



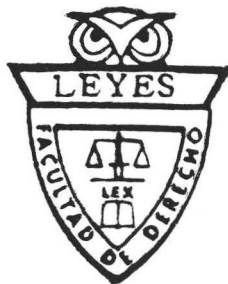
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ANALISIS JURIDICO DE LAS DISPOSICIONES TESTAMENTARIAS EN MATERIA LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CLAUDIA CELIS GARCIA



ASESORA: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

MEXICO, D. F.,



2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **CLAUDIA CELIS GARCIA**, con número de cuenta 92000755, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS DISPOSICIONES TESTAMENTARIAS EN MATERIA LABORAL", bajo la dirección de la LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **DINORAH RAMÍREZ DE JESUS**, en el oficio con fecha 11 de agosto de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Afectuosamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D. F. 6 de septiembre 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.
NOMBRE: Celis Garcia Claudia

FECHA: 21. Octubre 2004
FIRMA: [Firma]

*"Pues la constancia en los
días terrenales
Nos asegura la existencia
eterna."*
GOTHE

A MIS QUERIDOS PADRES:

LIC. ANDRÉS VICTORIO CELIS VILLAGÓMEZ Y

JOSEFINA GARCÍA CRUZ: por todo el apoyo, sacrificio, comprensión, dedicación, comunicación, constancia, por ser el ejemplo de lucha y la máxima inspiración en mi vida y sobre todo GRACIAS por brindarme la oportunidad de ser una persona diferente con una educación y valores que regirán toda mi existencia y por darme esta hermosa carrera.

A MIS HERMANOS:

ROSITA CELIS GARCÍA Y

ANDRÉS ALFONSO CELIS GARCÍA: mis mejores amigos, mis consejeros de toda la vida, con los que he compartido grandes y maravillosos momentos, GRACIAS por su apoyo y ayuda incondicional, por estar a mi lado hombro con hombro, por desvelarse conmigo, y por ayudarme a ver la luz en este camino, los quiero mucho.

A MIS ABUELOS, MIS RAICES:

JULIO Y BENITO: donde quiera que se encuentren GRACIAS por cuidarme y bendecirme.

ANGELA Y MARGARITA: por ser un estandarte de fortaleza y entereza.

A MIS TIOS Y TIAS: por brindarme la mano cuando más lo necesito y por las palabras de aliento y de apoyo.

A MIS PRIMAS Y PRIMOS: con los que he compartido mi niñez, adolescencia y juventud, GRACIAS por estas a mi lado.

A MIS AMIGOS:

YALINA, NALLELYN, ELISA, SUHEY, LILIA, PAOLA, IVONNE, ROGELIO, CARLOS, ARIEL, ARIADNA, DIANA, ARACELI, FABIOLA, KATYA, NAN, MIRE, PATY Y NIDIA: por ser incondicionales, por haber iniciado conmigo varias etapas de mi vida, y que ahora me acompañan a culminar una muy importante, de verdad los aprecio mucho.

A LA MAGISTRADA ALICIA PÉREZ DE LA FUENTE: por la oportunidad que me brindó, por creer en mí, GRACIAS manifestándole mi respeto y cariño.

A MI ASESORA:

LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTÍZ, por haberme guiado en la realización de este trabajo, GRACIAS por permitirme conocer a una gran ser humano.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS DE LA PRIMERA SALA CIVIL.

A TODA LA GENTE ESPECIAL QUE SE HA CRUZADO EN MI CAMINO, Y QUE HA DEJADO UN SIGNIFICADO ENTRAÑABLE.

A LA UNAM, A LA FACULTAD DE DERECHO Y MAESTROS: por permitirme ser puma de corazón.

A MI PAIS Y A OAXACA MI TIERRA ADORADA, CUNA DE JUÁREZ.

GRACIAS DIOS: por el valor, la paciencia, serenidad, la fortaleza, la sabiduría y la paz que me han hecho salir adelante.

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS DISPOSICIONES TESTAMENTARIAS EN
MATERIA LABORAL**

INDICE

INTRODUCCIÓN.....I

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES DE LAS SUCESIONES

1.1. ROMA.....3
1.2. ESPAÑA.....26
1.3. FRANCIA.....32
1.4. ITALIA.....37
1.5. MEXICO.....40

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LAS SUCESIONES

2.1. CONCEPTO.....50
2.1.1. ETIMOLÓGICO.....52
2.1.2. GRAMATICAL.....53
2.1.3. JURÍDICO.....54
2.2. SUCESION LEGÍTIMA.....58
2.3. SUCESIÓN TESTAMENTARIA.....60

2.4.	SUCESIÓN LABORAL	65
2.5.	SUCESIÓN CIVIL.....	77
2.6.	DIFERENCIAS ENTRE SUCESIÓN LABORAL Y CIVIL.....	91

CAPÍTULO TERCERO
RELACION LABORAL

3.1.	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	105
3.2.	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	110
3.2.1.	CONTRATO COLECTIVO DEL IMSS.....	114
3.2.2.	CONTRATO COLECTIVO DE PEMEX.....	118
3.3.	PLIEGO TESTAMENTARIO SINDICAL.....	122

