

405  
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

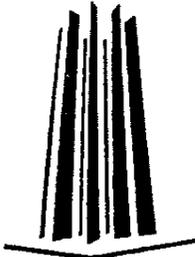
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS "ARAGÓN"

SITUACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS  
EN EL DERECHO SUCESORIO  
LABORAL Y SU RELACIÓN CON LOS  
RIESGOS DE TRABAJO

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ARTURO RIVERA MARTINEZ

ASESOR LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.



ENEP ARAGON

México

1998.

TESIS CON



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

SITUACION DE LOS BENEFICIARIOS EN EL DERECHO SUCESORIO  
LABORAL Y SU RELACION CON LOS RIESGOS DE TRABAJO.

INDICE GENERAL.

INTRODUCCION.

CAPITULO I.- CONCEPTOS GENERALES.

PAG.

1.1.- CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SUS  
CARACTERISTICAS.

A).- CRITERIOS QUE SE SIGUEN PARA CONCEPTUALIZAR AL DERECHO DEL TRABAJO.	1.
a).- DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS FINES DEL DERECHO LABORAL.	2
b).- DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LA RELACION LABORAL EN SI MISMA.	3
c).- DEFINICIONES COMPLEJAS.	4
CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.	
A).- EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA.	6
B).- EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.	7
C).- EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO EN EXPANSION.	7
D).- EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN MINIMO DE GARANTIAS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES.	8
E).- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO IRRENUNCIABLE E IMPERATIVO.	8

	PAG.
1.2.- CONCEPTO DE SUCESION Y SUCESION LABORAL.	
CONCEPTO DE SUCESION.	9
TIPOS DE SUCESION.	9
CONCEPTO DE SUCESION LABORAL.	13
1.3.- CONCEPTO DE RIESGOS DE TRABAJO.	
BREVE REFERENCIA HISTORICA.	14
LEY DE 1931.	15
LOS RIESGOS DE TRABAJO EN LA LEY DE 1970.	16
ACCIDENTES DE TRABAJO.	19
ELEMENTOS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO.	20
CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO.	21
ENFERMEDADES DE TRABAJO.	22
1.4.- TEORIAS ACERCA DE LA RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.	23
TEORIA DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL.	24
TEORIA DEL CASO FORTUITO.	24
TEORIA DE LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA.	25
TEORIA DEL RIESGO PROFESIONAL.	25
TEORIA DEL RIESGO DE AUTORIDAD.	25
TEORIA DEL RIESGO SOCIAL.	26
1.5.- SUCESTORES Y BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL.	26
1.6.- PROCEDIMIENTO CIVIL EN MATERIA DE SUCESIONES.	29

	PAG.
PRINCIPIOS QUE SE APLICAN EN MATERIA DE SUCESIONES SEA LEGITIMA O TESTAMENTARIA.	30
ASPECTOS GENERALES Y PROCEDIMIENTO CIVIL EN MATERIA DE SUCESIONES.	30
CAPITULO II.- NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.	
2.1.- RELACION ENTRE DERECHO PUBLICO Y DERECHO PRIVADO.	37
CRITERIO DERIVADO DEL INTERES TUTELADO POR LAS NORMAS.	38
CRITERIO DERIVADO DE LA FORMA COMO CONTEMPLAN A LAS PERSONAS PARA REGULAR SU CONDUCTA.	39
CRITERIO DERIVADO DE LA NATURALEZA DE LA RELACION.	40
CRITERIO DERIVADO DE LA NATURALEZA DE LOS SUJETOS.	41
CRITERIO DERIVADO DE LA RELACION DE LA VOLUNTAD DE LOS SUJETOS CON LA IMPERATIVIDAD DE LAS NORMAS.	41
2.2.- CORRIENTES Y UBICACION DEL DERECHO LABORAL.	
EL DERECHO DEL TRABAJO FORMA PARTE DEL DERECHO PRIVADO.	43
EL DERECHO DEL TRABAJO FORMA PARTE DEL DERECHO PUBLICO.	44
EL DERECHO DEL TRABAJO ES DE NATURALEZA MIXTA.	45
EL DERECHO DEL TRABAJO ES DE NATURALEZA SOCIAL.	46

	PAG.
2.3.- RELACION CON OTRAS CIENCIAS.	47
2.4.- EL DERECHO SUCESORIO.	56
CAPITULO III.- SITUACION DE LOS BENEFICIARIOS EN EL DERECHO SUCESORIO LABORAL Y SU RELACION CON LOS RIESGOS DE TRABAJO.	
3.1.- EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD PATRONAL EN LOS RIESGOS DE TRABAJO.	60
a).- RESPONSABILIDAD PATRONAL.	61
EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD PATRONAL.	67
FALTA INEXCUSABLE DEL PATRON.	70
ENFERMEDADES Y ACCIDENTES NO DERIVADOS DE RIESGOS DE TRABAJO.	71
3.2.- PROCEDIMIENTO LABORAL EN MATERIA DE SUCESIONES.	73
DERECHOS SUSCEPTIBLES DE SUCESION EN MATERIA LABORAL.	75
PROCEDIMIENTO ESPECIAL.	77
LINEAMIENTOS PROCESALES PARA LA DESIGNACION DE BENEFICIARIOS.	80
INDEMNIZACIONES EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR Y NECESIDAD DE INCLUIR EL DAÑO MORAL POR RIESGO DE TRABAJO.	82
3.3.- DESIGNACION DE BENEFICIARIOS.	
NATURALEZA JURIDICA.	87
BENEFICIARIOS.	90

	PAG.
3.4.- PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA DESIGNACION DE BENEFICIARIOS CUANDO LA MUERTE DEL TRABAJADOR NO SEA POR UN RIESGO DE TRABAJO.	98
3.5.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.	103

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

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

Siendo el Derecho del Trabajo, proteccionista de la -- clase trabajadora, e independiente del Derecho Civil, vemos que existen dentro de aquél, lagunas que no han sido subsanadas con el pasar de los años. Un caso especial es el que nos lleva a de sarrollar el presente trabajo recepcional, el cual es la Suce-- ción en materia laboral.

Uno de los puntos mas cuestionados de esta materia ha\_ sido la situación de los beneficiarios del trabajador cuando -- éste fallece.

La Ley Federal del Trabajo establece el procedimiento\_ a seguir cuando la muerte del trabajador se haya originado por\_ un riesgo de trabajo, sin embargo, al no establecer aquellos \_ casos en los que la muerte del trabajador no se deba a un ries- go de trabajo, nos encontramos ante una laguna de Ley, la cual\_ se ha tratado de subsanar con la aplicación del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo. Aunado a lo anterior, consideramos\_ justo y equitativo que no sea la Ley la que establezca quienes\_ sean los beneficiarios de las prestaciones e indemnizaciones -- que se derivan de la muerte del trabajador, sino que sea éste - quien los designe libremente, motivo por el cual es el estudio\_ del presente trabajo de investigación.

Para llevar a cabo nuestra investigación, la hemos di- vidido para su estudio en tres capítulos.

En el capítulo primero estudiaremos los conceptos generales que se manejarán durante el desarrollo del presente trabajo recepcional tales como Riesgo de Trabajo, Enfermedad, Accidente, Derecho del Trabajo, etcétera; asimismo diversas interrogantes, verbigracia: ¿Cómo es la Sucesión en materia Civil?, -- ¿Cómo se lleva a cabo la Sucesión en materia Laboral? etc., a fin de poder establecer sus diferencias y deficiencias de las mismas.

En el capítulo segundo nos referiremos a la Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo, cómo es en sí el Derecho del Trabajo, cuáles son las Teorías más relevantes del Derecho del Trabajo, determinar si el Derecho del Trabajo es Autónomo o bien depende de otras Ciencias, todo este estudio es con el propósito de saber si siendo el Derecho del Trabajo proteccionista de la clase trabajadora, cumple su objetivo en materia de Sucesión Laboral.

Por último, en el capítulo tercero analizaremos cual es la Situación Jurídica de los Beneficiarios en el Derecho Sucesorio Laboral y su relación con los Riesgos de Trabajo. ¿Cuáles son las causas que eximen al patrón de responsabilidad para indemnizar por Riesgo de Trabajo, asimismo cuando se trata de la falta inexcusable del patrón. Analizaremos además cual es el procedimiento que se sigue en materia Laboral para designar a los Beneficiarios, cómo se lleva a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la importancia de incluir al Daño moral en las indemnizaciones, así como la trascendencia de la Convoca

toria para designar a los Beneficiarios, estudiaremos también - la Naturaleza Jurídica de la designación de Beneficiarios, quienes son éstos y en qué proporción les corresponde a cada uno -- las indemnizaciones, la propuesta de incluir un Pliego Testamentario Laboral para designar a los Beneficiarios, así como el -- Procedimiento a seguir cuando la muerte del trabajador no se deba a un Riesgo de Trabajo y por último qué establece la Ley - del Seguro Social al respecto, y como protege a los beneficia-- rios del trabajador acaecido tanto por un Riesgo de Trabajo como por causas ajenas a su trabajo.

## CAPITULO PRIMERO

### CONCEPTOS GENERALES

- 1.1.- CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CARACTERISTICAS.
- 1.2.- CONCEPTO DE SUCESION Y SUCESION LABORAL.
- 1.3.- CONCEPTO DE RIESGOS DE TRABAJO.
- 1.4.- TEORIAS ACERCA DE LA RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.
- 1.5.- SUCESTORES Y BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL.
- 1.6.- PROCEDIMIENTO CIVIL EN MATERIA DE SUCESIONES.

# I . - CONCEPTOS GENERALES .

Al estudiar la situación de los beneficiarios en el -- Derecho Sucesorio Laboral y su relación con los riesgos de trabajo, se desprende una serie de conceptos tales como Derecho -- del Trabajo, Sucesión, y Riesgos de Trabajo entre otros, por -- tal motivo, es necesario hacer referencia a cada uno y tener un panorama general con la finalidad de comprender mejor la presente investigación.

Como primer concepto a analizar tenemos lo que debemos entender por Derecho del Trabajo, así como sus características\_ para finalmente dar un concepto propio del mismo.

## 1.1.- CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CARACTERISTICAS.

### A).- CRITERIOS QUE SE SIGUEN PARA CONCEPTUALIZAR AL DERECHO DEL TRABAJO.

Existe una clasificación de los distintos criterios -- que se siguen para conceptualizar al Derecho del Trabajo, esto\_ se debe a que no hay conceptos puros, pues algunos autores se -- inclinan ya sea hacia los fines que persigue, a la relación laboral o a los sujetos.

Néstor de Buen Lozano hace una clasificación al respecto, dentro de los cuales destacan tres que desde nuestro punto de vista son las más importantes.

- a).- DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS FINES DEL DERECHO LABORAL.
- b).- DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LA RELACION LABORAL EN SI MISMA.
- c).- DEFINICIONES COMPLEJAS.
- A).- DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS FINES DEL DERECHO LABORAL.

La moderna corriente mexicana se dirige en el sentido de definir al Derecho Laboral en función de los fines que debe realizar, los cuales corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre.

Dentro de este criterio, analizaremos los conceptos -- que formulan dos maestros mexicanos.

Para Trueba Urbina el Derecho del Trabajo "es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus -- esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de -- su destino histórico: Socializar la vida humana". (1)

De la anterior definición podemos señalar que Trueba - Urbina olvida que en ocasiones el Derecho del Trabajo no solo - protege a los trabajadores, sino también a los patrones; por -- otra parte es redundante afirmar que debe socializarse la vida - humana ya que el hombre es un ser social por naturaleza.

1.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta ed., Porrúa, México, 1981, pág. 135.

Para Mario de la Cueva el Derecho del Trabajo "Es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el Trabajo y el Capital". (2)

Observamos, que la anterior definición engloba los fines de las normas del trabajo y el equilibrio entre las relaciones pero, es de criticarse que se refiera a la relación trabajo capital, pues omite las relaciones entre personas por ejemplo - entre quienes ejercen una profesión y sus empleados, por tal motivo, se considera incompleta esta definición.

B).- DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LA RELACION LABORAL EN SI MISMA.

Dentro de este grupo encontramos la mayoría de las definiciones del Derecho del Trabajo.

Una de ellas es la que nos menciona Pérez Botija "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo". (3)

La anterior definición combina tanto los fines como la relación laboral

Por último analizaremos la tercera clasificación a la que hace mención Néstor de Buen Lozano.

- 2.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Decimo Segunda ed., Porrúa, México, pág. 83.
- 3.- PEREZ BOTIJA, Alberto. Derecho del Trabajo. Octava ed., -- Porrúa, México, 1989, pág. 4.

## C).- DEFINICIONES COMPLEJAS.

En este grupo por lo común los autores intentan concentrar únicamente las principales características del Derecho del Trabajo.

Por lo que en vez de una definición propiamente dicha, encontramos una descripción de lo que es el Derecho del Trabajo y no los fines y relaciones que existen en él.

Guillermo Cabanellas menciona que el Derecho del Trabajo es "aquél que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente". (4)

Podemos observar que Cabanellas retoma en parte la definición de Pérez Botija señalada con anterioridad y únicamente agrega características que se derivan de la relación laboral mas no señala en sí lo que es el Derecho del Trabajo.

Finalmente y fuera de toda clasificación Néstor de Buen Lozano propone su propia definición.

Señala que Derecho del Trabajo "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente

4.- CABANELLAS Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Segunda ed., sn. ed., Buenos Aires, pág. 470.

derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de -- servicios personales y cuya función es producir el equilibrio -- de los factores en juego mediante la realización de la justicia social". (5)

A continuación el citado autor analiza por separado su propia definición de la cual retomamos los siguientes datos para así llegar a una definición propia del Derecho del Trabajo.

Al decir que "es el conjunto de normas", se refiere al Derecho objetivo del trabajo pues éste último tiene como punto -- particular su constante integración normativa.

"Relativas a las relaciones que directa o indirectamente -- derivan de la prestación", es claro que se adhiere a los autores -- que basan su definición alrededor de la relación laboral y no -- únicamente de los sujetos.

Por otra parte, el Derecho Laboral no termina en un -- servicio personal ni en la relación de trabajo, sino que se dan -- otras de vital importancia como coaliciones, sindicatos, etc. -- que son relaciones entre los mismos trabajadores.

En cuanto a la "subordinación", es un elemento sustan-- cial de la relación laboral pues de no existir esta, no hay una -- relación laboral asimismo, los servicios prestados deben ser de -- manera personal y no por terceras personas.

Por último el fin primordial del Derecho del Trabajo -- es procurar elevar el nivel de vida de los trabajadores.

5.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Octava ed., -- Porrúa, México, 1991, pág. 131.

Una vez analizados cada uno de los criterios señalados por los autores para conceptuar al Derecho del Trabajo, llegamos a la siguiente conclusión.

Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones, condiciones y prestaciones de los trabajadores, presentandose a su vez un estado de subordinación del trabajador hacia el patrón y cuyo objetivo primordial es mejorar el nivel económico de los trabajadores.

#### CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo día con día va transformándose, pues de ser simple protector de la clase obrera, con el tiempo ha venido ampliando su campo de acción, asimismo es importante señalar las características más importantes de lo que en la actualidad es nuestro Derecho Laboral.

#### A).- EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA.

Efectivamente podemos señalar que el Derecho del Trabajo nace como una legislación clasista, en favor de los trabajadores. Trueba Urbina comenta al respecto que no puede considerarse como un derecho exclusivo de la clase trabajadora.

Consideramos que el Derecho del Trabajo no es un Derecho exclusivo de la clase trabajadora, en virtud de que en la Constitución Política de los Estados Mexicanos en su artículo 123 fracciones XVI y XVII señalan lo siguiente:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

Como podemos concluir que no es exclusivo de una sola clase el Derecho del Trabajo sino tanto de trabajadores como de patronos, sería injusto decir que el Derecho del Trabajo es un derecho único de la clase trabajadora.

B). EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.

Señala Néstor de Buen Lozano que "por norma protectora debemos entender que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas". (6)

Efectivamente el Derecho del Trabajo protege a la clase trabajadora pero a nivel individual, administrativo y procesal así como a nivel colectivo.

C). EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO EN EXPANSION.

La expansión del Derecho del Trabajo se encamina a regular cada vez mas las relaciones. En principio el Derecho del Trabajo unicamente era aplicado en la industria, al pasar del tiempo fué abarcando mas actividades hasta conformar lo

6.- Ibid., pág 59.

que hoy es nuestro Derecho del Trabajo.

La expansión del Derecho del Trabajo, no significa que se apliquen sus reglas a todas las relaciones de trabajo, lo -- que se trata de decir es que el Derecho del Trabajo día con día abarca a todos los trabajadores en las distintas actividades de trabajo que realicen, sean músicos, deportistas etcétera, busca\_ protegerlos en la mayor medida posible.

D).- EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN MINIMO DE GARANTIAS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES.

El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garan-- tías para los trabajadores, el artículo 123 Constitucional coni sagra garantías que no siempre son a favor de los trabajadores\_ esto es en virtud de que encontramos en tal precepto garantías\_ en favor de los patrones como lo encontramos señalado en las -- fracciones XVI y XVII del Apartado A que se refieren al derecho de estos de constituir sindicatos y asociaciones profesionales\_ así como paros.

En tal caso, el Derecho del Trabajo funciona sobre la- base de un mínimo de garantías sociales para los trabajadores - que si bien es cierto pueden ser mejoradas en los contratos in- dividuales o colectivos según el caso.

E).- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO IRRENUNCIA BLE E IMPERATIVO.

El Derecho del Trabajo podemos considerarlo irrenuncia ble en virtud de los beneficios que otorga a los trabajadores--

/ es imperativo, por las disposiciones las cuales deben ser -- obedecidas inexorablemente.

Una vez señaladas las características del Derecho Labo- ral, analizaremos otro punto importante dentro de la presente - investigación que es el concepto de Sucesión y Sucesión Laboral.

## 1.2 - CONCEPTO DE SUCESION Y SUCESION LABORAL.

### CONCEPTO DE SUCESION.

Señala Néstor de Buen Lozano que por Sucesión se en--- tiende "la sustitución de una persona en los derechos transmi-- sibles de otra" (7)

Por otra parte Alejandro Ramírez Valenzuela señala que por Sucesión debemos entender "a la transmisión del conjunto de bienes y derechos que se hacen en favor de los herederos a la - muerte del testador". (8)

En conclusión, podemos entender por Sucesión, la trans- misión del conjunto de bienes, derechos y obligaciones que se - hacen en favor de una o varias personas a la muerte del testa-- dor y por voluntad de éste.

### TIPOS DE SUCESION.

La sucesión puede presentarse de dos formas, entre --- vivos y por causa de muerte. La primera puede producirse ya sea a través de un contrato, usucapio o prescripción adquisitiva. -

7.- Ibid., pág. 613.

8.- Elementos de Derecho Civil. Tercera ed., Noriega, México, 1991., pág. 139.