CAPITULO CUARTO
FACULTAD TESTAMENTARIA DEL TRABAJADOR

4.1.	NATURALEZA JURÍDICA DE LA FACULTAD TESTAMENTARIA DEL TRABAJADOR.....	129
4.1.1.	CAPACIDAD PARA TESTAR.....	130
4.1.2.	AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD.....	132
4.2.	DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS.....	138
4.3.	DERECHO DEL TRABAJADOR A MODIFICAR LA DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS.....	141

4.4.	PROCEDIMIENTO PARA LA DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	144
4.4.1.	BENEFICIARIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR POR RIESGO DE TRABAJO.....	149
4.4.2.	BENEFICIARIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR A CAUSA DE MUERTE QUE NO CONSTITUYA RIESGO DE TRABAJO.....	156
4.4.3.	CRITICA AL ARTÍCULO 115 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	163
4.4.4.	CRITICA AL ARTÍCULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	167
4.5.	JURISPRUDENCIA.....	175
	CONCLUSIONES.....	189
	BIBLIOGRAFÍA.....	192

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se pretende hacer un análisis jurídico de la sucesión testamentaria aplicada al Derecho del Trabajo, que se produce a raíz del fallecimiento de un trabajador y ante el hecho de que el mismo había devengado prestaciones de carácter económico y las mismas no le habían sido cubiertas, ante tales circunstancias sus beneficiarios tendrán el derecho a exigir y percibir tales prestaciones. Beneficiarios que generalmente son nombrados de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, existe la posibilidad principalmente en un contrato colectivo de que el trabajador o trabajadora puedan redactar un pliego testamentario en donde por su propia voluntad determinen a sus beneficiarios; ésta posición representa el estandarte fundamental de estudio de esta obra.

El trabajo recepcional para su desarrollo y examen se ha fraccionado en cuatro capítulos.

En el capítulo primero se abordan los orígenes de las sucesiones, revisando sus antecedentes en la historia desde Roma hasta México, para determinar el nacimiento de la sucesión *mortis causa* ya que es vital para explicar el alcance jurídico de las disposiciones testamentarias del trabajador.

El segundo capítulo va encaminado a desentrañar el significado etimológico, gramatical y jurídico de la sucesión en general y sus especies. Explorando con mayor interés la clasificación de la sucesión *mortis causa* en: sucesión legítima y testamentaria. Posteriormente se observa a la sucesión laboral y a la sucesión civil, con sus respectivas notas características y se hace

la diferenciación entre una y otra, para acreditar la existencia del Derecho Sucesorio dentro del Derecho del Trabajo.

Dentro del tercer capítulo se hace énfasis a la investigación de la relación de trabajo, de los contratos individuales y colectivos, para definirlos y señalar la posición en la que se encuentran como fuentes del Derecho del Trabajo. Así mismo se hace una revisión exhaustiva a los Contratos Colectivos del Instituto Mexicano del Seguro Social y de Petróleos Mexicanos que contienen cláusulas que consagran el derecho de los trabajadores a realizar un pliego testamentario. Finalizando con la exposición del pliego testamentario, de sus características y su contenido.

En el cuarto y último capítulo, se concreta el estudio jurídico de las disposiciones testamentarias del trabajador o trabajadora, como manifestación unilateral de su voluntad y su naturaleza jurídica, la forma de designación de beneficiarios del trabajador por muerte a consecuencia de riesgo de trabajo y por una causa distinta a un riesgo laboral, el procedimiento señalado por la ley para tal efecto. Realizando una crítica sustancial a la regulación actual en esta materia y presentando una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES DE LAS SUCESIONES

En este capítulo nos enfocaremos a determinar el origen de las sucesiones, por esto realizaremos una breve reseña histórica.

En la época antigua vislumbramos que al trabajo se le resta valor, puesto que se le considera una actividad no apta para los hombres libres, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos.

En Roma, el trabajo se reguló bajo el amparo del Derecho Civil, bajo las figuras de arrendamiento y de la compraventa; su objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos del trabajo. Ante el aumento de la población y al no poderse allegar de más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, surgieron nuevas instituciones contractuales: ***locatio conductio operis*** – ***realización de una obra determinada-*** y ***locatio conductio operarum*** – ***prestación de un servicio*** -; el propósito de ambos era proporcionar objetos, energía humana, en forma temporal y a cambio de una remuneración.

En la edad media, cobran gran auge el artesanado y aparecen los gremios, agrupaciones de individuos dedicados al mismo oficio; entre sus funciones estaban las de determinar condiciones conforme a las cuales habrían de prestar sus servicios los agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos.

Las corporaciones de oficios, nacen con el propósito de emancipación; el siervo y el artesanado rompen¹ con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde se dedican a determinadas actividades, con el tiempo se erigen en verdaderas empresas monopolistas, determinan la producción y venta de sus mercancías, además vigilan las técnicas de producción para conservar o

elevar su calidad. Debido a las diferencias de clases, que se dió en las agrupaciones gremiales, éstas desaparecieron en "1791 con la Ley Chapellier"¹.

En la época moderna, rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, que se funda en el derecho natural y en los derechos del ser humano.

Con las Declaraciones Francesa de 1789 y la Mexicana en Apatzingán, de 1814, se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo. Pugnan porque se dejara al hombre el campo libre, para el desempeño de sus actividades, porque el hombre es de natura libre, quedando a cargo del Estado garantizar el ejercicio de dicha libertad.