La segunda se produce como consecuencia de un negocio jurídico (testamento) o bien de un acto procesal (sucesión ab intestado o intestamentaria)". (9)

La Sucesión Testamentaria se presenta cuando se ha expresado la voluntad del testador, propietario de los bienes, derechos y obligaciones mediante un documento que recibe el nombre de Testamento.

El artículo 1295 del Código Civil señala que Testamento es "un acto personalísimo, revocable y libre, por el cual una persona capaz dispone de sus bienes y derechos y declara o cumple deberes para después de su muerte".

La Sucesión será legítima cuando no se ha dejado testamento; en este caso la Ley suple la voluntad del difunto y se procede de acuerdo a lo que sería la voluntad del mismo protegiendo y asegurando la subsistencia de los parientes mas próximos.

Por su parte el artículo 1282 del Código Civil establece que la "herencia se difiere por la voluntad del testador o por disposición de la ley. La primera se llama Testamentaria y la segunda Legítima".

El artículo 1599 del citado ordenamiento dispone que la Herencia Legítima se abre:

I - Cuando no hay testamento, o el que se otorgó es nulo o perdió validez;

---

9.- DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit., pág. 613.

- II.- Cuando el testador no dispuso de todos sus bienes;
- III.- Cuando no se cumpla la condición impuesta al heredero;
- IV.- Cuando el heredero muere antes del testador, repudia la herencia o es incapaz de heredar, si no se ha nombrado-sustituto".

A continuación se señalaran las distintas formas del Testamento así como una breve definición de cada uno de ellos.

El Testamento puede ser de dos formas atendiendo a lo dispuesto por el artículo 1499 del Código Civil.

- a).- Testamento Ordinario y
- b).- Testamento Especial.

El Testamento ordinario presenta características de solemnidad tales como que debe hacerse ante Notario Público y dos testigos. Dentro del Testamento Ordinario a su vez encontramos la siguiente división.

- 1.- Testamento Público Abierto;
- 2.- Testamento Público Cerrado;
- 3.- Testamento Simplificado, y
- 4.- Testamento Ológrafo.

El Testamento Especial se otorga sin solemnidades debido a circunstancias especiales de gravedad o premura del testador y puede ser:

- 1.- Testamento Privado;
- 2.- Testamento Militar;
- 3.- Testamento Marítimo, y
- 4.- Testamento hecho en país extranjero.

## TESTAMENTO PUBLICO ABIERTO.

Es el que se otorga ante Notario Público, de conformidad con las disposiciones de este Capítulo (art. 1511 del Código Civil). En cuanto a los testigos estos serán personas en pleno uso de sus derechos y sin impedimento legal alguno.

## TESTAMENTO PUBLICO CERRADO.

Este también se otorga ante Notario Público y en presencia de tres testigos. Este tipo de testamento puede ser escrito por el testador o por otra persona a su ruego.

## TESTAMENTO PUBLICO SIMPLIFICADO.

Es aquél que se otorga ante Notario Público, respecto de un inmueble destinado o que vaya a destinarse a vivienda por el adquirente en la misma escritura que consigne su adquisición o en la que se consigne la regularización de un inmueble que -- lleven a cabo las autoridades del Distrito Federal.

## TESTAMENTO OLOGRAFO.

Se llama Testamento Olográfo al escrito de puño y letra del testador (Art. 1550 del Código Civil), los testamentos ológrafos sólo producirán sus efectos si se depositan en el Archivo General de Notarías.

El testador debe hacer por duplicado su testamento y debe imprimir su huella digital (art. 1553 del Código Civil), -

El Testamento Privado sólo está permitido en casos de suma gravedad como es el caso de una enfermedad terminal.

### CONCEPTO DE SUCESION LABORAL.

En el Derecho del Trabajo existen derechos que son -- intransmisibles, el ejemplo más claro a esta idea es que la -- muerte del trabajador extingue la relación laboral, sin que -- sea jurídicamente hablando sucesión en el puesto.

Hay derechos que si son transmisibles por vía de sucesión, para que sea transmisibles el derecho es necesario que -- previamente exista un activo en favor del trabajador y que al momento de su muerte, aún no haya sido efectivo. La Sucesión -- Laboral tiene un campo muy limitado y sólo comprende las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse (art. 115 de la Ley Federal del Trabajo).

La Sucesión Laboral tiene ciertas características que son las siguientes:

- a).- "A un lado de la Sucesión Civil debe entenderse que existe una Sucesión específica en materia laboral.
- b).- La Sucesión Laboral solo comprende los derechos del trabajador, de carácter patrimonial, que no se extinguen con -- su muerte
- c).- Sólo son transmisibles, por vía de Sucesión Laboral, las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse por el patrón.
- d).- Los sucesores laborales tienen facultad para continuar -- las acciones que no se hayan extinguido con la muerte del trabajador". (10)

10.- Ibid., pág., 615.

En conclusión, y tomando en consideración las características anteriores podemos entender por Sucesión Laboral el -- conjunto de derechos del trabajador de carácter patrimonial, -- transmisibles con la muerte del mismo hacia sus beneficiarios, -- englobando dentro de éste patrimonio las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse por el patrón a la muerte -- del trabajador.

### 1 3. CONCEPTO DE RIESGOS DE TRABAJO.

#### BREVE REFERENCIA HISTORICA.

Frente a la regla general del Derecho Civil en la que señala que toda persona que sufra algún daño debe reportarlo -- encontramos que desde el siglo pasado se han hecho varios estudios acerca de los riesgos de trabajo y se llegó a la conclusión de que son cuatro las causas por las cuales puede darse -- un riesgo y son: La culpa del trabajador; la culpa del empresario o patrón; el caso fortuito y por último la fuerza mayor.

Diez años después en los que el Parlamento Francés se debatió entre una serie de ideas surgió el primer proyecto de -- el riesgo profesional por el año de 1883, pero no fué aprobado un segundo proyecto por el año de 1893 también fué descartado, no fué sino el 9 de abril de 1898 cuando se dió a conocer por -- el Parlamento Francés una ley cuyos principios sobre el riesgo profesional se difundieron por los pueblos latinos.

Esta Ley de 1898, hizo responsable de los riesgos de trabajo a la empresa, señala que accidente de trabajo son todos los ocurridos en el lugar y durante las horas de trabajo.

#### LEY DE 1931.

Años más tarde surge la Ley de 1931 en México la cual en su artículo 284 señalaba que Riesgos de Trabajo o Profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas. Los principios fundamentales contenidos en el Título VI de la ley en comento son base de la Ley del 70 entre los que tenemos los siguientes:

- 1.- En cuanto al campo de aplicación se subordina a la existencia de un contrato de trabajo con excepción de la pequeña industria.
- 2.- Los artículos 285 y 286 distinguen el accidente de la enfermedad, el primero se entiende como toda lesión producida por la acción repentina de una causa exterior, en cuanto a la enfermedad, es todo estado patológico sobrevenido por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeñaba el trabajador.
- 3.- En relación a las excluyentes de responsabilidad la idea del riesgo profesional puso a cargo de los empresarios los daños causados por accidentes no solo por su culpa sino --

también por la del trabajador y el artículo 316 señaló --  
las siguientes excluyentes:

- a).- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico.
  - b).- Cuando el trabajador se ocasiona un accidente por sí o -- con ayuda de otro.
  - c).- La fuerza mayor.
- 4.- En cuanto a los beneficiarios en caso de muerte del trabajador, la indemnización se cubriría en primer lugar a la -- esposa y los hijos, y en segundo lugar a las personas que dependan de él.

#### LOS RIESGOS DE TRABAJO EN LA LEY DE 1970

La Ley de 1970 señala que los riesgos de trabajo comprenden dos especies los accidentes y las enfermedades. Los -- padecimientos tienen en común manifestarse en un estado -- patológico del cuerpo humano, una lesión o trastorno del organismo cuya causa se encuentra en el trabajo.

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo.

En cuanto a los accidentes en el trayecto, a medida -- que estos aumentaban al ir el trabajador de su hogar al trabajo los tratadistas comenzaron a preocuparse, por tal razón se -- adicionó al artículo 474 el párrafo siguiente: Quedan incluí--

dos en la definición de accidente de trabajo los que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

La Ley nueva introdujo un cambio profundo en la determinación de los beneficiarios cuando muere el trabajador, pues en tanto que al Ley del 31 consignó el principio de la dependencia económica la nueva Ley depende de los seguros sociales, por lo que tienen derecho a recibir la indemnización en primer término la esposa y los hijos legítimos o naturales que sean menores de dieciseis años y los ascendientes si éstos dependían económicamente del trabajador; a falta de los anteriores la indemnización se repartirá entre las personas que económicamente dependían parcial o totalmente del trabajador.

En general podemos concluir que mientras la Ley de 1931 se basaba en las ideas del Derecho Civil y en el principio de la dependencia económica para la designación de los beneficiarios en caso de muerte del trabajador, la ley de 1970 por el contrario basa sus principios en la Seguridad Social del trabajador y ampliar el campo de aplicación de los riesgos de trabajo a los que está expuesto un trabajador.

#### CONCEPTO DE RIESGOS DE TRABAJO.

##### A) FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos en sus fracciones XIV y XV encontra--

mos el fundamento constitucional de los riesgos de trabajo que a la letra dicen:

"FRACCION XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de 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 patrono contrate el trabajo por un intermediario".

"FRACCION XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso".

Por el hecho de estar laborando, los trabajadores en su centro de trabajo, se encuentran constantemente en contacto con máquinas o substancias que manejan y ambas pueden llegar a producir al trabajador lesiones en su organismo. Esto es a lo

que llamaríamos riesgos de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 473 señala que Riesgos de Trabajo "son los accidentes y enfermedades a -- que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo".

Este es un concepto genérico que acepta dos especies: Por un lado los accidentes de trabajo y por otro, las enfermedades de trabajo.

#### ACCIDENTES DE TRABAJO.

El artículo 474 de la Ley en comento, señala que --- "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación - funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repen - tinamente, en ejercicio o con motivo del trabajo, cuales quie - ra que sean el lugar y el tiempo en que se preste".

Quedan incluidos en la definición anterior los acci -- dentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directam -- ente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Como podemos apreciar, el primer párrafo de éste ar -- tículo nos habla de las consecuencias del accidente de trabajo mas nó de qué es en sí accidente de trabajo puesto que no es - ni una lesión orgánica, ni una perturbación funcional, ni la - muerte, éstas serán consecuencias del accidente mas no lo es - una definición de accidente de trabajo.

Por accidente de trabajo debemos entender un suceso -

eventual o acción que resulta produciendo un daño a las personas o cosas. De esta eventualidad surgen las lesiones señaladas, éstas serán las consecuencias del accidente y por lo tanto los riesgos de trabajo.

En cuanto al segundo párrafo relativo a los accidentes de trabajo en el trayecto es una novedad de la Ley de 1970. El concepto está tomado de la antigua Ley del Seguro Social y la única condición para que se presente es que el accidente se produzca en el traslado directo al lugar del trabajo o al domicilio.

La Ley del Seguro Social establece que a través del Departamento respectivo se comprueba que los accidentes de trabajo en el trayecto tengan ésta característica a base de indicios como son: Horas de entrada y salida de ambos sitios en relación con la hora del accidente.

#### ELEMENTOS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO.

Para configurarse un accidente de trabajo deben presentarse los siguientes elementos:

- a).- Que el trabajador sufra una lesión;
- b).- Que origine la muerte o perturbación permanente o temporal al individuo;
- c) - Que dicha lesión se ocasione durante, o en ejercicio o con motivo de su trabajo;
- d).- Que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al trabajo o viceversa.

De estos elementos se derivan las siguientes consecuencias:

#### CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO.

El artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que "Cuando los riesgos de trabajo se realizan pueden producir :

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

#### INCAPACIDAD TEMPORAL.

El artículo 478 de la Ley en mención señala que incapacidad temporal es "la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita total o parcialmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo".

#### INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.

El artículo 479 de la misma Ley señala que se entiende como la "la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar".

#### INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.

"Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida". (art. 480 )

### LA MUERTE DEL TRABAJADOR.

La muerte del trabajador en caso de accidente o enfermedad de trabajo obliga al patrón al pago de las siguientes -- prestaciones:

- 1.- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y -
- 2.- El pago de la cantidad que fija el artículo 502 de la Ley\_ Federal del Trabajo que equivale a setecientos treinta -- días de salario.

Este es precisamente el punto al cual nos referiremos con posterioridad en el capítulo III de nuestra investigación.

### ENFERMEDADES DE TRABAJO.

El artículo 475 de la Ley del Trabajo señala que "Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios".

Por su parte el artículo 476 establece que serán consideradas Enfermedades de Trabajo las consignadas en la tabla\_ del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo.

Las enfermedades tipificadas en el artículo 513 entrañan en favor del trabajador una presunción jurídica de que se trata de enfermedades de trabajo, sin que se admita prueba en

contrario, pero si por alguna razón cierta enfermedad no se -- encuentra señalada en la tabla, es responsabilidad del trabajador demostrar que la enfermedad se originó con motivo del trabajo que se desempeña, es decir la carga de la prueba es del -- trabajador.

Con esto damos por terminado el presente punto quedando claro qué son los Riesgos de Trabajo, Accidentes y Enfermedades de trabajo.

#### 1.4.- TEORIAS ACERCA DE LA RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

En la medida en que el contrato de trabajo era regulado por el Derecho Civil, la responsabilidad derivada de los -- riesgos de trabajo estaba sujeta a las teorías civilistas. Deesta concepción nació la idea de que el Riesgo de Trabajo de-- bía soportarlo el trabajador salvo que se acreditara que era -- culpa del patrón.

Dentro de las Teorías más importantes respecto a la -- Responsabilidad derivada de los Riesgos de Trabajo tenemos las que a continuación se señalan.

##### TEORIA DE LA CULPA.

Esta teoría se basa en la idea de que el autor de undaño debe responder por el mediante una indemnización corres--

pondiente al patrón, salvo que probaran que fué por culpa del patrón el daño sufrido.

Al trabajador le correspondía la carga de la prueba por lo tanto tenía que comprobar que existía un contrato, que se sufrió un accidente a consecuencia del trabajo que realiza y que se originó por culpa o negligencia del patrón. Es de notarse que esta tesis era muy injusta pues la carga de la prueba estaba a cargo del trabajador y debía demostrar que había sido por culpa del patrón para así poder obtener la indemnización por el daño sufrido, los accidentes pasaban por inadvertidos para el patrón causando perjuicios para el trabajador.

#### TEORIA DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL.

Esta teoría descansa sobre la idea de que es obligación del patrón velar por el bienestar y seguridad de sus trabajadores. Aquí es lo contrario de la Teoría de la Culpa, pues todo accidente de trabajo que se origine, la carga de la prueba es para el patrón y se deja al arbitrio judicial el monto de la indemnización. Como podemos señalar, esta teoría funda su razonamiento en que es obligación del patrón velar por el bienestar de sus trabajadores en la empresa donde trabajan y desarrollan sus actividades.

#### TEORIA DEL CASO FORTUITO.

La idea de ésta tesis estriba en que quien obtiene un

beneficio de una persona o cosa, justo es que asuma los riesgos originados por el empleo de las mismas, es decir, el patrón debe cargar con las responsabilidades de los accidentes que sufra el trabajador por caso fortuito.

#### TEORIA DE LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA

De acuerdo a ésta teoría, la culpa pasa a un segundo plano. Basta probar la relación de la causa del accidente y las consecuencias del mismo para que se dé una indemnización por el daño causado en la persona del trabajador.

#### TEORIA DEL RIESGO PROFESIONAL.

Esta tesis atribuye a la industria las consecuencias de los Riesgos de Trabajo que la misma produce, es decir, si el patrón debe procurar que la maquinaria de la empresa donde se trabaja esté en buenas condiciones y repararla en caso de estar en mal estado, justo es que también repare el daño sufrido al trabajador como consecuencia de la realización de su trabajo es decir, si la empresa genera beneficios al patrón, justo es que asuma las responsabilidades que se deriven por un accidente o enfermedad de trabajo.

#### TEORIA DEL RIESGO DE AUTORIDAD

En esta tesis el riesgo que se corre sigue constituyendo la base de la responsabilidad patronal pero ésta, no se

basa en el peligro que resulta del ejercicio de una profesión-- sino que es resultado de la subordinación que existe del tra-- bajador hacia el patrón al celebrarse el contrato de trabajo.

#### TEORIA DEL RIESGO SOCIAL.

Constituye el fundamento de los sistemas de seguridad social. Parte del supuesto de que los riesgos de trabajo no -- pueden imputarse a una empresa determinada, sino a toda una sociedad.

Como podemos concluir la Teoría mas aceptada es la -- del Riesgo Profesional pues es la que sigue nuestra Ley Fed-- eral del Trabajo, es obvio que los riesgos de trabajo, sean --- accidentes o enfermedades, son a consecuencia de trabajar en - la empresa también es cierto que el trabajador está expuesto a todo tipo de riesgos y el patrón está obligado a ver por el -- bienestar de sus trabajadores y a responder de los daños y per-- juicios que estos sufran a consecuencia de su trabajo.

#### 1.5.- SUCESORES Y BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL.

En la Sucesión en materia civil, el factor primordial para la transmisión del patrimonio del testador, lo constituye su propia voluntad. La Sucesión Testamentaria es preferente a\_ la Legítima.

En el Derecho Laboral, por el contrario, la voluntad\_

del trabajador no tiene ningún valor como elemento decisorio - para la indemnización correspondiente por un riesgo de trabajo en el cual el trabajador muere.

En otras palabras, la voluntad del trabajador no tiene ningún valor para otorgar las indemnizaciones correspondientes en caso de muerte .

La ley del trabajo combina dos factores para establecer los derechos de los beneficiarios: La relación familiar y la dependencia económica.

La regla a ésta materia la encontramos en el artículo 501 que a la letra dice:

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

- I.- La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente del trabajador y que tenga una incapacidad de 50% o mas, y los hijos menores de dieciseis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o mas;
- II.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III.- A falta de cónyuge supérstite, concurrirán con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuere su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente

a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieren permanecido libres de matrimonio durante el -- concubinato.

- IV.- A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrarán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada uno dependía de él;
- V.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social".

En cuanto al procedimiento de designación de los beneficiarios, en materia civil observamos que éste derecho de convertirse en sucesor de los bienes del trabajador se transmite al morir el trabajador, sea por sucesión legítima o por sucesión testamentaria, por el contrario, las personas que dependían económicamente del trabajador acaecido por un riesgo de trabajo se convierten en beneficiarios no de sus bienes, sino de las indemnizaciones correspondientes en orden de preferencia formando lo que podremos llamar Sucesión en materia Laboral.

En otras palabras, Sucesor, será aquél que, al morir el trabajador le son transmitidos los bienes del mismo y se -- convierte en Heredero. Beneficiario es aquél que al morir el -- trabajador por un riesgo de trabajo recibe el beneficio de las indemnizaciones correspondientes y en orden de preferencia.