En Francia, la Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, son documentos sobresalientes; durante esta época, con influjo en América. La primera fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo. El Código Penal castigaba severamente a los actos ejecutados con el pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos, reprimía manifestaciones de descontento en los trabajadores. El Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas de contrato de arrendamiento, imponiendo condiciones de trabajo inhumanas (jornada excesiva, salarios bajos y castigos), sin hacer distinción de edad o sexo, en nombre de la igualdad.

En la época contemporánea, surge el Derecho de Trabajo a causa de factores, como la división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos en dos grupos los dueños del capital, y por otro, los de la fuerza del trabajo. La libertad en las relaciones obrero - patronal (siglo XIX), beneficia únicamente a los patrones. Los trabajadores siguen en constante explotación. Ya en el siglo XX las nuevas corrientes – Carlos Marx -, se

¹ Véase, DÁVALOS, José. **Derecho Individual del Trabajo**. 2ª edición. Porrúa. México, 2002, pagina 5.

encargan de denunciar la explotación del trabajo, dignificándolo y reivindicándolo, mejorando las condiciones laborales como el salario justo; jornada mínima y máxima; trabajo de niños y mujeres; días de descanso; participación en utilidades de las empresas; derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; vivienda y servicios de salud; riesgos de trabajo.

México, recibió la llegada de esta corriente, y después de una lucha revolucionaria, surge la Constitución de 1917, en específico su artículo 123, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores; derechos que se reglamentan en la Ley Federal del Trabajo.

El Derecho del Trabajo, tiene su origen como tal, en el siglo XX, sin embargo desde su inicio ha estado ligado a otra rama jurídica, el Derecho Civil, puesto que de él nació. Figuras como el contrato, relación jurídica del trabajo, prescripción, obligaciones, responsabilidad, riesgos, derechos y sucesiones, son instituciones que tienen su origen y significado en el Derecho Civil, de ahí su estrecha relación y relevancia básica con la materia laboral; y por ello, la necesidad de escudriñar el origen de la sucesión en general y su clasificación dentro del Derecho Civil, para determinar el porqué de la sucesión *mortis causa*, en materia laboral en su doble aspecto, legítima o testamentaria.

1.1. - ROMA.

Hablar de Derecho del Trabajo en Roma, resulta incorrecto, puesto como ya lo mencioné en el preámbulo de éste capítulo, su nacimiento deviene en las sociedades modernas y contemporáneas, gracias a las arduas luchas sociales que se presentaron en busca de una regulación propia, justa y humana de la relación de trabajo, poniendo fin a los sistemas absolutistas que venían reinando.

En Roma, el trabajo era una actividad impropia para los hombres libres, la forma más común de representar lo era la esclavitud, en la que una persona

llamada dueño, tenía la posesión, disposición, uso y disfrute sobre otra que recibe el nombre de esclavo, sinónimo de cosa u objeto. La condición de esclavo se heredaba de padres a hijos.

Con el tiempo y con el aumento de población, ésta se fusionó por medio de conflictos sociales entre patricios y plebeyos; por igualdad de condiciones, tanto jurídica, política y religiosa en romanos y extranjeros; así como entre esclavos y hombres libres, por obtener igualdad de oportunidades, razón de más para que los libertos u hombres libres, ofrecieran sus servicios en arrendamiento, con el propósito de que su energía de trabajo fuera utilizada. Los artesanos fueron reducidos a servidumbre, sus servicios sólo eran empleados para sostén del ejército. Por tales motivos, se dio una reglamentación jurídica de las relaciones de trabajo; se crearon dos tipos de contrato el de arrendamiento: de obra determinada y el de prestación de un servicio, teniendo como denominador común, proporcionar energía humana temporalmente, mediante una remuneración. Estos contratos surgieron y se normaron en el Derecho Civil, por que las relaciones laborales se regulaban al amparo de éste. Pues bien, al no existir una legislación laboral en específico, para explicar el alcance del Derecho Sucesorio laboral, escudriñaremos dentro de la legislación civil que en su momento imperó en Roma.

El Derecho en Roma, regulaba la muerte de un *civis* que gozaba de sus tres estados: libertad, ciudadanía y jefe de familia; la mujer adulta libre, y en algunos casos e hijo de familia y el esclavo cuando eran libertados. Cuando muere un titular de derecho, algunas de sus atribuciones y relaciones jurídicas se extinguen con él, como por ejemplo los derechos políticos, derechos provenientes de la calidad de marido, padre o tutor, hijo o similares, algunos derechos reales y otros familiares; sin embargo, derechos de crédito, ciertos derechos reales continúan, debiendo existir una o varias personas que prosigan respondiendo activa o pasivamente de ellas.

Sin embargo, el Derecho Romano resolvió estos problemas, en forma autónoma, respecto a otros pueblos antiguos, creó de manera singular y artificiosa situaciones que de alguna manera ayudaron a fortalecer la posición del o de los herederos (**heres**) que a la muerte de una persona ocuparían la posición jurídica del **de cuius**.