En conclusión, Beneficiario es aquella persona que al morir el trabajador por un riesgo de trabajo recibe los beneficios económicos, es decir las indemnizaciones correspondientes y en orden de preferencia, y serán aquellos que tengan mayor derecho a recibir las en virtud de la relación económica y familiar que tenían con el trabajador.

En materia civil, será beneficiario o mejor dicho Heredero, aquella persona que por disposición testamentaria o legítima sucede en todo o en parte los derechos y obligaciones del trabajador acaecido por un riesgo de trabajo, es decir, aquella persona que hereda todo o parte de sus bienes por voluntad del trabajador o por disposición de la Ley.

#### 1.6. PROCEDIMIENTO CIVIL EN MATERIA DE SUCESIONES.

Nuestro Código Civil en materia de Sucesiones, se basa en las siguientes manifestaciones: En cuanto al derecho a heredar en primer lugar tenemos a los descendientes y cónyuge superviviente, luego a los ascendientes y por último a los parientes colaterales.

Para poder llegar a esta afirmación debemos analizar que en materia civil en Derecho hereditario o sucesorio de dividendo en Sucesión Legítima y Sucesión Testamentaria.

PRINCIPIOS QUE SE APLICAN EN MATERIA DE SUCESIONES  
SEA LEGITIMA O TESTAMENTARIA.

En nuestro Derecho y en sí en el Código Civil, se sigue el sistema unitario para regular la sucesión mortis causa ya sea testamentaria o legítima, porque se aplica por igual a todos los herederos que deja el autor de la Sucesión, se aplican las mismas normas y se aplica indistintamente a los bienes muebles o inmuebles.

La Sucesión opera únicamente por causa de muerte, de no ser así, no produce sus efectos.

En segundo lugar, la herencia constituye un juicio universal porque se refiere a la universalidad del patrimonio que deja el autor de la herencia.

Es esencialmente gratuita, toda vez que la herencia se entiende recibida a beneficio de inventario esto es, que la persona que se instituya como heredero o legatario será responsable de las cargas de la herencia hasta donde alcance.

ASPECTOS GENERALES Y PROCEDIMIENTO CIVIL EN MATERIA  
DE SUCESIONES.

Para mayor comprensión del procedimiento a seguir en materia civil respecto a la sucesión, debemos señalar cuales son los aspectos generales tanto de la Sucesión Testamentaria

como Legítima y cómo se designa a los herederos.

La Sucesión Testamentaria, como señalamos páginas anteriores, se presenta cuando se ha expresado la voluntad del testador, propietario de los bienes, derechos y obligaciones mediante un documento que recibe el nombre de Testamento.

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.

Es personalísimo, porque no pueden testar en el mismo acto dos o más personas, ya en provecho recíproco o en favor de un tercero.

Es revocable, porque por una desición personal del propio testador puede revocar sus efectos del testamento y será el último testamento el que prevalezca sobre los anteriores a menos que se señale cuál será el testamento que produzca sus efectos.

Es libre, porque se expresa y manifiesta la voluntad libre y sin presión de ninguna naturaleza del propio testador. El artículo 1485 del Código Civil, señala que será nulo el testamento que haga el testador bajo la influencia de amenazas contra su persona o bienes.

En cuanto a quienes pueden heredar, el Capítulo V del Código Civil señala los bienes de los que se puede disponer por

## Testamento.

El artículo 1368 del Código Civil señala que el testador debe dejar alimentos a las personas que se mencionan en las siguientes fracciones:

- I - A los descendientes menores de dieciocho años respecto de los cuales tenga obligación legal de proporcionar alimentos al momento de su muerte;
- II.- A los descendientes que estén imposibilitados de trabajar cualquiera que sea su edad, cuando exista la obligación a que se refiere la fracción anterior;
- III.- Al cónyuge supérstite cuando esté impedido de trabajar y no tenga bienes suficientes. Salvo otra disposición expresa del testador;
- IV.- A los ascendientes;
- V.- A la persona con quien el trabajador 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 permanecido libres del matrimonio durante el concubinato y que el superviviente esté impedido de trabajar y no tenga bienes suficientes. Este derecho sólo subsistirá mientras la persona de que se trate no contraiga nupcias y observe buena conducta. Si fueran varias las personas con quien el testador vivió como si fueran su cónyuge, ninguna de ellas tendrá derecho a alimentos;
- VI.- A los hermanos y demás parientes colaterales dentro del

cuarto grado, si están incapacitados o mientras que no -  
cumplaran dieciocho años, si no tienen bienes para subve--  
nir a sus necesidades.

Una vez que ya hemos establecido como se lleva a cabo \_  
la Sucesión Testamentaria, estudiaremos a continuación ¿Qué es \_  
la Sucesión Legítima y quienes tienen derecho a heredar?

La Sucesión Legítima se presenta cuando no se ha deja-  
do testamento; en éste caso la ley suple la voluntad del difun-  
to y se procede de acuerdo a lo que sería la voluntad del testa-  
dor, protegiendo y asegurando la subsistencia de los parientes \_  
mas próximos. ;

El artículo 1602 del Código Civil señala que:

"Tienen derecho a heredar por Sucesión Legítima:

I.- Los descendientes, cónyuge, ascendientes, parientes colate-  
rales dentro del cuarto grado y la concubina o concubinario si \_  
se satisfacen es éste caso los requisitos señalados por el ar-  
tículo 1635;

II - A falta de los anteriores, la Beneficencia Pública".

Los parientes más próximos excluyen a los más remotos \_  
salvo lo dispuesto por el artículo 1609 del mismo ordenamiento.  
Los parientes que se encuentren en el mismo grado, heredarán --  
por partes iguales (Art. 1605).

DE LA SUCESION DE LOS DESCENDIENTES,

En cuanto a los descendientes, si a la muerte de los pa \_

dres quedaren sólo los hijos, la herencia se repartirá entre -- todos por partes iguales, si concurren los hijos con alguno de los cónyuges, a éste último le corresponderá la proporción de un hijo (Art. 1607 y 1608 del Código Civil).

En otras palabras, la herencia se repartirá entre los descendientes por partes iguales.

#### DE LA SUCESION DEL CONYUGE.

Si concurrendo con descendientes, el cónyuge supérstite carece de bienes o bien, los mismos no igualan a la porción de un hijo, entorces tendrá el derecho de un hijo.

Lo mismo sucederá si concurre con los hijos adoptivos del de cujus.

Si concurre con los ascendientes, la herencia se divide en partes iguales.

A falta de descendientes, ascendientes y hermanos, el cónyuge sucederá en todos los bienes.

#### DE LA SUCESION DE LOS ASCENDIENTES.

El artículo 1615 del Código Civil, establece que "A falta de descendientes y de cónyuge, sucederán el padre y la madre por partes iguales. Si sólo sobrevive uno, heredará todo íntegramente".

Los ascendientes, aún cuando sean ilegítimos, tienen derecho de heredar a sus descendientes reconocidos.

## DE LA SUCESION DE LOS COLATERALES.

"Si sólo hay hermanos por ambas líneas, sucederán por partes iguales; si concurren hermanos con sobrinos, hijos de hermanos o medios hermanos premuertos, los primeros heredarán por cabeza y los segundos por estirpes".

A falta de hermanos sucederán sus hijos, dividiéndose la herencia por estirpes, y la porción de cada estirpe por cabezas. A falta de los anteriores, sucederán los parientes más próximos dentro del cuarto grado, sin distinción de líneas y heredan por partes iguales. Todo esto lo encontramos desde los artículos 1630 al 1634 del Código en comento.

## DE LA SUCESION DE LOS CONCUBINOS.

El artículo 1635 señala que "la concubina y el concubinario tienen derecho a heredarse recíprocamente, aplicándose las disposiciones relativas a la sucesión del cónyuge, siempre que hayan vivido juntos como si fueran cónyuges durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o cuando hayan tenido hijos en común".

## DE LA SUCESION DE LA BENEFICENCIA PUBLICA.

"A falta de todos los herederos llamados en los capítulos anteriores, sucederá la Beneficencia Pública".(art. 1636)

"Cuando ésta sea heredera y entre los que corresponda

existan bienes raíces que no pueda adquirir conforme al artículo 27 de la Constitución Federal, se venderán los bienes en pública subasta antes de hacerse la adjudicación. (art. 1637).

Una vez que hemos establecido como se hereda en cada una de las sucesiones, podemos observar que en materia civil se sigue el criterio de que se deberán proteger los intereses de los sucesores en la mayor medida posible, como si lo hubiere establecido el propio autor de la herencia (Sucesión Legítima).



## CAPITULO SEGUNDO

NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1.- RELACION ENTRE DERECHO PUBLICO Y DERECHO PRIVADO.

2.2.- CORRIENTES Y UBICACION DEL DERECHO LABORAL.

2.3. RELACION CON OTRAS CIENCIAS.

2.4.- EL DERECHO SUCESORIO.

## I I . - NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO .

El estudioso del Derecho, al dedicarse a la tarea de establecer los conocimientos sobre determinada disciplina debe ubicarla dentro de una de las ramas que dividen al Derecho, a esto se le llama, determinar su naturaleza jurídica.

En relación al Derecho del Trabajo y la Sucesión en materia laboral, nos damos a la tarea de ubicarlos dentro de una de las ramas que dividen al Derecho, con el fin de establecer si pertenecen al Derecho Social, que tiene como objetivo proteger a la clase económicamente débil, o bien dependen tanto del Derecho Público como del Derecho Privado para cumplir con sus fines.

### 2 1 . RELACION ENTRE DERECHO PUBLICO Y PRIVADO.

Tradicionalmente desde la época de los juristas romanos, la sistemática jurídica había clasificado a las normas desde el punto de vista de los intereses públicos o privados dividiéndose así en dos ramas: Derecho Público y Derecho Privado.

"No fué sino hasta fines del siglo pasado que Otto Von Gierke señaló que para poder estudiar al Derecho, éste debía clasificarse además de las dos ramas señaladas, en una tercera rama jurídica que designó con el nombre de Derecho Social".<sup>(11)</sup>

11.- MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo. Porrúa, México. Tomo I, 1986, pág. 70.

El criterio que tomó este autor para clasificar al Derecho se funda en la idea de cómo el orden jurídico contempla al hombre para regular su conducta.

El Derecho Social regula por su parte las relaciones humanas considerando al hombre no como persona plenamente individual, sino en sus relaciones con un grupo social.

Para poder establecer una idea general de la ubicación del Derecho del Trabajo en una de las ramas del Derecho analizaremos los siguientes criterios:

- "a).- Criterio derivado del interés tutelado por las normas. ;
- b).- Criterio derivado de la forma como contempla a las personas para regular su conducta.
- c).- Criterio derivado de la naturaleza de la relación.
- d).- Criterio derivado de la naturaleza de los sujetos de la relación.
- e).- Criterio derivado de la relación de la voluntad de los sujetos con la imperatividad de las normas". (12)

#### CRITERIO DERIVADO DEL INTERES TUTELADO POR LAS NORMAS.

Según este criterio, los intereses de una colectividad se encierran en dos grupos, intereses privados e intereses públicos. A esta idea se le conoce con el nombre de Teoría del interés en juego.

12.- Ibid., pág , 71.

Este criterio es impreciso debido a que resulta difícil delimitar en donde termina el interés particular y donde comienza el interés público. Toda vez que no es posible establecer que las normas jurídicas solo sirven al interés público o al interés privado.

No siempre las normas que protegen intereses privados pertenecen al Derecho Privado, asimismo tampoco las que tutelan intereses públicos son de Derecho Público, ya que existen normas que abarcan ambos intereses, formando así un Derecho Mixto.

#### CRITERIO DERIVADO DE LA FORMA COMO CONTEMPLAN A LAS PERSONAS PARA REGULAR SU CONDUCTA.

Para clasificar a las normas tanto de Derecho Privado como de Derecho Público o Social, este criterio está basado en la conducta del hombre para regularla.

Partiendo de esta idea, las normas que regulan la conducta de los hombres sin tomar en cuenta su clase social, serán de Derecho Privado.

Por otra parte, serán normas de Derecho Social las que toman como base para regular la conducta de los hombres su individualidad concreta atendiendo a la clase social a la que pertenecen. Estas normas buscan regular y corregir los abusos y miserias que originan las desigualdades de clases en el grupo social, en otras palabras, protegen al pobre y limitan al rico en cuanto al poder económico que tienen.

existan bienes raíces que no pueda adquirir conforme al artículo 27 de la Constitución Federal, se venderán los bienes en pública subasta antes de hacerse la adjudicación. (art. 1637).

Una vez que hemos establecido como se hereda en cada una de las sucesiones, podemos observar que en materia civil se sigue el criterio de que se deberán proteger los intereses de los sucesores en la mayor medida posible, como si lo hubiere establecido el propio autor de la herencia (Sucesión Legítima).

## CAPITULO SEGUNDO

### NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1.- RELACION ENTRE DERECHO PUBLICO Y DERECHO PRIVADO.

2.2.- CORRIENTES Y UBICACION DEL DERECHO LABORAL.

2.3. RELACION CON OTRAS CIENCIAS.

2.4.- EL DERECHO SUCESORIO.

## II . - NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO .

El estudioso del Derecho, al dedicarse a la tarea de establecer los conocimientos sobre determinada disciplina debe ubicarla dentro de una de las ramas que dividen al Derecho. a -- esto se le llama, determinar su naturaleza jurídica.

En relación al Derecho del Trabajo y la Sucesión en ma-  
teria laboral, nos damos a la tarea de ubicarlos dentro de una  
de las ramas que dividen al Derecho, con el fin de establecer  
si pertenecen al Derecho Social, que tiene como objetivo prote-  
ger a la clase económicamente débil, o bien dependen tanto del  
Derecho Público como del Derecho Privado para cumplir con sus  
fines.

### 2 1. RELACION ENTRE DERECHO PUBLICO Y PRIVADO.

Tradicionalmente desde la época de los juristas roma-  
nos, la sistemática jurídica había clasificado a las normas des-  
de el punto de vista de los intereses públicos o privados divi-  
diéndose así en dos ramas: Derecho Público y Derecho Privado.

"No fué sino hasta fines del siglo pasado que Otto Von-  
Gierke señaló que para poder estudiar al Derecho, éste debía --  
clasificarse además de las dos ramas señaladas, en una tercera-  
rama jurídica que designó con el nombre de Derecho Social".(11)

11.- MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo. Porrúa, México.  
Tomo I, 1986, pág. 70.

El criterio que tomó este autor para clasificar al Derecho se funda en la idea de cómo el orden jurídico contempla al hombre para regular su conducta.

El Derecho Social regula por su parte las relaciones humanas considerando al hombre no como persona plenamente individual, sino en sus relaciones con un grupo social.

Para poder establecer una idea general de la ubicación del Derecho del Trabajo en una de las ramas del Derecho analizaremos los siguientes criterios:

- "a).- Criterio derivado del interés tutelado por las normas.
- b).- Criterio derivado de la forma como contempla a las personas para regular su conducta.
- c).- Criterio derivado de la naturaleza de la relación.
- d).- Criterio derivado de la naturaleza de los sujetos de la relación.
- e) - Criterio derivado de la relación de la voluntad de los sujetos con la imperatividad de las normas". (12)

#### CRITERIO DERIVADO DEL INTERES TUTELADO POR LAS NORMAS.

Según este criterio, los intereses de una colectividad se encierran en dos grupos, intereses privados e intereses públicos. A esta idea se le conoce con el nombre de Teoría del interés en juego.

12.- Ibid., pág , 71.

Este criterio es impreciso debido a que resulta difícil delimitar en donde termina el interés particular y donde comienza el interés público. Toda vez que no es posible establecer que las normas jurídicas solo sirven al interés público o al interés privado.

No siempre las normas que protegen intereses privados pertenecen al Derecho Privado, asimismo tampoco las que tutelan intereses públicos son de Derecho Público, ya que existen normas que abarcan ambos intereses, formando así un Derecho Mixto.

#### CRITERIO DERIVADO DE LA FORMA COMO CONTEMPLAN A LAS PERSONAS PARA REGULAR SU CONDUCTA.

Para clasificar a las normas tanto de Derecho Privado como de Derecho Público o Social, este criterio está basado en la conducta del hombre para regularla.

Partiendo de esta idea, las normas que regulan la conducta de los hombres sin tomar en cuenta su clase social, serán de Derecho Privado.

Por otra parte, serán normas de Derecho Social las que toman como base para regular la conducta de los hombres su individualidad concreta atendiendo a la clase social a la que pertenecen. Estas normas buscan regular y corregir los abusos y miserias que originan las desigualdades de clases en el grupo social, en otras palabras, protegen al pobre y limitan al rico en cuanto al poder económico que tienen.

Por último, serán normas de Derecho Público, las que regulan la conducta de los hombres tomándolos en cuenta, no en forma aislada, sino como integrantes de una colectividad.

#### CRITERIO DERIVADO DE LA NATURALEZA DE LA RELACION.

Es el criterio mas aceptado, se basa en la idea de que la diferencia entre Derecho Público y Derecho Privado no debe buscarse en los intereses que protegen, sino en la naturaleza de las relaciones que las normas de ellos establecen.

Las relaciones que guardan se presentan de la forma siguiente: De coordinación, de subordinación y de integración.

"Las normas que estructuran las relaciones de los particulares o de los particulares con el Estado despojado de su carácter de entidad soberana, en un plano de igualdad o coordinación, son normas de Derecho Privado". (13)

La relación será de Derecho Público, si se establece entre un particular y el Estado (Cuando hay subordinación del primero al segundo), o si los sujetos de la misma son dos órganos del poder público o dos Estados soberanos.

Sin embargo, dentro de éste mismo criterio existen algunos autores que en vez de admitir ésta división bipartita del Derecho en virtud de la relación, señalan una nueva división, una nueva rama que es el Derecho Social.

Esta idea surge de la tesis de que existen normas que, por contraposición, estructuran las relaciones, no en un plano de coordinación ni de subordinación, sino de integración.

CRITERIO DERIVADO DE LA NATURALEZA DE LOS SUJETOS  
DE LA RELACION.

El fundamento de este criterio radica en la naturaleza de los sujetos. Estima que será Derecho Público el que regula las relaciones en las que el Estado actúa; serán de Derecho Privado, las relaciones en las que intervienen, únicamente los particulares.

"La crítica a este criterio radica en que no siempre -- los sujetos de una relación jurídica, actúan del mismo modo, el Estado participa en relaciones de coordinación, cuando participa o realiza actos en los que no ejerce su soberanía y los particulares intervienen en relaciones de Derecho Público, cuando hacen valer sus derechos políticos". (14)

CRITERIO DERIVADO DE LA RELACION DE LA VOLUNTAD DE  
LOS SUJETOS CON LA IMPERATIVIDAD DE LAS NORMAS.