Para los romanos, suceder significa ocupar el lugar que anteriormente tenía una persona. El derecho hereditario romano tuvo su fundamento en la “*Ley de las XII Tablas*”²

“La palabra **successio**, tiene en el tecnicismo actual, y tenía en el lenguaje jurídico de los compiladores justinianos un sentido amplio; equivalente a traspaso de derechos: era la adquisición, por una persona, de los enajenados o abandonados derechos de otra; aquélla – adquirente – sucede a ésta (enajenante o causante). De este concepto, nace la distinción entre sucesión universal o a título universal y sucesión a título particular, según se trate de la adquisición del conjunto o la totalidad de derechos correspondientes a una persona, de su patrimonio, como un bloque, o del traspaso de derechos singulares, determinados y separados. Dicho traspaso podía ser debido a la muerte del transmitente, o verificarse por diversos modos y causas viviendo éste. En el primer caso se habla de sucesión **mortis causa**, y en el segundo, de sucesión **inter vivos**.”³

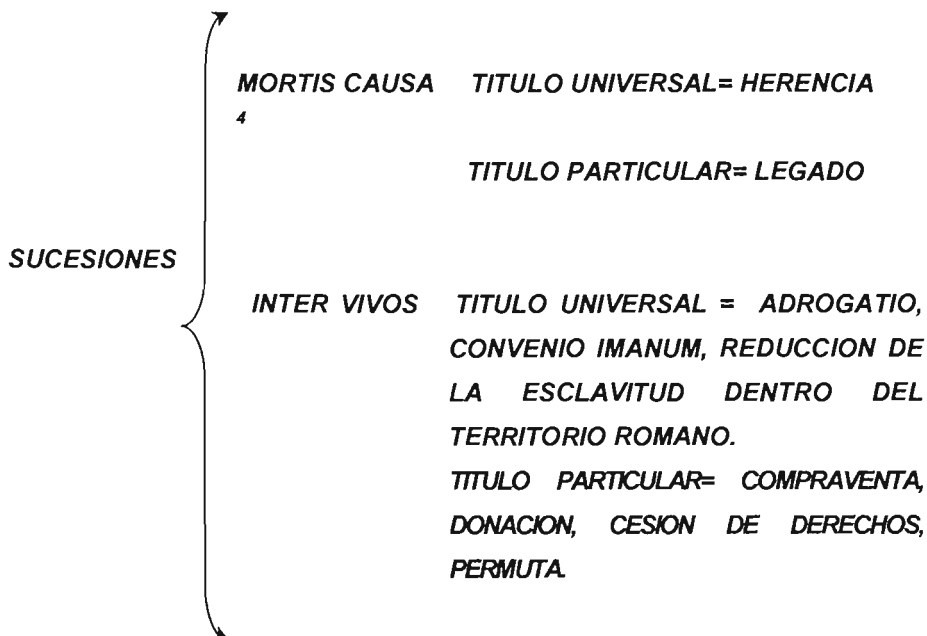
Hay sucesión a título universal, cuando un **heres** o heredero adquiere todo el patrimonio de alguien que ha fallecido. A título particular: cuando al alguien adquiere la propiedad de una o varias cosas que eran de otro.

² Ver BIALOSTOSKY, Sara. **Panorama del Derecho Romano**. 3ª edición. UNAM. FACULTAD DE DERECHO. México, 1990, página 198.

³ VENTURA SILVA, Sabino. **Derecho Romano**. 12ª edición. Porrúa. México, 1995, página 404.

Los romanos sólo conocen la sucesión a título universal en la época clásica y es hasta el postclásico cuando se emplea la forma de sucesión a título particular.

Es así como podemos llegar a una clasificación de las sucesiones que existieron en Roma:



Los tratadistas romanos, se encaminan a estudiar a la herencia y las vías de transmisión o llamamiento de los herederos para poder recibirla, ya sea por **ad intestato** o testamento.

El conjunto de bienes y relaciones jurídicas que configuran el objeto de la sucesión, se denomina **herencia o hereditas**.

El Derecho Arcaico **hereditas** se integraba por elementos extra patrimoniales como los **sacra, los iura sepulchrorum**; a partir del Derecho Clásico comprende bienes de naturaleza patrimonial y concebida como una sucesión del heredero en las relaciones inherentes al difunto; en el Derecho

⁴ BIALOSTOSKY, Sara. Ob. Cit., página 199.

Justiniano la **hereditas** es concebida como la transmisión de una universalidad, comprende todos los bienes y relaciones de las cuales era titular el difunto, de ahí el significado de suceder, o sea, reemplazo en la posición jurídica.

La herencia o sucesión mortis causa tenía ciertas características:

- 1.- Operara con la muerte de una persona capaz de tener un heredero. Podía heredar **el civi** – ciudadano romano- que gozaba de los tres *status* (civil, familiar y libre) y la mujer romana **libre y sui iuris** (los que obran por derecho propio, no dependen legalmente de alguien).
- 2.- Existencia de un heredero y designación como tal. Podían ser herederos tanto hombres como mujeres, esclavos, extraños y en caso que no existiera ninguno de ellos el Fisco.

Para ser heredero, se distinguían tres tipos especiales de aptitud:

- a) **La necesaria**, para que una persona pudiera ser designada como heredero fue llamada por los romanos **testamenti factio**, denominándola pasiva para distinguirla de la activa para otorgar testamento. De ella carecían, los **peregrini**, los hijos de los condenados por delito de alta traición y los apóstatas y herejes.
- b) **El ius capiendi o capacitas**, el heredero capaz de serlo y llamado a una herencia no se encuentre en alguna de las situaciones en la que diversas leyes vedaban la adquisición de la herencia deferida. Tales fueron:

“Hasta Justiniano, **los latinos iuniani**, afectados por las **Leyes Iulia y Papia Poppaea**, hasta que estas disposiciones fueron abolidas por Constantino, Honorio y Teodosio II. Estas leyes negaban (en el S. I de C), a los **célibes el ius capiendi** – varones solteros entre los 25 y los 60 años -, y mujeres solteras entre los 20 y los 50 años – y limitaban a la mitad de los herederos a **los orbi** – hombres casados que no tuvieron hijos, o mujeres con menos de tres o cuatro, según fueren ingenuas o

libertas - y, quizá, también a los **patres solitarii** hombres que teniendo hijos de un matrimonio anterior permanecían viudos o divorciados. Las porciones vacantes acrecían a coherederos dotados del **ius capiendi** o bien pasaban al Estado como **bona caduca**; de ahí que se les llamara **caducarias** a esas leyes. Respondía esta legislación al propósito de favorecer la natalidad;

- c) **La ausencia de indignitas**: o conducta delictiva, inmoral o incorrecta del heredero para con el difunto. En tales casos, aunque el **heres** no perdía su condición de tal, se le privaba de los bienes de la herencia, que pasaba, generalmente, al fisco y, antiguamente, al Erario.⁵

3. Pasaban al heredero, las obligaciones y cargas.

4. El heredero debía cumplir con las obligaciones del difunto, utilizando el patrimonio heredado o el suyo.

Justiniano estableció a favor de todo heredero, la facultad de hacer un inventario de la herencia y separarla para el caso de quiebra, quedando libre el patrimonio heredado.

5. Las relaciones jurídicas que tenía el difunto, pasan al heredero con las mismas características.

6. La designación de título de heredero se verifica por la voluntad del causante (testamento) o por ley (**AB intestato**); la primera era la preferida por los romanos.

7. Los herederos eran designados por testamento o por ley, pero no parte testamento y parte ley.

8. Los herederos que una vez designados recibían el patrimonio del de **cuius**, en cuanto éste moría sin necesidad de un acto especial de aceptación llamados **heredes sui** o sea personas sometidas al causante por vínculo **agnaticio (bajo la potestad del pater familias)**, esclavos del causante

⁵ VENTURA SILVA, Sabino. Ob. Cit., página 407.

9. Tanto los herederos intestamentarios como testamentarios, cuando son varios y alguno de ellos no llegara a adquirir su parte de la herencia, la parte no adquirida, aumentará las cosas de los herederos que sí lleguen a aceptar la herencia.
10. Las relaciones jurídicas del *de cuius*, no eran transmitidas al heredero como: magistraturas o cargos de desempeñaba; relaciones jurídico familiares y de carácter patrimonial.

El Derecho Honorario creó la **BONORUM POSSESSIO Y EL BONORUM POSSESSOR**.

La *hereditas* era una institución del *ius civile*, el pretor no podía hacer heredero a nadie, lo que hace es conceder a determinadas personas la posesión de la herencia (*bonorum possessio*). El *bonorum possessio* es el sucesor *mortis causa* conforme al derecho pretorio. El pretor otorgaba la *bonorum possessio* a un heredero que necesite entrar en posesión de una herencia, ayuda a la persona señalada por el derecho civil; también concede la *bonorum possessio* a alguien que no es heredero civil.

La concesión de la *bonorum possessio* debía ser pedida al magistrado. Ante el pretor en Roma y ante los gobernados en las provincias en un plazo de un año para los ascendientes y descendientes y 100 días para todos los demás.

La **BONORUM POSSESSOR** queda equiparado al heredero, en el sentido de que puede ejercer las acciones que tendría éste, y que goza de protección interdicial.

La *bonorum possessio* y la *bonorum possessor*, son figuras primitivas, que si las trasladamos al Derecho Sucesorio laboral, encuadrarían en el supuesto de que una persona llamada beneficiario – *bonorum possessor* –, tiene el innegable derecho de exigir prestaciones - *bonorum possessio*-, que al momento de la muerte de otra persona por su trabajo, no le hubiesen sido cubiertas, quiero decir, que tiene el derecho el beneficiario a poseer dichas

prestaciones que de algún modo forman parte del haber hereditario del extinto trabajador, porque son frutos que con su esfuerzo ha conseguido, que no se le entregaron pero tiene derecho a ellos como propios.

I.- Sucesión Ad Intestato o Vía Legítima.

Muerta una persona, se tiene que indagar si existe un testamento válido para repartir el patrimonio del ahora de *cuius*, en cuyo caso habría que abrir la sucesión testamentaria. En caso de no existir un testamento aparece la sucesión legítima o *ab intestato*.

Se abre la sucesión legítima cuando: no existe testamento o cuando existe éste pero no es válido o cuando no obstante, de existir testamento, éste resulta ineficaz, en estas condiciones le correspondía a la ley cómo debía repartirse el patrimonio del difunto.