Este criterio señala que las normas jurídicas desde el punto de vista de la relación de su imperatividad con la voluntad de los sujetos, tradicionalmente se habían clasificado en dos tipos: Normas Taxativas y Normas Dispositivas.

---

14.- DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit., pág. 89.

"Son normas Taxativas aquellas que obligan a los particulares independientemente de su voluntad. Son normas Dispositivas las que solamente obligan si no hay voluntad expresa de las partes en el sentido de que dejan de aplicarse a una situación concreta" (15)

Sin embargo, existe un tercer tipo de normas que reciben el nombre de autárquicas, que aún y cuando imperan independientemente de la voluntad de las partes, es lícito derogarlas por mutuo acuerdo entre las partes siempre y cuando se beneficie a la parte débil.

Nosotros nos adherimos a aquellos criterios en los que se señala la existencia de un Derecho Social, toda vez que el presente trabajo de investigación está basado en los principios y fines que busca el Derecho Social, ya que éste parte de la idea de proteger a la clase económicamente débil, en base a lo anterior, podemos llegar a la siguiente conclusión:

La relación entre Derecho Público y Derecho Privado con el Derecho del Trabajo es palpable, así mismo estamos de acuerdo con los criterios que trifurcan al Derecho en Derecho Público, Derecho Privado y Derecho Social, existiendo así normas que tienden a proteger a un grupo social económicamente débil, dentro del cual está el trabajador.

---

15.- MUÑOZ RAMON, Roberto. op. cit., pág. 80.

Dentro del Derecho Social encontramos al Derecho del Trabajo, pues el trabajador pertenece a la clase económicamente débil y con su esfuerzo tanto físico como intelectual, busca la manera de subsistir dentro de una sociedad; asimismo dentro del Derecho del Trabajo existe una figura jurídica muy importante que es la Sucesión Laboral, tema a tratar en la presente investigación que tiene como finalidad determinar cuál es la situación de los beneficiarios al morir el trabajador, y los derechos a los que se hacen acreedores en virtud de la dependencia económica.

## 2.2. CORRIENTES Y UBICACION DEL DERECHO LABORAL.

La determinación del ámbito en el cual debemos ubicar al Derecho Laboral, constituye un problema sobre el que se han elaborado las siguientes corrientes:

- a).- "El Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Privado.
- b).- El Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Público.
- c).- El Derecho del Trabajo es de Naturaleza Mixta.
- d).- El Derecho del Trabajo es de Naturaleza Social".<sup>(16)</sup>

EL DERECHO DEL TRABAJO FORMA PARTE DEL DERECHO  
PRIVADO.

"Los partidarios de esta corriente tratan de resolver

---

16.- Ibid., pág. 88.

el problema de su ubicación desde los cuatro puntos de vista - siguientes: En función de los intereses protegidos por las normas; atendiendo la naturaleza de los sujetos; tomando en consideración la relación y por último, la relación de la voluntad de los sujetos con la imperatividad de las normas". (17)

Estos argumentos se resumen de la siguiente manera:

Primero, los intereses protegidos por el sistema de normas que integran el Derecho del Trabajo son de naturaleza privada, en cuanto a las relaciones de los sujetos, son de Derecho Privado en virtud de que se llevan a cabo en un plano de coordinación, puesto que son particulares los sujetos de la relación.

#### EL DERECHO DEL TRABAJO FORMA PARTE DEL DERECHO PUBLICO.

Según los partidarios de esta tesis, señalan que si se analizan de manera detallada las normas del Derecho del Trabajo nos daremos cuenta de que son normas relativas no sólo al contrato de trabajo, sino también por normas que regulan otras relaciones e instituciones jurídicas.

Las normas laborales forman parte del Derecho Público porque mandan o imperan independientemente de la voluntad de las partes .

---

17.- Ibid., pág., 87.

Esta tesis se resume en el hecho de que la autonomía de la voluntad de las partes es restringida en todos los aspectos, y por lo mismo se encuentran los sujetos en un plano de subordinación.

Para esta corriente no importa la voluntad de las partes. El Derecho del Trabajo se basa en normas imperativas que no toman en cuenta la voluntad del trabajador, encontrándose en un plano de subordinación, cosa que en la actualidad es palpable por las numerosas situaciones que se dan y en las que los trabajadores son víctimas de abusos por parte de los patrones, y lamentablemente la Ley Federal del Trabajo falla en este sentido, pues no protege en su totalidad los derechos del trabajador y, por consiguiente, a sus beneficiarios.

#### EL DERECHO DEL TRABAJO ES DE NATURALEZA MIXTA.

El principal representante de esta tesis es Eugenio Pérez Botija, quien partiendo de esta concepción mixta del Derecho, fundamenta su idea en la ubicación de algunas normas laborales en el campo del Derecho Privado y otras en el Derecho Público basándose en tres puntos: El interés que tutelan, la Naturaleza de los sujetos de la relación y la índole de la relación.

Partimos de esta corriente para ubicar al Derecho del Trabajo, pues si bien es cierto, el Derecho del Trabajo contiene normas que son tanto de Derecho Público como de Derecho Pri-

vado por que algunas de sus normas tutelan intereses particulares y otras intereses de tipo colectivo; segundo por que algunas de sus normas regulan relaciones entre sujetos privados, y otras regulan relaciones entre sujetos privados y --- órganos estatales; y por último, existen normas que estructuran relaciones de coordinación o de subordinación.

En este sentido, el Derecho del Trabajo no es que sea de naturaleza mixta, sino que parte de esta idea o base para demostrar que efectivamente existe una tercera rama del Derecho que es el Derecho Social.

#### EL DERECHO DEL TRABAJO ES DE NATURALEZA SOCIAL.

Al hacer un análisis de las corrientes y criterios estudiados, se desprende que las normas del Derecho Público y del Derecho Privado relativas al Derecho del Trabajo, son de naturaleza social, pues aún y cuando exista un plano de coordinación o subordinación, se da un punto intermedio entre estas dos ideas y por lo tanto este punto intermedio es lo que consideramos como Derecho Social.

Ubicamos al Derecho del Trabajo en la esfera del Derecho Social porque tutela intereses de carácter social, regula la conducta de los trabajadores y patronos tomando en cuenta la clase social a la que pertenecen; regula a las relaciones entre los trabajadores como particulares y como gru

pos sociales: de grupos sociales entre sí, y de éstos con el Estado, estructura las relaciones de los sujetos en un plano de integración y obliga independientemente de la voluntad de las partes, pero es lícito derogarlo relativamente por acuerdo entre las partes siempre y cuando lo convenido beneficie al trabajador.

En conclusión, existe una tercera rama del Derecho que es el Derecho Social, el cual es aquél conjunto de normas que por su naturaleza tienden a proteger a la clase débil, a la clase trabajadora, y busca la manera de mejorar su nivel de vida, regulando así las relaciones entre trabajadores y patrones.

A continuación, trataremos el punto relativo a la relación del Derecho del Trabajo con otras ciencias del Derecho, siendo así que de esa relación se desprende que el Derecho del Trabajo no es totalmente autónomo e independiente.

### 2.3 - RELACION CON OTRAS CIENCIAS.

El Derecho del Trabajo tiene una relación estrecha con ciertas ramas del Derecho, en el presente punto veremos cuál es esa relación y la importancia de cada una.

#### A).- RELACION CON EL DERECHO CONSTITUCIONAL.

Nuestra Carta Magna consagra la libertad de trabajo (art 5º), reconoce el derecho de asociación (art. 9º), otorga -

competencia exclusiva al Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo (art. 73 fracc. X), sienta las bases y dispone los fines de la materia de regulación del trabajo (art. -- 123 apartado "A").

Mario de la Cueva comenta que "existe una relación tan estrecha que denomina al Derecho Laboral en relación con el Derecho Constitucional como garantías sociales que se clasifican en dos especies, las específicas que son de la clase trabajadora como unidad, asociación profesional, derecho de huelga etc., y las que corresponden al trabajador como ser humano". (18)

En conclusión, existe estrecha vinculación con el Derecho Constitucional, toda vez que nuestra Carta Magna regula al Derecho del Trabajo y fija sus bases jurídicas y por tal razón no puede desconocer su naturaleza constitucional como reguladora de la libertad del trabajo y de todo cuanto se relaciona al mismo.

#### B).- RELACION CON EL DERECHO ADMINISTRATIVO.

En virtud de que el Estado interviene en las relaciones laborales y tiende a proteger al que presta un servicio subordinado, denota su conexión del derecho Administrativo con el Derecho del Trabajo.

---

18.- Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit., pág. 118.

Esta relación podemos verla más clara actualmente, ya que todos los órganos de control creados por la Ley para vigilar el cumplimiento de las normas laborales, tienen el carácter de administrativos, como es el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues la Ley las faculta para registrar a los sindicatos (art. 365 L.F.T), asimismo la Ley señala dentro de sus distintos capítulos responsabilidades y sanciones administrativas (art. 992 al 1010 L.F.T.), reglamentación en ciertas clases de trabajo, trabajadores al servicio del Estado organismos de previsión y seguros sociales etc.

Dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se lleva a cabo el procedimiento para la designación de beneficiarios cuando la muerte del trabajador haya sido ocasionada por un riesgo de trabajo, esta situación será analizada en el capítulo siguiente del presente trabajo recepcional.

#### C).- RELACION CON EL DERECHO FISCAL.

En cuanto al Derecho Fiscal, resultan evidentes los nexos entre éste y el Derecho del Trabajo; el artículo 31 fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, impone la obligación tributaria a todos los mexicanos de contribuir al gasto público, esta obligación une al Derecho Fiscal con el Derecho Laboral en cuanto a que grava con impuestos los productos del trabajo y establece a cargo del patrón -

la obligación de retener el impuesto.

D).- RELACION CON EL DERECHO PENAL.

Las principales conexiones son generadas por la tipificación de delitos cometidos con motivo del trabajo como son: Revelación de secretos (art. 210 del Código Penal), violación de las garantías establecidas por la Constitución como lo es la libertad de trabajo, robo cometido por empleado o doméstico (art. 381 fracc. II, del Código Penal), fraude al salario (art. 387 -- fracc. XVII del Código Penal), sanciones cometidas por faltas en el trabajo, asimismo la Ley Federal del Trabajo en su artículo 42 fracc. III, establece que como causa de suspensión temporal del contrato de trabajo será prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria.

E).- RELACION CON EL DERECHO INTERNACIONAL.

La relación entre Derecho Internacional y el Derecho del Trabajo se ha manifestado en : Celebración de Tratados Internacionales, reglamentación del trabajo de los nacionales en el extranjero y de los extranjeros en el país, y en la creación de los Organismos Internacionales en materia laboral.

Con el Derecho Internacional Público, la relación es palpable con el ejemplo representativo de la Organización Internacional del Trabajo, pues constituye la consagración de la preo

ocupación de los pueblos por dar a las relaciones laborales un nivel universal adecuado.

Con el Derecho Internacional Privado, todas las disposiciones de la Ley y de manera especial, las limitaciones consignadas en el artículo 32 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto del trabajo de los extranjeros en el país y por otra, las reglas aplicables a la contratación de mexicanos para laborar en el extranjero son reglas de Derecho Internacional Privado y tienen estrecha relación con el Derecho Laboral.

#### F).- RELACION CON EL DERECHO PROCESAL.

Esta rama del Derecho, señala los procedimientos para resolver los conflictos y controversias planteados en ocasión de la prestación de un servicio subordinado.

Para fundamentar lo anterior, basta con estudiar un poco nuestra Ley del Trabajo para darnos cuenta que el Derecho Procesal del Trabajo lo encontramos en los artículos 685 al 732 regula las normas de competencia (art. 698 al 706); recusaciones y excusas (art. 707 al 711); procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (art. 865 al 869); Procedimientos a seguir para la tramitación y resolución de los conflictos indivi

duales y colectivos, recursos, tercerías, procedimientos de ejecución, embargos, remates, etcétera.

En conclusión, el Derecho Procesal se vincula con el Derecho Laboral en virtud de que resuelve los conflictos individuales y colectivos de trabajo, así como todo el procedimiento a seguir para su substanciación y resolución ante la autoridad laboral competente.

En cuanto a la Sucesión en materia laboral, se sigue un procedimiento especial ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a efecto de designar a los beneficiarios de las prestaciones económicas que quedaron pendientes de cubrirse al trabajador acaecido por un Riesgo de Trabajo. En caso de no deberse la muerte del trabajador a un Riesgo de Trabajo, la ley se aplicará analógicamente.

#### H).- RELACION CON EL DERECHO CIVIL.

Dentro de esta relación lo primero que podemos establecer como enlace entre estas dos ramas, es que el Contrato Colectivo de Trabajo tuvo su origen en el Derecho Romano es decir, -- la Locatio Conductio Operarum que pasó al Derecho de occidente -- como contrato de arrendamiento de servicios.

Actualmente la relación la fijamos en base a los contratos individuales y colectivos de trabajo que se presentan : En capacidad de las partes, Consentimiento, Objeto y causa, ac-

tos jurídicos, capacidad de las mujeres y menores para realizar un trabajo, contratos especiales como lo es el servicio doméstico; asimismo la teoría del Riesgo Profesional que se refiere a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, percepción del salario, Derecho Sucesorio, Beneficiarios, Testamento, etcétera.

Por lo anterior, no podemos negar la relación que existe entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil, pues aún y cuando la Sucesión en el Derecho Laboral sea distinta a la Sucesión Civil, ambas tienden a proteger a aquellas personas que dependen del trabajador.

#### 1).- RELACION CON LA MEDICINA.

La Medicina es sin duda una de las ciencias auxiliares no jurídicas que se relacionan con el Derecho Laboral. Una gran parte del Derecho del Trabajo se relaciona con los llamados Riesgos Profesionales, que tienen una relación estrecha con la Medicina puesto que engloba los accidentes y enfermedades que se presentan en el trabajo, las condiciones en que éste debe desarrollarse, la edad para ingresar al trabajo, las incapacidades, la elaboración de tablas de indemnización por riesgos de trabajo como en el caso de la muerte del trabajador, la seguridad en el trabajo etc.

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión --

Social vigila el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad en las industrias. Para ello, la Dirección General de Inspección, en colaboración con las Direcciones Generales de Previsión Social y de Medicina del Trabajo programan las visitas que deben realizarse a las industrias.

La prevención se establece al dictarse medidas de higiene y seguridad con motivo de las visitas practicadas a las empresas. Estas visitas pueden deberse, o bien a solicitud de la misma empresa que no está conforme con su clasificación o que desea se le disminuya su grado de riesgo. En el primer caso no siendo coercitivas las medidas de higiene y seguridad pudieran considerarse como simples recomendaciones. Por el contrario si existiese incumplimiento de las medidas, verificando esto en la reinspección que se practique con motivo de la disminución del grado de riesgo, no se accede a la solicitud.

De acuerdo con los artículos 80 al 83 de la Ley del Seguro Social, el Instituto queda facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo en forma individual o a través de procedimientos de alcance general a las empresas. Se coordinará con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a fin de realizar campañas de prevención, también llevará a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y prácticas que juzgue convenientes a efecto de prevenir dichos riesgos.

Este Departamento de Riesgos Profesionales dispone de-

un servicio de estadísticas en donde quedan registrados todos los accidentes y enfermedades del trabajo reportados, codificándose no solamente las generalidades del asegurado en cuestión, referentes a : Sexo, edad, ocupación, salario, día y hora en que ocurrió el accidente; sino también los factores implícitos de éste, tales como: Tipo de lesión, tipo de accidente, agente del accidente, riesgo físico, etc.

La prevención entonces, se establece en forma colectiva mediante la investigación tipo muestreo, tomando números representativos de las industrias del mismo ramo en las que se han editado instructivos sobre la prevención de accidentes de trabajo.

En el ámbito nacional existen fundamentalmente tres organismos privados que ofrecen asesoría a las empresas para la prevención de riesgos, estos son: La Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad A.C., la Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad de Monterrey.

Los accidentes y enfermedades que afectan la salud y producen, en muchos casos la muerte de los seres humanos, pueden ocurrir en diversas circunstancias y en varios aspectos de la vida como lo es durante el trabajo. La importancia de los accidentes profesionales o laborales derivan de tres factores: su muy elevada frecuencia con respecto a los accidentes por otras causas; el enorme número de personas que están expuestas,

y su muy elevado costo que comprende no sólo el servicio médico para curar la lesión producida, sino el pago del tiempo de incapacidad para trabajar, el salario del trabajador sustituto, el costo de los daños materiales en maquinaria, equipo e instalaciones que con frecuencia acompañan al accidente.

En la prevención de los Riesgos de Trabajo, deben participar todos los integrantes de la empresa, la seguridad en el trabajo debe formar parte fundamental de la actividad laboral diaria y además debe ser permanente y no ocasional.

#### 2.4.- EL DERECHO SUCESORIO.

Los juicios sucesorios en general, son juicios universales, ya que estos tienen por objeto liquidar una universalidad jurídica tanto de bienes como derechos y obligaciones, además de transmitirlos en forma legal a quienes han de suceder los bienes del autor de la Sucesión.

Son características de los Juicios Sucesorios las siguientes:

Son Universales, ya que su objetivo primordial es el liquidar el patrimonio dejado por el autor de la sucesión, pues no solo comprende ciertas relaciones o determinados bienes, sino todo un conjunto de ellos mismos.

Son Declarativos, es decir, que declaran o precisan quienes son los herederos de la masa hereditaria y pueden conde-

nar o no a pagar las deudas de la herencia con lo que se les dejó, así como los legados adjudican bienes a los herederos.

Son Dobles, en el sentido de que los herederos son al mismo tiempo actores y demandados de la herencia, en la declaración de sus derechos, pago de deudas, adjudicación de bienes, etc.

Son juicios Atractivos, ya que se acumulan juicios relativos al patrimonio hereditario como lo son los pleitos ejecutivos incoados contra el finado antes de su fallecimiento, las demandas ya iniciadas contra el finado; los juicios que sigan a los herederos por cualquier circunstancia etc. (art. 778 del Código de Procedimientos Civiles).

Por otra parte, los juicios sucesorios tienen la particularidad de que su tramitación se divide en cuatro secciones tal y como se desprende de los artículos 784 al 788 del Código de Procedimientos Civiles.

Los artículos en comento señalan que la primera sección se llamará de Sucesión y contendrá en sus casos respectivos el testamento o testimonio de protocolización, las citaciones a los herederos y la convocación a los que tengan derecho, nombramiento o remoción de albaceas etc.

La Segunda sección se llama de Inventario y contiene el inventario provisional de los bienes, avalúo, y las respec--

tivas resoluciones

La Tercera Sección se llama de Administración, y la Cuarta Sección de partición. Esta última comprende los proyectos de distribución, partición de los bienes hereditarios, los incidentes respectivos, las resoluciones sobre dichos proyectos y lo relativo a la aplicación de los bienes.