✂ *Sucesión por vía legítima en las Doce Tablas.*

El romanista **Alfredo Di Pietro**, señala que la "*Ley de las XII Tablas* establecía que: "si se muere intestado, no conociéndosele heredero suyo (sus heres), que el *agnado* próximo tenga la familia. Si no se conociera *agnado*, que la familia la tengan los *gentiles*."⁶

Sucesión conforme a la "*LEY DE LAS DOCE TABLAS*"⁷:

1. - El Heredes sui (heredero de sí mismo): se volvían *suis iuris* por la muerte del autor de la herencia. Son hijos del difunto, excepto los *emancipados*; nietos en caso de muerte prematura del padre de ellos y los póstumos nacidos dentro de los 300 días contados a partir de la muerte del de *cuius*.

⁶ DI PIETRO, Alfredo. **Derecho Privado Romano**. Ediciones De Palma. Buenos Aires, 1996, páginas 351–352.

⁷ Cfr. Herencia Ab Intestato en DI PIETRO, Alfredo. OB. Cit., página 354.

La herencia se reparte por cabezas dentro de los parientes de primer grado, de otro grado se divide por estirpes; y dentro de cada estirpe, por cabeza.

“El término de *heredes suis* no deja de ser un poco extraño; en realidad, sugiere la existencia de una copropiedad familiar. Antes de la muerte del *paterfamilias*, los hijos eran en realidad copropietarios, aunque en forma eventual. Gayo, quien escribe en una época en que tales sentimientos jurídicos estaban todavía más vivos que en tiempo de Justiniano, dice que los *heredes suis* ya podían considerarse, en vida del padre, *quodammodo domini*.”⁸

Las mujeres no podían tener *heredes sui*, pero sí podían pertenecer a dicha categoría.

2.- A falta de heredes sui, la herencia se entregaba a los agnados, o sea, a los parientes por línea masculina, excluyendo definitivamente a parientes por línea femenina; es decir, como lo explica el **Maestro Floris Margadant** “un **agnado** del décimo grado podía recibir la herencia por la vía legítima, pero un hijo no podía recibir por esa misma vía la herencia de su propia madre, siempre que ella no se hubiera convertido en agnada de sus hijos, mediante un **coventio in manum**. Las mujeres, en caso de ser **agnadas** del de **cuius** debían tener con el difunto un parentesco de más dos grados. Desde la **Lex Voconia**, de 1679 a. de J.C., se prefería, por tanto, al agnado de décimo grado sobre la agnada de tercer grado.”⁹

La herencia al agnado de grado más cercano, se repartía por cabezas. Si alguno repudiaba la herencia, ésta se dividía entre los demás y si sucediera el caso de rechazo total, se prohibía repartir al grado siguiente.

3.- A falta de heredes suis y agnados, o en caso de repudiación de la herencia por los agnados más cercanos. Se cree que no era exactamente la

⁸ FLORIS MARGADANT, Guillermo. *El Derecho Privado Romano*. 2ª edición. Esfinge. México, 1988, páginas 455.

⁹ *Ibidem*, página 456.

gens (grupo formado por varios descendientes, de un antepasado en común) como tal, la que heredaba sino más bien los miembros individuales de la **gens** que tenían un derecho de **occupatio**.

Los libertos podían heredar por vía legítima teniendo **heredes sui**, a falta de éstos, sucedía el **manumitente** o sus herederos.

☞ **Vía legítima en el Derecho Pretorio.**

El sistema del **ius Civile** para la sucesión legítima, no fue del todo satisfactorio cuando la antigua ideología de la **agnación**, comenzó a perder vigor. Así se empezó a exigir que la **ab intestatio** se inspira en el presunto efecto que domina las relaciones familiares y que se concedieran derechos a los parientes por vía femenina, al hijo emancipado o a la madre que no se hubiera casado **cum manu** y a la viuda **sine manu**.

El pretor no cambió al **ius civiles**, sino construyó instituciones jurídicas más equitativas, paralelas al mismo; encontrando su fundamento no en leyes, sino en acciones y excepciones que el derecho pretorio concedía para dar eficacia procesal a dichas figuras.

Así por ejemplo, en vez de herencia y heredero del **ius civiles**, el pretor crea la **bonorum possessio** y el **bonorum possessor** con más conciencia jurídica y eficacia procesal.

Por orden de preferencia se entregaba la **bonorum possessio** a:

1. **Los liberi (hijos) y emancipados**. Se repartía por cabezas, si todos los **liberi** eran de primer grado; y por estirpes si los **liberi** eran de grados distintos.

Los hijos de un emancipado que quedaban bajo la potestad del abuelo, por la muerte de éste se volvían **sui iuris**. Si entonces se ofrecía también al padre de los nietos una participación en la herencia, los hijos no emancipados del difunto sufrían un perjuicio.

2. **Los legítimi, abarcando a los agnados**. Se prohíbe la sucesión de grados, ofreciendo la herencia al próximo grupo, conocido como los **cognados**. La herencia se dividía por cabezas.
3. **Los cognados**. La madre **sine manu** tiene una remota posibilidad de recibir la herencia de su hijo; y el hijo podía heredar a su madre casada **sine manu**. Los **cognados** podían suceder, hasta seis o siete grados; se ofrecía por cabezas.
4. **A falta de cualquiera de los herederos descritos en los puntos que anteceden, la herencia se transmitía a la viuda o viudo**. En caso de la **manus** el viudo no podía recibir la herencia de su esposa porque ésta no podía contar con un patrimonio propio; y la viuda **cum manu** recibía, una porción de la herencia del marido, por tener la posición jurídica de una hija.