Otra característica consiste en que los juicios sucesorios intestamentarios pueden sobreseerse al momento de la apertura de un testamento, a no ser que las disposiciones testamentarias únicamente se refieran a una parte de los bienes heredados.

Respecto a la competencia en materia de sucesiones, será Juez competente aquél cuya jurisdicción haya tenido el autor de la herencia su último domicilio. A falta de éste, lo será el del lugar de los bienes raíces que conforman la herencia, y a falta de ambos lo será el del lugar donde haya fallecido el autor de la herencia. (art. 156 del Código de Procedimientos Civiles).

La Sucesión Civil tiene un papel muy importante dentro de la presente investigación, toda vez que de ella se desprenden todas y cada una de las figuras que se manejan en la Sucesión Laboral, aún y cuando el Derecho del Trabajo pretende ser independiente al Derecho Civil, no es totalmente así, aunque el procedimiento que se lleva a cabo para la designación de herede

ros (Sucesión Legítima) es similar para los beneficiarios en materia laboral.

El propósito de la presente investigación, no es solamente el determinar cual es el procedimiento a seguir para la designación de beneficiarios en materia laboral, sino también el de proponer una forma en la que el trabajador tenga plena libertad para designar a sus beneficiarios en caso de fallecer tanto por un riesgo de trabajo como por una causa distinta a éste.

La Ley Federal del Trabajo establece un procedimiento, especial para determinar quienes son los beneficiarios en caso de muerte del trabajador cuando ésta sobrevenga por un riesgo de trabajo. La regla general será que las personas que dependían económicamente del trabajador, reciban las prestaciones e indemnizaciones que quedaron pendientes de cubrirse al trabajador al momento de su muerte.

Sin embargo, no existe un procedimiento a seguir cuando la muerte del trabajador no se deba a un riesgo de trabajo aplicándose así la analogía, por lo cual, los cuestionamientos derivados de tal situación, son entre otros: Si es justo o no que se aplique la analogía de la Ley; si es necesario que se reforme al respecto la Ley Federal del Trabajo o bien, la creación de una figura jurídica que permita al trabajador designar con plena libertad a sus beneficiarios.

## CAPITULO TERCERO

SITUACION DE LOS BENEFICIARIOS EN EL DERECHO SUCESORIO  
LABORAL Y SU RELACION CON LOS RIESGOS DE TRABAJO

- 3 1.- EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD PATRONAL EN LOS  
RIESGOS DE TRABAJO.
- 3 2.- PROCEDIMIENTO LABORAL EN MATERIA DE SUCESIONES.
- 3.3.- LA DESIGNACION DE BENEFICIARIOS POR RIESGOS DE  
TRABAJO.
- 3.4.- PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA DESIGNACION DE  
BENEFICIARIOS CUANDO LA MUERTE DEL TRABAJADOR NO SEA  
POR UN RIESGO DE TRABAJO.
- 3.5.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.

### III.-SITUACION DE LOS BENEFICIARIOS EN EL DERECHO SUCESORIO LABORAL Y SU RELACION CON LOS RIESGOS DE TRABAJO.

El presente capítulo, tiene como finalidad estudiar - cual es la situación de los beneficiarios en el Derecho Sucesorio Laboral, tomando en cuenta las excluyentes de responsabilidad por parte del patrón, la naturaleza de la designación de -- los beneficiarios, cual es el procedimiento a seguir ante las - Juntas de Conciliación y Arbitraje para designar a los beneficia -- rios cuando el trabajador muere por un riesgo de trabajo o bien cuando la muerte sea por otra causa distinta, si es necesario - que se lleve a cabo lo que establece la Ley Laboral o si el tra -- bajador es libre de designar a las personas que quiera como be -- neficiarios de las prestaciones económicas pendientes de cubrir -- se, por último, se estudiarán los supuestos de la Ley del Segu -- ro Social.

#### 3.1.- EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD PATRONAL EN LOS RIESGOS DE TRABAJO.

Uno de los temas más inquietantes y que, no ha sido -- tratado con la atención suficiente, es el de la responsabilidad -- Este concepto puede vincular tanto al patrón como al trabajador -- a terceros e inclusive, a las propias autoridades de trabajo. -- El concepto de responsabilidad se asocia a la idea de daño y de

perjuicio.

"La responsabilidad, tal como la presentan los autores franceses, presupone un acto jurídico (en sentido general) o un hecho jurídico, o la combinación de ambos, cuyas consecuencias perjudiciales en contra de un tercero, determinan el derecho de éste, o eventualmente de sus beneficiarios, para exigir el resarcimiento de daños y perjuicios".<sup>(19)</sup>

A su vez, vemos que la responsabilidad puede derivar también de un acto jurídico (delito) o de un acontecimiento fortuito (accidente de trabajo).

Por ejemplo, el que establezca una empresa debe instalarla, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, -- así, si un trabajador sufre un accidente de trabajo, el empresario debe indemnizarlo, independientemente de que no tenga culpa.

De acuerdo con el concepto antes establecido, la responsabilidad siempre tendrá el carácter de consecuencia respecto de una obligación principal incumplida o bien, de un riesgo creado.

#### a).- RESPONSABILIDAD PATRONAL.

La responsabilidad del patrón se puede manifestar de tres formas: Frente a los trabajadores propios o ajenos ; frente a terceros dependientes de los trabajadores y frente al Estado.

19.- DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit., pág. 579.

Respecto de los trabajadores, la responsabilidad resulta, bien de una relación de solidaridad respecto de otro patrón o de un intermediario. En el primer caso puede derivar de la rescisión injustificada de la relación de trabajo, o simplemente, de la terminación de la relación laboral. En el segundo caso, la responsabilidad se extiende a la totalidad de las obligaciones incumplidas por el intermediario o por la empresa ejecutora principal o exclusiva de obras o servicios. Además, frente a los trabajadores la responsabilidad resultará de los riesgos de trabajo

Por lo que hace a los terceros, el patrón responde en términos de la ley, por los siniestros sufridos por sus trabajadores en favor de quienes sean sus beneficiarios.

En cuanto al Estado, la responsabilidad es fundamentalmente de índole económica y se traduce en el pago de las multas impuestas con apoyo en lo dispuesto por el Título XVI de la Ley Federal del Trabajo.

En el Derecho del Trabajo, las normas violadas que dan lugar a la responsabilidad, se derivan de las obligaciones patronales relativas a la seguridad e higiene contenidas en los artículos 132, fracciones XVI y XVII, 509 y 512 de la Ley reglamentaria.

El Título IV de la Ley señala en su artículo 132 que:

"Son obligaciones de los patronos:...

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares - en que deban ejecutarse las labores, para prevenir los -- riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como - adoptar las medidas necesarias para evitar que los conta--minantes excedan los máximos permitidos en los reglamen--tos e instructivos que expidan las autoridades competen--tes. Para estos efectos, deberán modificar en su caso, -- las instalaciones en los términos que señalan las propias autoridades

XVII.-Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fi--jen las leyes y reglamentos para prevenir los accidentes\_ y enfermedades en los centros de trabajo, y en general, -- los lugares donde deban ejecutarse las labores; y dispo--ner en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los - primeros auxilios; debiendo dar desde luego, aviso a la - autoridad competente de cada accidente que ocurra".

El artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo señala - que en cada empresa o establecimiento se organizarán las comi--siones de seguridad e higiene que se juzguen necesarias, com---puestas por igual número de representantes de los trabajadores\_ y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y -- enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que \_

se cumplan.

Por su parte el artículo 512 de la ley en comento seña la que en los reglamentos de esta ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que este se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

Estas son obligaciones principales a cargo de los patrones. La violación de estas normas puede producir responsabilidades de tipo económico, como la prevista en la fracción V de el artículo 993 consistente en una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. La sanción se duplicará si la irregularidad no es subsanada dentro de el plazo que se concede para ello.

La existencia de un Riesgo de Trabajo trae consigo responsabilidades concretas a cargo de los patrones, que la ley -- menciona y que serán diferentes según la gravedad de las consecuencias originadas por el Riesgo de Trabajo, pudiendo ser estas de manera general:

a).- Incapacidad.

b) - Muerte.

En los casos de simple incapacidad, de acuerdo con el artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores --

tendrán derecho a:

- I.- Asistencia Médica y Quirúrgica;
- II.- Rehabilitación;
- III.-Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV.- Medicamentos y material de curación;
- V.- Los Aparatos de prótesis y ortopedia necesarios y
- VI.- La indemnización fijada en al Ley.

En los casos de muerte, la responsabilidad económica se traduce en dos prestaciones (artículos 500 y 502 L.F.T.).

- I.- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios;
- II.-Una indemnización equivalente a setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

La ley señala que un riesgo de trabajo puede producir incapacidad (art. 477) temporal, incapacidad permanente parcial incapacidad permanente total o la muerte.

Por incapacidad temporal debe entenderse la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo (art. 478 L.F.T ).

En cuanto a la responsabilidad económica que tiene el

patrón, si se trata de este tipo de incapacidad, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar, cuyo pago se hará a partir del primer día de la incapacidad.

La incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar (art. 479 L.F.T.).

Si el riesgo produce dicha incapacidad, el patrón está obligado a pagar el tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiere sido permanente total.

Será incapacidad permanente total, la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida (art. 480 de la L.F.T.).

La Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización tomando en consideración la importancia de la profesión. La incapacidad permanente total impone al patrón la responsabilidad de cubrir al trabajador una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario mínimo en el Distrito Federal, sin que la suma que resulte puedan deducirse las cantidades entregadas durante el tiempo en que se encontró incapacitado temporalmente (art. 495 y 496 L.F.T.).

En el caso de muerte del trabajador, el patrón está -- obligado a pagar las prestaciones que anteriormente señalamos, - y estas se cubrirán a los beneficiarios que señala la ley (art. 501 L.F.T.).

Una vez que ha quedado establecida la importancia de - la responsabilidad que tiene el patrón hacia sus trabajadores en virtud de la relación laboral; de ver por el desarrollo inte--- gral del lugar donde se desempeña el trabajador; de cubrir las indemnizaciones que le corresponden al trabajador por el daño - sufrido y en caso de la muerte de éste, a sus beneficiarios; -- prevenir y evitar en la mayor medida posible los riesgos a los\_ que está expuesto el trabajador con motivo o en ejercicio de su trabajo, tenemos que existen ciertas excluyentes de responsabi- lidad que eximen al patrón de cubrir las indemnizaciones corres- pondientes, las cuales se tratarán a continuación.

#### EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD PATRONAL.

La Ley, al establecer la responsabilidad patronal por\_ los riesgos de trabajo a que están expuestos los trabajadores - con motivo de éste, presume que trabajador actúa dentro de cier- tos cánones de conducta, aún cuando inclusive acepta, sin que - ello excluya la responsabilidad patronal, la torpeza o negligén- cia del trabajador o que el accidente sea causado por impruden- cia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona, tal y como lo establece el artículo 489 de la\_

Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, se prevén situaciones en las que el accidente de trabajo no generará obligación alguna a cargo del patrón, lo cual se encuentra fundamentado en el artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

Artículo 488.-"El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo 487 en los casos y con las modalidades siguientes:

- I - Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.
- III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona.
- IV.- Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su

domicilio o a su centro médico.

La Ley del Seguro Social adiciona una excluyente más a las que señala la Ley Federal del Trabajo, la cual consiste en que el siniestro sea resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado (art. 46 fracc. V de la Ley del Seguro Social).

Al respecto, es importante señalar que no se considerará excluyente de responsabilidad si se produce la muerte del asegurado, por lo cual los beneficiarios legales de éste tendrán derecho a las indemnizaciones correspondientes (art. 47 fracc. II de la Ley del Seguro Social).

Consideramos acertado lo dispuesto en el artículo 47 en su fracción II de la Ley del Seguro Social, en virtud de que dicho precepto buscó no dejar en estado de indefensión a los beneficiarios, principalmente a aquellos que tienen derecho a la pensión de orfandad que establece el artículo 64 fracciones III a la VI de la Ley del Seguro Social, pues sería injusto que por causas ajenas a dichos beneficiarios, se les privara de los medios indispensables de subsistencia, es por ello que sería procedente adicionar al artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo para que prevea y otorgue los mismos beneficios que el artículo 47 de la Ley del Seguro Social.

Por otra parte se presenta aquella situación en la que la Ley no exime al patrón de responsabilidad.

## FALTA INEXCUSABLE DEL PATRON.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 488 establece circunstancias que eximen al patrón de -- cumplir con las prestaciones derivadas de un riesgo de trabajo, también contempla que el patrón debe observar las medidas de higiene y seguridad que se deben de implementar en el lugar de trabajo para evitar en lo posible que se susciten siniestros y demás percances que se le pudieren ocasionar al trabajador con motivo de su trabajo, de no ser así, dichas omisiones la Ley Federal del Trabajo las considerará de carácter inexcusable.

En virtud de lo anterior, la ley laboral permite aumentar la indemnización hasta en un veinticinco por ciento (a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje), dicho incremento se aplicará al patrón en los siguientes casos:

- a).- Al no cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de riesgos de trabajo;
- b).- Si al haber ocurrido accidentes con anterioridad, no adopta las medidas necesarias para evitar que éstos se repitan;
- c).- Si no se adoptan las medidas de prevención recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y patronos así como de las autoridades laborales;
- d).- En los casos en que los trabajadores hacen del conocimiento del patrón el peligro en que se encuentran, y éste

no adopta las medidas necesarias para evitarlo; y

e.- Si suceden situaciones similares de la misma gravedad a las ya mencionadas. (art. 490 L.F.T.).

Consideramos procedente modificar el porcentaje establecido en el artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo, aumentándolo al cincuenta por ciento para que el patrón se vea mayormente obligado a cumplir con las disposiciones preventivas de Higiene y Seguridad en el trabajo, evitándose con ello que el patrón incurra en una conducta contumaz al no prever la repetición de algún riesgo de trabajo.

Con lo anterior, se lograría disminuir aún más la posibilidad de que el trabajador sea víctima de alguna enfermedad o accidente de trabajo que, inclusive, pudieran ocasionarle la muerte.

#### ENFERMEDADES Y ACCIDENTES NO DERIVADOS DE RIESGOS DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo solo prevé aquella situación en la cual se termina la relación de trabajo otorgando una indemnización de un mes de salario mas doce días por cada año de servicios prestados (prima de antigüedad art. 53 y 54 de la L.F.T.) sin embargo, no protege al trabajador en aquellas circunstancias en las que deja de asistir a su Centro de Trabajo temporalmente por alguna enfermedad o accidente cuya causa no sea por un ries-

go de trabajo.

En otras palabras que la enfermedad sea derivada de un estado patológico del mismo trabajador o bien, que el accidente tenga su origen en una actividad no motivada por el trabajo, -- (art. 42 fracc. II L.F.T.).

En tales casos al no estar obligado el patrón a pagarle su salario al trabajador, éste carecerá de los medios económicos suficientes para cubrir las necesidades de carácter personal y familiar como son: Alimentación, vestido, calzado, educación etc.

La falta de protección del trabajador, cuando se suspende de manera temporal la relación de trabajo, ha sido subsanada parcialmente, ya que sólo se contempla a nivel contrato colectivo, a su vez, la Ley del Seguro Social otorga un subsidio al trabajador en dicha circunstancia pero, no se contempla a nivel de Ley Federal del Trabajo. (art. 96 L.S.S.).

Consideramos que en tal situación le sea otorgado al trabajador en caso de enfermedad o accidente que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo una cantidad suficiente para cubrir sus necesidades mientras dura su incapacidad para trabajar y tal circunstancia sea elevada a nivel de Ley Federal del Trabajo y no únicamente a nivel de Contrato Colectivo.

Con esto damos por terminado el presente punto para a continuación estudiar cual es el procedimiento a seguir para la

designación de beneficiarios en caso de muerte del trabajador y ante quien se tramita.

### 3.2.- PROCEDIMIENTO LABORAL EN MATERIA DE SUCESIONES.

Uno de los puntos a tratar más importantes de nuestro trabajo recepcional es el relativo al procedimiento laboral en materia de Sucesiones.

Si bien es cierto que el trabajador es el único beneficiario de las prestaciones económicas o en especie a que tiene derecho por un riesgo de trabajo, también lo es que al morir, estas prestaciones pasan a ser propiedad de aquellas personas que dependían económicamente de él.

Mientras el trabajador vive, él mismo determina cual es el camino que siguen tanto su salario como los derechos derivados de la relación laboral, pero si el trabajador fallece, existen derechos y prestaciones que no se le cubrieron cuando vivía y que ya formaban parte de su patrimonio, éstas tendrán que ser pagadas a quienes dependían económicamente de él, para ello, la ley es la que determina quienes tendrán ese derecho.

Sin embargo, ¿Que pasa cuando el trabajador muere por una causa distinta al Riesgo de Trabajo?, sus beneficiarios son designados por la Ley, es decir, se aplica la analogía de acuerdo a lo que establece el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que señala lo siguiente :

"A falta de disposición expresa en la Constitución, en ésta Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que se -- deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del -- Derecho, los principios generales de justicia social que se deri-- van del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia y la -- Equidad".

El problema a tratar es que siendo el Derecho Laboral - protector de la clase trabajadora porqué no dejar que el traba-- jador designe libremente a sus beneficiarios es caso de que fa-- llezca sea por causa de un Riesgo de Trabajo o no.

Fundamentamos este último punto en la tesis jurispruden-- cial que a continuación se señala:

SUCESIONES, REGLAS PARA LAS, EN EL DERECHO LABORAL. EL Derecho del Trabajo es proteccionista de la clase trabajadora y no pueden tomarse en cuenta las reglas específicas de sucesión-- aplicables en el Derecho Civil, puesto que la ley, tratándose de prestaciones derivadas del contrato de trabajo otorga preferen-- cia a las personas que dependieron económicamente del obrero, -- sobre aquellas que por su parentesco pudieron tener algún dere-- cho para sucederlo. (Amparo Directo 6959/61. Petróleos Mexicanos 16 de Noviembre de 1964. 5 votos . Ponente Manuel Yáñez Ruíz. -- Sexta época. Cuarta Sala. Tomo LXXXIX. Quinta parte. pág. 29). -

## DERECHOS SUSCEPTIBLES DE SUCESION EN MATERIA LABORAL.

Si bien es cierto que en materia civil los bienes y derechos que son susceptibles de heredarse por vía de Sucesión Legítima o Testamentaria, son aquellas que constituyen el patrimonio familiar. En materia laboral, los derechos que son susceptibles de heredarse son de carácter común, pues únicamente constituyen aquellas prestaciones de índole económica debidas y no pagadas en vida del trabajador.

Es por ello que en materia laboral, el campo en materia de sucesiones es limitado toda vez que comprende únicamente aquellas prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse al -- trabajador. Por lo cual, si existen prestaciones e indemnizaciones que le fueron pagadas al trabajador antes de su muerte, no -- formarán parte de la sucesión laboral pues estas ya formaban parte del patrimonio del trabajador, por lo que son materia de sucesión civil.

Por lo tanto, serán derechos susceptibles de transmitirse por medio de la Sucesión Laboral, aquellas prestaciones e indemnizaciones que quedaron pendientes de cubrirse al trabajador, antes de su muerte (prima vacacional, horas extraordinarias, --- aguinaldo etcétera).

A su vez están las indemnizaciones que se generen con motivo de la muerte del trabajador y que les son entregadas a -- los beneficiarios de éste, y deben de tramitarse por vía de Sucesión

ción Laboral, no Civil como algunas veces han pretendido hacer valer los beneficiarios.

El artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los beneficiarios podrán ejercer las acciones pertinentes para poder obtener las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse al trabajador, sin necesidad de juicio sucesorio, asimismo podrán continuar cualquier juicio que se haya iniciado, antes de haber fallecido el trabajador.

La siguiente ejecutoria establece lo siguiente:

SALARIOS PENDIENTES DE PAGO A LA MUERTE DE UN TRABAJADOR. Las prestaciones pendientes de pago a la muerte de un trabajador deben ser pagadas, en caso de fallecimiento de éste, a sus dependientes económicos que las reclamen por medio del juicio laboral respectivo, pues aunque tal procedimiento no se apoye en precepto expreso de la La Ley Federal del Trabajo tiene su jurisdicción en los principios que deriven de la misma, toda vez que tales prestaciones constituyen percepciones pecuniarias emanadas del contrato de trabajo, por lo mismo corresponden al trabajador y a falta de éste, por fallecimiento a sus beneficiarios y no a sus sucesores legales. (Tomo número CXVIII, Petróleos Mexicanos, D 5090/51, cinco ejecutorias en el mismo sentido).

Una vez que ya hemos diferenciado cuales son los derechos que se heredan por Sucesión Civil y cuales por Sucesión Laboral, estudiaremos cuál es el procedimiento laboral en materia

de sucesiones.

#### PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

Los procedimientos especiales son aquellos que se aplican a cuestiones laborales que por su naturaleza, requieren de una tramitación más ágil que los demás conflictos laborales, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo.

Dentro de este procedimiento especial, encontramos al que se sigue cuando el trabajador muere en ejercicio o con motivo de su trabajo y, como consecuencia la designación de sus beneficiarios.

El artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo señala -- que son objeto de tramitación especial "el pago de la indemnización en los casos de muerte por Riesgo de Trabajo".

Ahora bien, el procedimiento que se sigue para el pago de indemnizaciones, así como de prestaciones que quedaron pendientes de cubrirse al trabajador, lo encontramos establecido en la Ley en comento en su artículo 503 que establece que para el pago de las indemnizaciones y prestaciones que en caso de muerte por riesgo de trabajo se deriven se sigue el siguiente procedimiento:

- 1.- La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que hayan conocido de la muerte del trabajador, o bien la Junta de Conciliación ante quien se reclame el pago de las indemnizaciones y prestaciones que no se cubrieron, rea-

lizará dentro de las veinticuatro horas siguientes al deceso, una investigación para determinar la dependencia económica de aquellas personas que sean probables beneficiarios por medio de un aviso, el cual será colocado en lugar visible donde el trabajador prestaba sus servicios, convocando así a los beneficiarios a fin de que se presenten ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a deducir sus derechos dentro del término de treinta días.

- II.- Si el tiempo durante el cual el trabajador residió en el lugar donde falleció no excedió los seis meses, se solicitará mediante exhorto a las autoridades laborales que sean competentes del lugar donde vivió anteriormente el trabajador, para que se lleve a cabo la investigación y se fije la convocatoria referida en el punto anterior.
- III.- Las autoridades laborales podrán emplear cualquier medio de publicidad que estimen pertinentes para la convocatoria mencionada.
- IV.- Concluida la investigación de dependencia económica y remitido el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta determinará en presencia de las partes, quienes tendrán derecho a la indemnización.
- V.- La Junta de Conciliación y Arbitraje evaluará el parentesco de los beneficiarios y tomará en cuenta las actas del Registro Civil.
- VI.- Los beneficiarios que concurrana ejercitar sus derechos des--

pués de haberse realizado el pago de la indemnización, sólo podrán reclamarlos contra los beneficiarios que recibieron dicha indemnización, en virtud de que el patrón queda liberado de esa responsabilidad siempre y cuando haya realizado el pago conforme a la resolución emitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cabe hacer notar que en el procedimiento para la declaración de beneficiarios en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, es requisito indispensable que la Junta previamente a la audiencia indicada en el artículo 896 de la Ley Laboral, efectúe la convocatoria a que se refieren tanto el artículo 503 como el 898 de dicha legislación, para que puedan concurrir las personas que se consideren con derecho a ser beneficiarios. En el caso de que se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia en los términos señalados en el artículo 896.

Por otra parte, el patrón al darse por enterado de la muerte por riesgo de trabajo de alguno de sus trabajadores debe dar aviso por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro del término de setenta y dos horas proporcionándoles los datos siguientes:

- 1 - Nombre y domicilio de la empresa;
- 2 - Nombre y domicilio del trabajador, su puesto o categoría y el salario que éste percibía;

- 3 - La hora y el lugar en que ocurrió el accidente o enfermedad-  
le ocasionó la muerte;
- 4 - Un relato breve de los hechos;
- 5 - Los nombres y domicilios de las personas que presenciaron el  
accidente;
- 6 - El lugar donde se haya prestado la atención médica antes de  
su fallecimiento y ;
- 7 - El nombre y domicilio de los probables beneficiarios.

Es importante señalar que el aviso que debe dar el pa-  
trón al Instituto Mexicano del Seguro Social sobre la realización  
de los accidentes, conforme al artículo 51 de la Ley del Seguro -  
Social, no lo exime de la obligación de dar también aviso a las -  
autoridades laborales de conformidad a lo que establece el artícu  
lo 504 de la Ley Federal del Trabajo ya señalado anteriormente.

El artículo 508 de la ley laboral señala que la causa de  
muerte por riesgo de trabajo puede comprobarse con los datos de -  
la autopsia que se haya practicado. Al practicarse dicha autopsia  
los presuntos beneficiarios podrán designar un médico que la prac  
tigue avisando previamente a la autoridad del trabajo correspon--  
diente.

#### LINEAMIENTOS PROCESALES PARA LA DESIGNACION DE BENEFICIARIOS.

El procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitra

je competente, ca inicio con la presentación de la Demanda, en este escrito el actor tiene incluso la posibilidad de ofrecer -- sus pruebas

Con diez días de anticipación, la Junta citará a Audiencia, en la cual se celebrarán las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, la cual deberá realizarse en un plazo máximo de quince días hábiles contados a partir de la -- presentación del escrito inicial de demanda o al concluir las investigaciones para la determinación de la dependencia económica -- establecidas en el artículo 503 de la ley laboral.

La Junta, al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley (art. 894 L.F.T.)

La Junta dictará su resolución basándose en los alegatos y pruebas de las personas que como beneficiarios tienen derecho a percibir las indemnizaciones correspondientes.

En cuanto a la calidad de beneficiarios, los demandados pueden contestar la demanda confesando el riesgo de trabajo realizado, así como la relación de trabajo y el derecho de quienes se ostentan como beneficiarios; o bien, negando esos hechos y circunstancias; o bien, que aún admitiéndose la relación laboral y la responsabilidad por el riesgo de trabajo, dejen a cargo del actor la prueba de su calidad de beneficiario, alegando no cono--

cerla.

A su vez, en caso de que en la contestación de la demanda se nieguen todos los hechos de la misma, las pruebas del actor deben encaminarse a demostrar:

- a).- La relación de trabajo con la empresa demandada;
- b).- El salario que percibía el trabajador en la fecha del accidente que le ocasionó la muerte;
- c).- Que el accidente aconteció durante el trabajo, en ejercicio o con motivo de éste, conforme a lo que establece el artículo 474 de la Ley laboral;
- d).- Que dentro de las pruebas ofrecidas se encuentre el Aviso -- mediante acta, que debe remitir el patrón al Instituto Mexicano del Seguro Social y a la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- e).- El derecho a recibir la indemnización en calidad de beneficiario, que debe acreditarse conforme al artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

Todo esto es en la inteligencia de que en cada uno de los puntos mencionados, deben aportarse las pruebas suficientes a fin de acreditar y demostrar la calidad de beneficiarios.

INDEMNIZACIONES EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR Y  
LA NECESIDAD DE INCLUIR EL DAÑO MORAL POR RIESGO DE  
TRABAJO

Una vez que ya hemos establecido cual es el procedimien

to a seguir para designar a los beneficiarios en el caso de haber fallecido el trabajador por un riesgo de trabajo, es importante analizar cuales son las prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho estos beneficiarios.

El artículo 500 de la ley de la materia, establece que cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador la indemnización comprenderá: Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el pago de la cantidad que señala el artículo 502 de la misma ley y que será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

En cuanto a las prestaciones pendientes de pago a la muerte de un trabajador, deben ser pagadas a sus dependientes económicos que las reclamen por medio del juicio laboral respectivo, estas prestaciones pueden ser horas extraordinarias, prima de antigüedad, aguinaldo, etcétera, y aunque tal procedimiento no se apoye en precepto expreso por la Ley, tiene su justificación en los principios que se derivan de la misma, toda vez que estas prestaciones son emanadas de un contrato de trabajo.

La siguiente tesis jurisprudencial establece al respecto sobre las indemnizaciones que se le pagan a los beneficiarios.

RIESGOS DE TRABAJO. INDEMNIZACION EN CASO DE SUBROGACION POR EL SEGURO SOCIAL. EQUIVALENCIA JURIDICA DE LAS PRESTACIONES. En principio, tratándose de riesgos de trabajo, los pa-

trones son responsables del pago de las indemnizaciones que resulten, y la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 502, que en caso de muerte del trabajador, la indemnización será de setecientos treinta días de salario mínimo, pero el artículo 53 de la Ley del Seguro Social, establece que el Instituto Mexicano del Seguro Social se subroga en la obligación que la Ley Federal del Trabajo impone a los patrones en materia de riesgos de trabajo, cuando aseguran a sus trabajadores en contra de -- tales riesgos . estimándose que existe una equivalencia jurídica entre las prestaciones que cubre el Instituto y las que señala la Ley laboral, aún y cuando aquellas se paguen en forma de pensiones o prestaciones periódicas, puesto que ambas tienen el -- mismo carácter de prestaciones sociales, aunque no exista equivalencia aritmética por la distinta forma en la que se liquida a los beneficiarios. Las prestaciones a que está obligado el -- Instituto, consisten en el pago de pensiones y tiene una equivalencia jurídica al importe de setecientos treinta días de salario mínimo. (Amparo Directo 6534/79. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de Junio de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez. Apéndice 1917-1985. Quinta parte. Cuarta Sala. pág. -- 234)

Por lo que podemos considerar que la indemnización no estará a cargo del patrón si éste aseguró al trabajador contra riesgos de trabajo, pero si a contrario sensu no lo inscribe en el Seguro Social, entonces será él quien pague las indemniza-

ciones a los beneficiarios.

Ahora bien, por otra parte, dentro de las indemnizaciones que establece el artículo 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo correspondientes a los beneficiarios del trabajador cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, el patrón debe estar obligado a resarcir el Daño moral, en virtud de la afectación de sentimientos que por el riesgo de trabajo sufra el trabajador (cuando queda incapacitado) o sus familiares en sus creencias, honor, vida privada, reputación etc., especialmente cuando se consigna una sola indemnización de carácter económico por gastos de funeral, por lo que consideramos que es procedente incluir esta indemnización por daño moral.

Esta indemnización, se puede determinar tomando en consideración los derechos lesionados, el grado de responsabilidad, la situación económica de los derechos lesionados, el grado de responsabilidad, la situación económica del responsable y de la víctima, la gravedad de las circunstancias, así como las demás que amerite el caso.

Como consecuencia de lo anterior deberán tener derecho a reclamar el daño moral el conjunto de ascendientes, descendientes, cónyuge, concubina y demás personas que hacían vida en común con el trabajador siempre y cuando dependieren económicamente del mismo.

Por lo que el artículo 500 de la Ley Laboral, deberá -

excluir la indemnización por el daño moral ocasionado al trabajador (en el caso de incapacidad) o a sus beneficiarios en caso de muerte mas los gastos del funeral y los setecientos treinta días de salario mínimo primero a quien el trabajador designe como beneficiarios en un pliego testamentario y en caso de no existir éste, se deberá estar a lo dispuesto por el artículo 501 de la misma ley.

Por lo anterior, proponemos que el artículo 500 de la Ley Federal de Trabajo sea reformado para quedar de la siguiente manera:

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

- I.- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios;
- II.- El pago de la cantidad que fija el artículo 502;
- III.- Indemnización por daño moral, cuyo monto se fijará tomando en cuenta el grado de responsabilidad en que haya incurrido el patrón, y las demás circunstancias del caso".

Con todo esto damos por concluido este punto, no sin antes señalar que la Ley Federal del Trabajo establece un procedimiento especial para la designación de los beneficiarios del trabajador acaecido por un riesgo de trabajo el cual debe cumplir con ciertas formalidades para poder llevarse a cabo y así los presuntos beneficiarios puedan solicitar ante la Autoridad Laboral competente las prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho y que por ley les corresponde.

Sin embargo, este mismo procedimiento se sigue en aquellos casos en los cuales el trabajador no muere por un riesgo de trabajo, esta laguna se subsana analógicamente al aplicar el procedimiento que establece la Ley Federal del Trabajo para los casos en que la muerte del trabajador haya sido con motivo o en ejercicio de su trabajo.

Consideramos que es procedente que el trabajador tenga plena libertad para designar a sus beneficiarios, es decir que sea el propio trabajador quien determine en caso de fallecer a que personas se les otorgarán tanto las prestaciones que quedaron pendientes de cubrirse, como las indemnizaciones correspondientes por su fallecimiento incluyendo el daño moral y no sea la Ley quien se lo imponga respetándose así su voluntad.

Ahora bien ¿ Quienes son las personas que la Ley designa como beneficiarios?, este punto lo trataremos a continuación

### 3.3.- DESIGNACION DE BENEFICIARIOS.

#### NATURALEZA JURIDICA.

Según diversos estudios, resulta complicado establecer la naturaleza jurídica de la designación de beneficiarios en materia de Sucesión Laboral. En primer lugar, porque no se transmite derecho alguno que integre o forme parte del patrimonio del trabajador pues las indemnizaciones que se otorgan es después de la muerte del trabajador y no antes.

Segundo, porque el trabajador no tiene derecho a designar de manera voluntaria a sus beneficiarios y, en ambos casos, el contrato colectivo de trabajo, establece que debe prevalecer lo dispuesto por la Ley.

Cuando nos referimos a la Sucesión Civil, señalamos -- que el factor predominante para la transmisión del patrimonio -- del autor de la Sucesión, su propia voluntad. En otras palabras, la Sucesión Testamentaria es preferente a la Legítima.

El testador, a excepción de las obligaciones alimentarias, es libre de dejar sus bienes a quien sea su voluntad.

En materia Laboral la voluntad del trabajador para designar a sus beneficiarios está sujeta a lo que establece la -- Ley, pues si bien es cierto, que la Ley determina a quienes se les van a otorgar las prestaciones e indemnizaciones en caso de muerte, también lo es que el trabajador en este supuesto, no es libre de designar a sus beneficiarios como podemos observar en la ejecutoria que a continuación se transcribe:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO, PAGO DE LA, A QUIENES SEÑALA EL ARTICULO 501 DE LA LEY. Las personas -- beneficiarias de las prestaciones derivadas de una relación de -- trabajo, que termina por muerte del trabajador, son únicamente -- aquellas que en forma expresa señala el artículo 501 de la ley -- laboral; en consecuencia, El Instituto Mexicano del Seguro Social al pagar el importe de la indemnización establecida en el -- artículo 85 de su contrato colectivo de trabajo, en la que ya -

está incluida la prima de antigüedad establecida en la Ley, deberá cerciorarse que el importe de la prestación legal la reciba la persona que tiene derecho a ella y no ninguna otra a pesar de la designación que al respecto haga el trabajador, pues de no hacerlo así el patrón, no podrá considerarse cubierta o pagada la prima de antigüedad a la persona que tiene derecho.-- (Amparo Directo 1039/80. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de agosto de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa. Informe: 1980. Cuarta Sala. pág. 67).

Es indispensable señalar que la Ley Federal del Trabajo establece dos factores primordiales por los cuales se determinan los derechos que tienen los beneficiarios para acreditar esta calidad, estas son:

- a).- La relación familiar.
- b).- La dependencia económica.

La primera está supeditada a un orden de preferencia condicionado a la comprobación del segundo factor, que es la dependencia económica.

Ahora bien, en el supuesto de morir el trabajador, para poder ejercer las acciones y determinar la persona o personas que tienen derecho a las prestaciones e indemnizaciones correspondientes se realiza una investigación en el lugar donde ocurrió la muerte del trabajador, a fin de establecer que personas

dependían económicamente de él, esta investigación esta a cargo de la autoridad laboral correspondiente.

#### BENEFICIARIOS.

La regla fundamental para determinar quienes son beneficiarios del trabajador, la encontramos en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo que establece las indemnizaciones -- que por riesgos de trabajo deben recibir los beneficiarios; precepto laboral que también es aplicado por analogía a la suceso en caso de fallecer el trabajador por una causa ajena a su trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece que cuando el riesgo de trabajo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, tendrán derecho a recibir la indemnización:

- 1.- La viuda o el viudo que hubiesen dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más.
- 2.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.
- 3.- 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 pre

cedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

4.- A falta de cónyuge supérstite, hijos, 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.

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

Al respecto, cabe señalar que la fracción I del artículo 501, requiere la dependencia económica a la viuda o al viudo pero al referirse a los hijos no menciona ese requisito para tener derecho a la indemnización.

Tampoco se exige la dependencia económica a la concubina, cuando a falta de viuda concurre con los hijos y ascendientes, en los términos de la fracción III del precepto señalado, aunque debe entenderse implícito ese requisito, pues lógicamente no puede tener una situación jurídica mas ventajosa que la viuda ya que concurre en substitución de ésta.

Por otra parte, también pueden ser beneficiarios los hijos mayores de 15 años, aunque no reúnan la condición de te--

ter una incapacidad del cincuenta por ciento o más, señalada en la fracción I del artículo 501, cuando acrediten que dependían económicamente del trabajador, con base en la fracción IV del artículo citado. De ahí que entonces sea válido concluir que los hijos que no reúnan las calidades que exige la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, pero que demuestren su dependencia económica, no quedan excluidos por ese solo hecho para recibir la indemnización correspondiente en caso de muerte del trabajador, sino que se ubican en la fracción IV del propio precepto, sujetos a las mismas condiciones y concurrencias que ahí se determinan.