El pretor prefería a los **liberi** y en caso de no encontrar heredero, pasaba al segundo y así sucesivamente lo que se denomina **successio ordinum**.

La Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país especialmente el artículo 115, puntualiza única y exclusivamente a la sucesión legítima, y el numeral 501 precisa el orden de beneficiarios, ocupando el primer sitio la viuda o el viudo, los descendientes menores de dieciséis años siempre y cuando dependan económicamente del trabajador fallecido, y no contempla a otros parientes como hermanos, sobrinos o parientes colaterales, únicamente habla de los dependientes económicos a diferencia de los romanos que colocan en primer lugar a los descendientes, seguidos por los ascendientes, dejando como última opción al o la cónyuge supérstite.

✂ **Correcciones de la vía legítima en la época imperial.**

En los primeros siglos de nuestra era, el senado corrigió el máximo defecto del sistema pretoriano en relación con la herencia testamentaria, es

decir, la posición aberrante de los hijos respecto del a madre casada **sine manu** y viceversa.

En tiempos del “Emperador Adriano, el **senadoconsulto** Tertuliano”¹⁰, dispuso que a falta de testamento y de **heredes sui** del difundo, la herencia se ofreciera en el siguiente orden:

1. *Al padre;*
2. *A los hermanos y;*
3. *A la madre y hermanas conjuntamente, en caso de no existir los dos primeros.*

“Con el emperador Marco Aurelio, Orfitiano **senadoconsulto**”¹¹, introdujo que la herencia de la madre no sometida a la **munus** de su marido corresponde a los hijos; trasladó a los hijos del grupo de los **cognados** al primer rango de los **liberi**, considerados **heredes suis** respecto de su madre.

En esta misma época aparecen la “*Constitutio Valentiniana* sobre la sucesión de los nietos y la *Constitutio Anastasiana*”¹² que concedía a hermanos emancipados al menos la mitad de la cuota que correspondía a los no emancipados, mejorando a la sucesión legítima.

La posición de la viuda o viudo y el hecho de que un agnado lejano podía quitar la herencia a un cognado cercano, siempre que éste no fuera un hijo de la difunta o la madre del de **cuius**, seguían empañando la **successio ab intestato**.

✂ Vía legítima en el Derecho Justiniano.

En la época del gran emperador Justiniano, aparecieron las “*Novelas 118 y 127* (543 d. de J.C. y 547 d. de J.C., respectivamente)”¹³ que trajeron la reforma necesaria a esta vía sucesoria.

¹⁰ Véase, FLORIS MARGADANT, Guillermo. Ob. Cit., página 459.

¹¹ Véase, Ibidem, página 460.

¹² Véase, Idem.

¹³ Cfr. DI PIETRO, Alfredo, Ob. Cit., página 357.

El nuevo sistema descansa en tres puntos fundamentales:

1. *El parentesco moderno por ambas líneas.*
2. *No hay diferencia de sexos.*
3. *La hereditas y la bonorum possessio se equiparan, acabando con el dualismo ius civil - ius pretorio.*

Mientras la antigua vía legítima estuvo influida por ideas de copropiedad familiar y un parentesco artificial **agnaticio**, la vía legítima del derecho justineano buscaba como fundamento el afecto que existe entre los parientes llegando pese a ello, a resultados que en caso concreto no armonizaban con las relaciones afectivas existentes.

El orden que introdujo Justiniano, se traduce en el siguiente:

1. ***Descendiente (emancipados o no). Se reparte por stirpes y dentro de cada grado por cabezas.***
2. ***Ascendientes y hermanos.***
3. ***Medios hermanos, uterinos o consanguíneos.***
4. ***Los demás colaterales.***
5. ***El viudo o viuda***
6. ***Si no se encontraba ningún heredero, la herencia se convertía en vacante, y por tanto iba a las manos del fisco; si el de cuius era soldado, la herencia se entregaba a la legión correspondiente, y si era sacerdote, a la Iglesia.***

En síntesis el Derecho Moderno aportó:

- A.- Una posición más favorable para el cónyuge **supérstite**;
- B.- La disposición de que los medios hermanos ocupen el mismo rango que los hermanos;
- C.- La introducción, más allá de los hijos de los hermanos, del sistema de representación, en relación con los colaterales y;
- D.- Una limitación de la herencia por vía legítima a un máximo de cuatro grados.

Con la evolución del Derecho Romano quedó definido un orden de herederos en la sucesión legítima con beneficios para los padres, hijos, parientes colaterales, pero sobre todo para la viuda o viudo. Podemos entender que los legisladores romanos lo hicieron tomando en cuenta vínculos consanguíneos, civiles y de dependencia económica, sin embargo, dista mucho a la materia de estudio a la que nos abocamos, puesto que hay una limitante en la legislación laboral que es precisamente la dependencia económica, si la viuda o viudo, ascendientes o descendientes, acrediten esta condición, tendrán el derecho de obtener como beneficiarios las prestaciones y demás indemnizaciones pendientes de cubrir al trabajador al momento de morir, en caso de que no llegaran a comprobar, los beneficios pasan al Seguro Social.

II.- Sucesión de los libertos.

La herencia del liberto ciudadano romano, siguió las líneas generales de la herencia del ciudadano romano ingenuo, pero se vio alterada por la existencia del patronato.