Del precepto comentado, se infiere que al exigirse en la fracción I la minoría de 16 años o la incapacidad del hijo, se le quiso proteger dándole una preferencia privilegiada frente a otro tipo de dependientes económicos menos desamparados; pero no que cuando faltaren hijos menores o incapaces, los que fueran mayores de 16 años, pero dependientes económicos quedarán excluidos frente a otros que no guardaran relación de parentesco.

A su vez, es correcto considerar que al no existir los beneficiarios a que se refieren las fracciones I y III del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, otorgue a las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido por riesgo de trabajo, la indemnización correspondiente y no al padre del trabajador; pues si bien es cierto que el citado artículo -

en su fracción II establece que tendrán derecho a recibir las indemnizaciones en caso de muerte por riesgo de trabajo los ascendientes, también es cierto que éstos no tendrán derecho si se acredita en autos su no dependencia económica.

En último término tenemos ubicado como beneficiario al Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual desempeña un papel equivalente a la Beneficencia Pública en la Sucesión Civil, sin embargo, para que sea verdaderamente eficaz la intervención del instituto en calidad de beneficiario, será preciso que se llame en todos los juicios, lo cual no acontece en la actualidad.

Por lo que podemos concluir que en materia de Sucesión laboral, los que tengan derecho a cobrar las indemnizaciones del trabajador fallido serán precisamente quienes dependían económicamente de él, y no los que él designe libremente, al respecto siempre estarán en primer término los cónyuges supérstites, los hijos menores de 16 y mayores de esta edad, concubina o concubinario, los que concurrirán con los hijos, los ascendientes, y en último término el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Puede presentarse la hipótesis de que además de los beneficiarios que hayan acreditado tal carácter, comparezcan otras personas que se crean con derecho a obtener, toda o una parte de la indemnización, por lo que la Junta tendrá la competencia de dirimir tal controversia de tal manera que todas las

personas que han concurrido para ejercer sus derechos como beneficiarios, se les otorguen las indemnizaciones y demás prestaciones a aquellas que tienen más derecho a recibirlas.

Se han presentado casos en los que habiendo resuelto la Junta quienes son las personas consideradas como beneficiarios y con derecho a recibir las indemnizaciones, y habiéndoles otorgado el pago de tales indemnizaciones, se presenta una nueva demanda por otras personas que alegan tener derecho a las indemnizaciones y que no tenían conocimiento de la convocatoria publicada por la Junta, y estando dentro del término para deducir sus derechos, pues prescriben en dos años contados a partir de la muerte del trabajador.

Este problema se deriva de que las convocatorias que se mandan publicar y que tienen por objeto que los interesados acudan a reclamar su derecho, no son suficientes, pues solo se publica el aviso en el lugar donde trabajó éste, y también en la Junta donde se llevará a cabo el procedimiento designación, por lo que tal error debe subsanarse publicando la convocatoria en Diarios Oficiales, periódicos, o cualquier otro medio de comunicación a fin de que los presuntos beneficiarios acudan a deducir sus derechos.

Por lo que en tales circunstancias, es justo que habiendo personas que dicen tener más derecho a las prestaciones e indemnizaciones que otras, puedan reclamarlas siempre y cuando no haya precluido su derecho para hacerlo.

El artículo 503, que ya analizamos en el punto anterior señala que el pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, libera al patrón de responsabilidad. Por lo que las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, solo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron, mas no en contra del patrón o de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, hemos tocado un punto muy importante dentro de la designación de los beneficiarios, que es el término para poder deducir sus derechos como tales y cuando prescriben, por lo que al respecto tenemos que la Ley Federal del Trabajo señala los términos para poder ejercer las acciones correspondientes, tal y como lo establece el artículo 519 que para el caso de riesgos de trabajo ocasionándose la muerte del trabajador, las acciones de los beneficiarios prescriben en dos años contados a partir de la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al que hubiese quedado notificado el Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Como podemos observar, el término que tienen los beneficiarios para ejercer su acción en caso de muerte del trabajador, es de dos años a partir del fallecimiento de éste, esto es con el fin de que todas las personas que como ya dijimos, se creen con derecho a recibir las indemnizaciones y prestaciones pendientes de cubrirsele al trabajador, concurran a deducir sus

derechos sin necesidad de que se presenten los supuestos anteriormente señalados.

Con esto concluimos el presente punto, señalando que la naturaleza jurídica de los beneficiarios se deriva de dos situaciones que son: La dependencia económica y la relación familiar.

Cabe señalar, que una de las deficiencias de la Ley Federal del Trabajo consiste en que el trabajador no es libre de designar a las personas que desea sean sus beneficiarios, en caso de que éste falleciere.

Consideramos necesario que el trabajador posea plena libertad para designar a sus beneficiarios, y no sea la ley quien se los imponga, pues ante todo debe respetarse la voluntad del trabajador de dejarle las prestaciones e indemnizaciones a quien mejor él crea conveniente, pues resulta arbitrario el hecho de que si el trabajador muere, se esté a lo que la ley le imponga y no al libre albedrío del trabajador.

Por lo que consideramos procedente reformar el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo para que quede como sigue:

"Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

- I.- Aquellas personas que el trabajador haya designado previamente como beneficiarios en el pliego testamentario laboral.

- II.- A falta de las personas mencionadas en la fracción anterior, la viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;
- III.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- IV - A falta de cónyuge supérstite, concurrirán 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 a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;
- V.- 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 uno dependía de él; y

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

### 3.4.- PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA DESIGNACION DE BENEFICIARIOS CUANDO LA MUERTE DEL TRABAJADOR NO SEA POR UN RIESGO DE TRABAJO.

Una vez que ya ha quedado establecido cual es el procedimiento a seguir para designar a los beneficiarios del trabajador, cuando su muerte haya sido originada por un riesgo de trabajo, surgen diversos cuestionamientos como son: ¿ Qué sucede si el trabajador fallece por una causa ajena a su trabajo?; -- ¿ Cómo se designará a los beneficiarios?; ¿ Qué precepto laboral se aplicará?; ¿.Cuál es el procedimiento que deberá seguirse en estas circunstancias?.

La Ley Federal del Trabajo no prevé dicha situación, - lo cual deriva de una laguna de ley. Esta omisión se ha tratado de corregir con la aplicación de la analogía (art. 17 L.F.T.) - esto es, con apoyo en las disposiciones que regulan casos semejantes, por lo tanto se aplican las disposiciones para designación de beneficiarios tratandose de riesgos de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en materia de sucesión, no toma en cuenta la voluntad del trabajador para designar a los beneficiarios cuando la muerte del trabajador no se deba a un -

riesgo de trabajo.

El criterio que se sigue en la Ley laboral para designar a los beneficiarios se basa en dos factores: la dependencia económica y el vínculo familiar.

Sin embargo, en los Contratos Colectivos de Trabajo se observa la posibilidad de que el propio trabajador sea el que designe a sus beneficiarios en caso de fallecer, y en su defecto, cuando por algún motivo no pueda hacerse efectiva su declaración de voluntad (como en los casos en que el beneficiario -- fallece), se aplicarán las reglas del artículo 501 de la Ley -- Federal del Trabajo.

Un ejemplo de lo anterior lo encontramos en la cláusula número 85 del Contrato Colectivo de los Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el cual el trabajador designa a sus beneficiarios.

Dicha cláusula comprendida en el Capítulo XI de "Enfermedades Generales" señala que "A la muerte del trabajador, salvo lo dispuesto en la cláusula 89 de este contrato, el Instituto, con intervención del Sindicato, pagará a las personas designadas en el pliego testamentario sindical y cuando no exista -- éste, a las señaladas en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, que tengan derecho, una indemnización equivalente al -- importe de 150 días del último salario percibido por el trabajador y 50 días por cada año de servicios, estableciéndose la --

proporción correspondiente a las fracciones de año, así como -- las prestaciones que se le adeudaren por vacaciones, aguinaldos estímulos, horas extraordinarias etcétera...". La Cláusula 89 -- menciona una fórmula semejante para los casos de muerte de un -- trabajador a consecuencia de un accidente de trabajo.

En este sentido, podría llegar a pensarse que el principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador lo -- es el Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo no es así, -- -- pues se aplica en primer lugar lo que establece la Ley Federal -- del Trabajo.

Por lo cual, insistimos, la voluntad del trabajador no tiene validez y se excluye totalmente como factor determinante -- de los derechos de los beneficiarios.

Creemos conveniente que se respete la voluntad del trabajador para determinar quienes van a ser sus beneficiarios mediante el llamado pliego testamentario laboral, y sólo a falta -- de éste se deberá estar a lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

Con lo anterior, podemos llegar a la conclusión de que la Ley Federal del Trabajo es omisa al no establecer primero un procedimiento especial para designar a los beneficiarios en -- caso de que el trabajador muera por una causa distinta a un -- riesgo de trabajo; y segundo porque no contempla la posibilidad de que el trabajador designe libremente a quienes desea que -- sean sus beneficiarios de las prestaciones e indemnizaciones --

pendientes de cubrirsele en caso de su muerte.

Por lo que es indispensable que se estudie la posibilidad de establecer un procedimiento para el caso de que la muerte del trabajador no se deba a un riesgo de trabajo, y que el trabajador al momento de entrar a trabajar, invariablemente firme el pliego testamentario laboral para que exprese su voluntad al designar él mismo a sus beneficiarios en caso de fallecer y no sea la ley quien lo determine e imponga.

Por lo expuesto anteriormente, proponemos la inclusión de un testamento laboral similar al establecido en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, específicamente en su artículo 40 que establece un orden de prelación en caso de muerte del trabajador para otorgar a sus beneficiarios los depósitos que tenga a su favor en el Instituto.

Este orden de prelación es el siguiente:

En primer término a la persona o personas que haya designado previamente ante el Instituto, y a falta de disposición expresa, la viuda o el viudo así como los hijos que dependan económicamente del trabajador en el momento de su muerte, los ascendientes que concurrían con las personas señaladas anteriormente siempre y cuando éstos dependieran económicamente del trabajador, la concubina o concubinario; y los hijos y ascendientes que no dependan económicamente del trabajador.

En virtud de la problemática anteriormente analizada

en el presente punto, y toda vez que la Ley Federal del Trabajo no contempla el procedimiento a seguir para la designación de beneficiarios cuando la muerte del trabajador no haya ocurrido en ejercicio o con motivo de su trabajo; se propone lo siguiente.

Una vez que ya haya sido modificado el artículo 501 -- para que la designación de beneficiarios se lleve a cabo de --- acuerdo con la voluntad del trabajador, como en su oportunidad se propuso en el punto 3.3 del presente trabajo, en la designación de beneficiarios, cuando la muerte del trabajador no se -- deba a un riesgo de trabajo se aplique el mismo procedimiento.

Tomando como base lo anteriormente señalado, el procedimiento que se debe seguir para designar a los beneficiarios en caso de fallecimiento del trabajador por causas ajenas a un --- riesgo de trabajo, es el siguiente:

Que el trabajador designe a sus beneficiarios por medio de un pliego testamentario, respetando así su voluntad de -- dejar a quien él mejor crea conveniente, las prestaciones e -- indemnizaciones que se originen por su muerte, y en el supuesto de que no existiere pliego testamentario laboral, entonces se -- estará al orden de prelación previsto en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, las demás disposiciones relativas al -- procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje quedarán igual

Parecería a simple vista que estamos aplicando la analogía nuevamente, pero no es así, ya que de antemano se están -- dividiendo ambas situaciones: Por riesgo de trabajo y por no -- riesgo de trabajo, además de que en éste último no se incluye -- el daño moral, por lo que no solo se subsanaría la laguna de -- Ley existente, sino que se actualizaría lo establecido por la -- Ley Federal del Trabajo, pues desde nuestro punto de vista resulta obsoleto e injusto el criterio actual para designar a los beneficiarios.

### 3.5.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Con la vigencia de la nueva Ley del Seguro Social a -- partir del 1º de Julio de 1997, consideramos inevitable emitir -- nuestro muy concreto punto de vista al respecto y es el -- siguiente:

Desde el mes de Noviembre de 1995 cuando la iniciativa de reforma a la Ley del Seguro Social fué presentada a la Cámara de Diputados, hasta el momento actual, se han estado realizando múltiples estudios que han sacado a la luz la inconstitucionalidad de la nueva Ley del Seguro Social en sus diversas -- ramas.

Al respecto la fracción XXIX del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional establece que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y comprenderá seguros de invalidez, vejez, vida, cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y acci

dentés, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

No obstante lo anterior, en la nueva Ley del Seguro Social se construye un fondo de ahorro individualizado del trabajador por lo cual desaparece el principio de solidaridad social en el que los riesgos de trabajo derivaban de una colectividad laboral concebida integralmente, de tal manera que dichos riesgos de trabajo no podían imputarse a una determinada persona sino a toda la sociedad.

En esa virtud, si se distribuía la responsabilidad para hacer frente a ella con los recursos de toda la colectividad como era el caso de la ley derogada, había ciertamente muchos más recursos que los que actualmente hay con el Sistema de Ahorro individual y privado que les impone a los trabajadores la ley vigente.

Esta es solo una de las desventajas inherentes a la nueva Ley con las que se conculca lo dispuesto por el artículo 123<sub>o</sub> Constitucional.

Entrando a la materia que nos ocupa en este punto del presente trabajo recepcional y que es el Derecho Sucesorio Laboral en relación a la Ley del Seguro Social, observamos que la Ley en comento contempla los riesgos de trabajo que son tanto el accidente como la enfermedad de trabajo.

En apartados anteriores, ya hemos estudiado las carac-

terísticas que establece la Ley Laboral respecto a los riesgos de trabajo. La Ley del Seguro Social por su parte, en su artículo 42 establece qué son riesgos de trabajo el cual es una copia del artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo.

La igualdad de conceptos, nos hace pensar que para los efectos del Seguro Social, deben tomarse en consideración las tesis sostenidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al igual que la Ley Federal del Trabajo, sin embargo ambas leyes regulan de manera distinta los riesgos de trabajo estas diferencias las estudiaremos a continuación.

En lo que se refiere a las prestaciones a que tiene derecho el trabajador asegurado en caso de riesgos de trabajo, la ley los divide en dos grupos: Prestaciones en especie y prestaciones en dinero.

En cuanto a las prestaciones en especie se señalan la Asistencia Médica, quirúrgica y farmacéutica; Servicios de Hospitalización, Aparatos de Prótesis, Ortopedia y Rehabilitación (art. 56 L.S.S ).

En cuanto a las prestaciones en dinero a que tiene derecho el trabajador asegurado en caso de fallecimiento derivado de un riesgo de trabajo el Instituto calculará el monto constitutivo, al que se le restarán los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, a efecto de determinar la suma asegurada que el Instituto deberá cubrir a la Institución de Seguros necesaria para obtener una pensión, ayudas --

asistenciales y demás prestaciones económicas previstas. (art. 64 L.S.S.).

Cabe mencionar que la Ley del Seguro Social derogada en su artículo 71 establecía el pago de una cantidad igual a dos meses de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Por su parte la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 500 y 502 establece una indemnización de 730 días de salario mínimo, dos meses de salario por gastos funerarios y como ya se propuso en el presente trabajo de investigación, que se indemnice además por daño moral a los beneficiarios por riesgo de trabajo.

Por lo que podemos observar, las indemnizaciones son semejantes en ambas leyes, sin embargo los motivos o circunstancias por las cuales se otorgan, las personas que las reciben y las sanciones al patrón por no asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo, son distintas.

La Ley Federal del Trabajo establece desde el artículo 500 al 508 cual es el procedimiento que se sigue para la designación de beneficiarios por fallecimiento del trabajador ocasionado por un riesgo de trabajo. La Ley del Seguro Social por su parte, también señala a quienes les corresponderán tales prestaciones. La diferencia radica en que la primera se aplicará para entregar las prestaciones pendientes de cubrirse al trabajador antes de su muerte como son: Vacaciones, prima de antigüedad, salarios caídos, y las indemnizaciones correspondientes a

gastos funerarios. Por su parte la Ley del Seguro Social se -- aplica para el otorgamiento de las pensiones respectivas.

La cuestión es, que ambas leyes tengan uniformidad -- para otorgar tales prestaciones e indemnizaciones en la forma -- ya propuesta anteriormente en la presente investigación.

Una vez que ya hemos determinado cómo se aplican ambas leyes, estudiaremos a fondo la designación de beneficiarios en la Ley del Seguro Social.

La Ley del Seguro Social establece en su artículo 64 -- el orden de prelación que se sigue para otorgar las pensiones -- a los beneficiarios en caso de muerte del trabajador.

En primer término señala a la viuda del asegurado, la cual recibirá una pensión equivalente al 40 por ciento de la que hubiese correspondido al trabajador en caso de incapacidad permanente total. A continuación señala a los huérfanos de padre o madre que estén totalmente incapacitados, quienes recibirán el -- equivalente al 20 por ciento de la que le hubiese correspondido -- por incapacidad permanente total hasta en tanto dure su incapacidad para el trabajo y una vez que pueda volver a trabajar, -- esta pensión se extinguirá.

A cada uno de los huérfanos menores de 16 años o hasta los 25, si éstos están estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional también les corresponde el 20 por ciento de -- pensión.

Lo mismo se aplicará tal y como lo señala el párrafo anterior, cuando estén incapacitados física o psicológicamente, correspondiéndoles un 30 por ciento de pensión.

A falta de los anteriores, la concubina o concubinario será quien reciba la pensión, pero si el trabajador hubiere tenido varias concubinas, ninguna de ellas recibirá la pensión.-- (art. 65 L.S.S ).

A falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario, los ascendientes que hubieren dependido económicamente del trabajador recibirán una pensión correspondiente a un 20 -- por ciento.

Como podemos observar, aquí también la voluntad del -- trabajador para designar a sus beneficiarios no tiene valor --- alguno, por lo que proponemos que el artículo 64 de la Ley del Seguro Social sea reformado para quedar como sigue:

"Artículo 64.- Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto calculará el monto constitutivo al que se le restará los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, a efecto de determinar la suma asegurada que el Instituto deberá cubrir a la Institución de seguros, necesaria para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en este capítulo a los beneficiarios.

Los beneficiarios elegirán la Institución de seguros-- con la que deseen contratar la renta con los recursos a los que

se refiere el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 159 fracción IV de la presente Ley. En caso de que el trabajador fallecido haya acumulado en su cuenta individual un saldo mayor al necesario para integrar el monto constitutivo necesario para contratar una renta que sea superior al monto de las pensiones a que tengan derecho sus beneficiarios, en los términos de este capítulo, estos podrán optar por:

- a.- Retirar la suma excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido; o
- b).- Contratar rentas por una cuantía mayor. Las pensiones a que se refiere la presente Ley serán:

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

Este pago se hará a las siguientes personas:

II.- A la persona o personas que el trabajador haya designado previamente como beneficiarios en el pliego testamentario-laboral;

III.- A falta de las personas mencionadas en la fracción anterior la viuda del asegurado a la que se le entregará una pensión equivalente al 40 por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, en caso de incapacidad permanente total, y los huérfanos menores de 16 años o hasta los 25 si estos estuvieren estudiando, recibirán un 20 por ciento de la pensión

IV.- A falta de los anteriores, la concubina o concubinario será

quien reciba la pensión, pero si el trabajador hubiere tenido varias concubinas, tendrán preferencia aquellas con las que hubiere tenido hijos, y si con todas hubiere tenido hijos, cada una de las concubinas recibirán proporcionalmente la pensión.

V - A falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario, los ascendientes que hubieren dependido económicamente del trabajador recibirán una pensión que será del 20 por ciento de la que le hubiere correspondido al asegurado en el caso de incapacidad permanente total".

Ahora bien, para poder otorgar las pensiones en la Ley del Seguro Social y las indemnizaciones y prestaciones en la Ley Federal del Trabajo a los beneficiarios, se deberá precisar lo siguiente;

- A).- Si el trabajador estaba o no inscrito en el Seguro Social y protegido contra riesgos de trabajo.
- B).- Si la muerte deriva o no de un riesgo de trabajo.

Analizaremos el primer punto. Si el patrón no lo asegura contra riesgos de trabajo, el Instituto paga a los beneficiarios del trabajador fallecido las indemnizaciones y prestaciones en dinero y especie correspondientes, asimismo, le finca al patrón esa responsabilidad cobrándole con los capitales constitutivos, siendo de aplicación en estos casos las disposiciones que sobre riesgos de trabajo señala la ley en su artículo 77 el cual señala que "el patrón que estando obligado a asegurar a --

sus trabajadores contra riesgos de trabajo no lo hiciera, deberá enterar al Instituto, en caso de que ocurra el siniestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie, conforme con lo dispuesto en la presente ley, sin perjuicio de que Instituto otorgue las prestaciones...".

Asimismo, el Instituto sanciona al patrón por no haber inscrito a sus trabajadores o bien hacerlo en forma extemporánea según artículo 6º del Reglamento para la imposición de Multas por infracción a las disposiciones de la Ley del Seguro Social. Dicha multa consiste en 211 a 350 veces el salario mínimo general vigente (art. 18 del Reglamento), y deberá pagarse dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación y en el caso de que la multa se pague dentro del período señalado, ésta se reducirá en un 20 por ciento de su monto (art. 19 del Reglamento).

Consideramos que es mínima la cantidad que se les cobra a los patrones por no inscribir a los trabajadores en el Seguro Social más aún si pagan puntualmente se les reducirá la multa, por lo que no es justo y debería incrementarse la multa o bien, que no se reduzca en un 20 por ciento.

No obstante que el patrón no haya inscrito ni asegurado a sus trabajadores contra riesgos de trabajo, el Instituto paga las pensiones correspondientes, pero le impondrá al patrón infracciones por su falta. Ahora bien, si el patrón asegura a sus trabajadores contra riesgos de trabajo el Instituto se su-

broga en la obligación que la Ley Federal del Trabajo le impone a los patrones en caso de riesgo de trabajo tal y como lo establece la tesis jurisprudencial que a continuación se señala: -- RIESGOS DE TRABAJO, INDEMNIZACION A CARGO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN CASO DE BENEFICIARIOS. El Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme a lo ordenado por la Ley que lo rige, SE SUBROGA en la obligación que la Ley Federal del Trabajo le impone a los patrones en caso de riesgos de trabajo --- cuando aseguran a sus trabajadores en dicha institución, por lo que el derecho a la indemnización (o su equivalencia jurídica - consistente en pensión) en los casos de muerte, debe pagarse a los beneficiarios que señala la propia ley, y en su defecto, a los demás beneficiarios a que se refiere el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo. (Tesis Jurisprudencial. Apéndice 1917-1985. Quinta parte. Cuarta Sala. pág. 232).

En el caso de que el fallecimiento del trabajador no se debe a un riesgo de trabajo, sus beneficiarios también están protegidos por la Ley del Seguro Social.

El artículo 127 de la Ley del Seguro Social en su Sección tercera del Ramo de Vida, establece que cuando ocurra la muerte del asegurado o pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

- 1.- Pensión de Viudez;
- 2.- Pensión de Orfandad;
- 3 - Pensión de Accidentes;

4 - Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos\_ que así lo requiera.

En caso de que fallezca el trabajador asegurado, las - pensiones correspondientes a los numerales 1, 2, y 3 de éste ar\_ tículo, se otorgarán por la Institución de Seguros que elijan - los beneficiarios para la contratación de la Renta vitalicia.

Para que se puedan otorgar estas pensiones se deberán\_ cumplir los siguientes requisitos:

- 1.- Que el asegurado al fallecer haya tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales o - bien, que se encontrara disfrutando una pensión de invali-- dez y,
- 2.- Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un -- riesgo de trabajo (art. 128 L.S.S.).

Tendrán derecho a la pensión de viudez, la que fué es- posa del asegurado o pensionado por invalidez; a falta de espo- sa , la mujer con quien el pensionado o asegurado vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmedia- tamente a la muerte de aquél. Y si hubieran varias concubinas, - ninguna de ellas tendrá derecho a la pensión de viudez la cual\_ es de 90 por ciento de la que hubiere correspondido al asegurado en caso de invalidez (art. 130 L.S.S.).

Este derecho de pensión de viudez comienza desde la -- muerte del asegurado hasta el fallecimiento del beneficiario. \_

Tienen derecho a recibir la pensión de orfandad cada uno de los hijos menores de 16 años y hasta los 25 si estuviesen estudiando en Planteles del Sistema Educativo, asimismo se les otorgará dicha pensión a los huérfanos incapacitados (art. 134 L.S.S.), les corresponderá un 20 por ciento de la pensión que el asegurado estuviese gozando por invalidez y tiene derecho a recibirla desde el momento del fallecimiento del asegurado y cesará con la muerte del beneficiario o bien cuando haya alcanzado las edades establecidas en el supuesto del artículo 136 de la Ley del Seguro Social.

Solo a falta de viuda, huérfanos y concubina, se les otorgará a cada uno de los ascendientes que dependieran económicamente del asegurado por una cantidad igual al 20 por ciento de la pensión del asegurado (art. 137 L.S.S.).

Como podemos observar, es el mismo orden de prelación que se sigue para otorgar las pensiones en caso de riesgos de trabajo. Es importante señalar que la ley del seguro sí contempla ambas situaciones en el sentido de que la muerte del trabajador asegurado haya sido ocasionada por un riesgo de trabajo o por causas ajenas a este.

La Ley en comento, por su parte, contempla también las causas que eximen de responsabilidad al patrón, como son el hecho de que el trabajador se encuentre en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico; pero también la ley establece que cuando haya sido el patrón por sí o por medio de ter-

cera persona el que haya provocado el riesgo de trabajo y ocasione la muerte del trabajador, el Instituto proporcionará las prestaciones, y el patrón deberá restituir al Seguro las erogaciones que hubiere hecho (art. 48 L.S.S.).

Es claro que en el caso señalado por el artículo 48 -- mencionado, el patrón se hará acreedor a las sanciones que las leyes penales aplicables determinen, dada su conducta delictiva distintas a las que la Ley del Seguro les impone.

Por otro lado, en cuanto al Sistema de Ahorro para el Retiro, la ley señalada, establecía en su artículo 183 inciso "S" que el trabajador que era titular de una cuenta individual, debía a la apertura de ésta designar beneficiarios, sin perjuicio de que el trabajador en cualquier momento pudiera sustituir a las personas que hubiese designado o bien modificar el orden de prelación o la proporción correspondiente a cada una de ellas.

Cuando el trabajador fallecía, la institución de crédito respectiva entregaba el saldo de la cuenta individual a los beneficiarios que el trabajador había designado previamente. La designación de beneficiarios quedaba sin efecto si el o los beneficiarios fallecían antes que el trabajador.

A falta de los beneficiarios que se hubieran designado, la entrega de la cuenta se hacía conforme a lo dispuesto por el artículo 501 de la Ley Laboral.

La nueva Ley del Seguro Social, en su ahora artículo --

193, omite establecer la posibilidad al trabajador de designar beneficiarios, pues en ningún momento señala algo al respecto.

Este artículo en mención establece que los beneficiarios del trabajador titular de una cuenta individual del Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez serán los que establecen las fracciones III a la IX del artículo 84, en relación con los artículos 129 al 137 de la Ley del Seguro Social.

El trabajador asegurado deberá designar beneficiarios substitutos de los indicados en dichas fracciones denominados como legales únicamente en el caso de que faltaran beneficiarios legales porque estos hubieren fallecido antes que el trabajador y a falta de beneficiarios legales o substitutos dicha entrega de la cuenta individual se hará conforme a lo establecido en el artículo 501 ya mencionado.

Consideramos que este cambio tan radical en ambas leyes respecto de este artículo es arbitrario, pues en la anterior ley le daba la posibilidad al trabajador de designar beneficiarios al momento de abrir su cuenta individual, cosa que en la ley vigente no es así y se impone el mismo criterio de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que el trabajador no es libre de manifestar su voluntad para designar beneficiarios y la Ley del Seguro Social también los señala sin tomar en cuenta la opinión del trabajador asegurado.

Es importante señalar que se debe dar mayor importancia a la voluntad del trabajador tanto en la Ley del Seguro

Social como en la Ley Federal del Trabajo, pues en relación a los beneficiarios del trabajador prohíbe arbitrariamente a éste, insistimos, manifestar su libre voluntad.

Con esto damos por terminado el presente punto de nuestro trabajo recepcional no sin antes reiterar que ambas leyes omiten dar prioridad a la voluntad del trabajador pues consideramos justo que sea el trabajador quien designe a sus beneficiarios, y sólo a falta de designación se aplique el orden de prelación establecido por ambas leyes para designar a los beneficiarios del trabajador.

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

## PRIMERA.

El Derecho del Trabajo tiene como objetivo fundamental, mejorar el nivel económico de los trabajadores, siendo así que podemos entender al Derecho del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones, condiciones y prestaciones de los trabajadores, presentándose en ello un estado de subordinación del trabajador hacia el patrón.

## SEGUNDA

Debemos entender por Sucesión Laboral, el conjunto de derechos del trabajador de carácter económico-laboral, transmisibles con la muerte del mismo a sus beneficiarios, englobando dentro de este patrimonio las prestaciones e indemnizaciones que quedaron pendientes de cubrir por el patrón.

Los sucesores laborales, tendrán la facultad para continuar las acciones que no se hayan extinguido con la muerte del trabajador.

- CUARTA. Sucesor será aquella persona que al morir el trabajador, le son transmitidos los bienes del mismo, convirtiéndose así en heredero.
- QUINTA. Beneficiario será aquella persona que al morir el trabajador, recibe las prestaciones e indemnizaciones laborales pendientes de cubrirse al trabajador, al momento de su muerte.
- SEXTA. La Ley Federal del Trabajo no regula la designación de beneficiarios, cuando el trabajador muere por una causa distinta a un riesgo de trabajo, lo cual constituye una laguna de ley, subsanándose ésta, en forma analógica con lo dispuesto en el artículo 501 de la ley en mención.
- SEPTIMA. Existen excluyentes de responsabilidad hacia el patrón, que lo eximen de pagar las prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho los beneficiarios del trabajador fallecido, salvo cuando la muerte del trabajador ha ya sido ocasionada por una falta inexcusable del patrón.

OCTAVA.

Es necesario incluir el pago por daño moral- como indemnización, cuando la muerte del tra- bajador haya sido ocasionada por un riesgo - de trabajo, en virtud de las consecuencias - de tipo psicológico y afectivo que se causan\_ a los beneficiarios del trabajador.

NOVENA.

El artículo 500 de la Ley Federal del Traba- jo debe ser reformado para quedar de la si-- guiente manera: Artículo 500.- Cuando el --- riesgo traiga como consecuencia la muerte -- del trabajador, la indemnización comprenderá

I.- Dos meses de salario por concepto de gas- tos funerarios;

II.-El pago de la cantidad que fija el artí- culo 502;

III.Indemnización por daño moral, cuyo monto se fijará tomando en cuenta el grado de- responsabilidad en que haya incurrido el patrón, y las demás circunstancias del - caso.

DECIMA.

Para el otorgamiento de las prestaciones e - indemnizaciones a que tienen derecho los be- neficiarios, es necesario darle prioridad a la libre voluntad expresada previamente por el trabajador, y no como sucede actualmente\_

en que la Ley Federal del Trabajo le impone -  
al trabajador las personas que tienen derecho  
a tales prestaciones.

DECIMA PRIMERA

El artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo  
debe ser reformado para quedar de la forma -  
siguiente: Artículo 501.- Tendrán derecho a -  
recibir la indemnización en los casos de muere  
te:

- I.- Aquellas personas que el trabajador haya  
designado previamente como beneficiarios  
en el pliego testamentario laboral.
- II.- A falta de las personas mencionadas en la  
fracción anterior, la viuda, o el viudo-  
que hubiese dependido económicamente de -  
la trabajadora y que tenga una incapacitad de 50% o más, y los hijos menores de  
16 años y los mayores de esta edad si tie  
nen una incapacidad de 50% o más;
- III. Los ascendientes concurrirán con las per-  
sonas mencionadas en la fracción anterior  
a menos que se pruebe que no dependían --  
económicamente del trabajador;
- IV.- A falta de cónyuge supérstite, concurren  
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 a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;

V.- 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 uno dependía de él; y

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

DECIMA SEGUNDA En la Ley Federal del Trabajo, debe establecerse expresamente un procedimiento a seguir cuando la muerte del trabajador haya sido provocada por una causa distinta a un riesgo de trabajo, debiéndose llevar a cabo primero por la designación de beneficiarios que haga previamente el trabajador, y sólo a falta de éstos se deberá estar al orden de prelación del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMO TERCERA.

Para las prestaciones laborales que quedaron pendientes de cubrirse al trabajador al momento de su muerte, como son: vacaciones, horas extraordinarias, prima de antigüedad, salarios caídos, etc., se aplicará lo establecido en la Ley Federal del Trabajo; para el otorgamiento de las pensiones correspondientes, se aplicará lo dispuesto por la Ley del Seguro Social.

DECIMA CUARTA.

Si el patrón asegura a sus trabajadores contra riesgos de trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social conforme a la ley que lo rige, se subroga en la obligación que la Ley Federal del Trabajo le impone a los patronos en caso de riesgo de trabajo; pagando a los beneficiarios la indemnizaciones correspondientes.

DECIMA QUINTA.

Si el patrón no asegura a sus trabajadores contra riesgos de trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social pagará a los beneficiarios del trabajador fallecido las indemnizaciones correspondientes, pero fincándole al patrón esa responsabilidad, cobrándole los capitales constitutivos por tal omisión.

DECIMA SEXTA.

La Ley del Seguro Social regula aquella situación en la cual la muerte del trabajador no se haya debido a un riesgo de trabajo,-- estableciendo distintos tipos de pensiones a los beneficiarios, las cuales se les otorgarán en la proporción que señala dicha Ley. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo no contempla esta situación.

DECIMA SEPTIMA.

Si la muerte del trabajador se deriva de -- una causa distinta a un riesgo de trabajo, -- el patrón no está obligado a indemnizarlo -- ya que la Ley Federal del Trabajo no contiene disposición al respecto. Sin embargo, sí está obligado a cubrir a los beneficiarios las prestaciones laborales que quedaron pendientes de cubrirse al momento de morir el trabajador.

DECIMA OCTAVA.

Tanto la Ley Federal del Trabajo como la -- Ley del Seguro Social deben de modificarse a fin de que en ambas se tenga uniformidad de criterios, para la designación de los -- beneficiarios por muerte del trabajador.

DECIMA NOVENA.

En la Ley del Seguro Social derogada, el -- trabajador tenía la posibilidad de designar

las personas que él deseaba fueran los beneficiarios de su cuenta del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). En la Ley del Seguro Social vigente, desacertadamente se le priva al trabajador de este derecho.

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

- ALMANZA PASTOR, José Manuel. Derecho de la Seguridad Social. Segunda ed., Tecnos, Madrid, 1979, 445 pp.
- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Quinta ed., Ariel, Barcelona, 1975, 813 pp.
- ARELLANO GARCIA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Segunda ed. Porrúa, México, 1987, 700 pp.
- BORDA, Guillermo. Manual de Sucesiones. Décima ed., Perrot, Buenos Aires, 1989, 598 pp.
- \_\_\_\_\_. Manual de Derecho Civil, Parte General. Décima Cuarta ed., Perrot, Buenos Aires, 1989, 598 pp.
- BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta ed., Sista, México, 1994, 723 pp.
- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Segunda ed., Harla, México, 1990, 557 pp.
- CASTORENA J , Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta ed., Porrúa, México, 1984, 317 pp.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Lecciones de Derecho Laboral. Quinta ed., Trillas, México, 1986, 385 pp.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta ed., Porrúa, México, 1994, 478 pp.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Novena ed., Porrúa, México, 1994, 669 pp.

- \_\_\_\_\_. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda ed.,  
Porrúa, México, 1990, 640 pp.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. -  
Decima Tercera ed., Porrúa, México, 1993, 750 pp.
- \_\_\_\_\_. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo --  
Tomo II. Octava ed., Porrúa, México, 1995, 765 pp.
- DE PINA, Rafael. Elementos de Derecho Civil Mexicano. Deci-  
ma Cuarta ed., Porrúa, México, 1994, 411 pp.
- \_\_\_\_\_. Derecho Civil Mexicano Tomo I. Decima Nove  
na ed., Porrúa, México, 1995, 406 pp.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho  
Cuadragésima Séptima ed., Porrúa, México, 1995, 444 pp.
- GUERRERO L., Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima  
Octava ed., Porrúa, México, 1994, 614 pp.
- IBARROLA, Antonio. Cosas y Sucesiones. Séptima ed., Porrúa,  
México, 1991, 1:20 pp.
- MAGALLON IBARRA, Jorge Mario. Instituciones de Derecho Civil  
Volúmen V. Porrúa, México, 1990, 272 pp.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo Tomo I. Cuarta ed.  
Porrúa, México, 1983, 450 pp.
- RAMOS Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. La Teoría del Riesgo-  
de Trabajo. Sista, México, 1988, 232 pp.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil Tomo II.  
Vigesima Quinta ed., Porrúa, México, 1994, 505 pp.
- TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera ed.  
Trillas, México, 1993, 221 pp.

# L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

118ª ed., Porrúa, México, 1997, 147 pp.

Ley Federal del Trabajo. 76ª ed., Porrúa, México, 1996,

913 pp.

Código Civil para el Distrito Federal. Sista, México,--

1997, 107 pp.

Ley del Seguro Social. Sista, México, 1997, 85 pp.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para

los Trabajadores. Porrúa, México, 1996, 64 pp.