Según las "*Doce Tablas*"¹⁴, la herencia *ad intestato del liberto* se repartía primero a sus *suis heredes*, al patrono o a la patrona y a los gentiles del patrono.

"De este modo, el orden sucesorio era favorable para el patrono, y ello estaba bien, pues gracias a éste consiguió el liberto su libertad y por ello el patrimonio que haya podido conseguir; pero el patrono se veía desplazado, en caso de que el liberto hubiese hecho testamento instituyendo a un heredero extraño; y por los *sui heredes* del liberto. Según lo explica Gayo, esto se entendía bien si se trataba de hijos legítimos del *liberto*, pero no se justificaba si el *liberto* había adoptado un hijo o una hija, o tomando un *uxor in manu*,

¹⁴ Cfr, DI PIETRO, Alfredo, Ob. Cit, página 359.

estos últimos eran, por supuesto, *suis heredes, del liberto*, pero parecía in equitativo que desplazaran al patrono.”¹⁵

En el sistema pretoriano, el pretor protegía al patrono, más no a la patrona, siguiendo los lineamientos de la “*Lex Voconia*”¹⁶, que no permitía el enriquecimiento de las mujeres. Se excluyó al patrono de una liberta puesto que ésta no podía tener *heredes sui*.

La *bonorum possessio* del liberto se ofrecía en primer lugar a todos los *descendientes bajo la potestad del pater familias o emancipados del liberto*, en caso de hijos adoptivos o de la esposa *in manu*, heredaba el patrono o sus hijos varones; en segundo lugar se llamaba a los herederos legítimos del patrono, de la patrona y descendientes *agnados* del patrón; a falta de éstos los *cognados* próximos del liberto, a la familia del patrono o patrona, *liberi* del patrono; a un segundo patrono del liberto; al cónyuge supérstite del liberto; y por último los parientes *cognados* del patrono.

“La *Lex Papia Poppaea*, mejora la situación que los patronos tenían en la *Ley de las XII Tablas*”¹⁷, en el caso de que el liberto fuese opulento y tenía menos de tres hijos, le era entregado al patrono una parte viril de herencia del liberto.

Con el emperador Claudio, se le permitió al patrono asignar a uno sólo de sus hijos para ser heredero del *liberto*.

La herencia de los *liberti latino iunianos* – aquellos que alcanzaban la libertad de hecho por la “*Lex Iunia Norbana*”¹⁸, y que se convertían en esclavos al morir– se entregaba a los *manumisores*, a quienes volvían por ser una especie de derecho de peculio, es decir, pasaba a manos del patrono y sus descendientes.

¹⁵ Ibídem, página 360.

¹⁶ Véase, Idem.

¹⁷ Véase, Ibídem, página 361

¹⁸ Idem.

Con el tiempo se implantó una legislación en relación de que a la muerte del liberto quedaba a salvo el derecho del patrón y de sus hijos. Esto significaba que mientras viviera el **liberto** sería como otro **liberto** ciudadano romano, sus hijos serían legítimos, pero a su muerte la herencia pasaría al patrón y a sus hijos.

Justiniano suprime la categoría de **liberto latino** y la sustituye por la de **libertos ciudadanos romanos**. Desaparecen las diferencias entre patrón y patrona, entre hijos e hijas, y entre la herencia de un **liberto** y una **liberta**.

Heredaban primero los hijos, luego el patrono o patrona y a falta de éstos sus hijos **agnados**; y los colaterales **cognados** del patrón o patrona hasta el quinto grado.

La sucesión de los **libertos** es una clave de la sucesión laboral, en el sentido de que los hombres que prestaban sus servicios a través de los contratos de arrendamiento de obra o de servicio, arrendaban su trabajo a cambio de una contraprestación, después de liberados de la situación de esclavo al morir éste la ley consideraba como heredero al patrón o patrona y a sus hijos de éstos, situación no factible si el liberto realizaba un testamento, es decir, que es posible que este sea un remoto antecedente de que un liberto fuera un trabajador con la posibilidad prevenir para cuando en un futuro ocurriera su muerte, y dejara una manifestación de voluntad, de que los frutos obtenidos por su trabajo fueran destinados a las personas que el considerara, en primer término.

En la realidad actual no es viable que por ley el patrón o patrona y sus familiares puedan ser beneficiarios de un trabajador, está prohibido, salvo en el caso de que el mismo empleado así lo dispusiera en un testamento o pliego testamentario, pero en este caso es un derecho manifestar su propia voluntad y que esta sea y deba ser respetada. Posturas que nos ponen en la disyuntiva, *¿debe prevalecer la ley o la voluntad de un trabajador tratándose de una sucesión laboral?*. Respuesta que en el último capítulo se pretende encontrar.

III. -Sucesión testamentaria o vía testamentaria.

El testamento en Roma era un acto solemne por el cual una persona por su última y propia voluntad instituye a uno o más herederos.

El testamento podía contener cláusulas, como **manumisiones**, dación de tutor o un legado, por mencionar algunos ejemplos, considerados adicionales a la existencia de la institución de heredero, que es "la cabeza y el fundamento de todo testamento"¹⁹

El testamento tenía como características:

- 1.- Ser un negocio **mortis causa**, o sea, es la última voluntad de una persona para que valga después de su muerte;
- 2.- Ser solemne y,
- 3.- Ser revocable, el testador puede variar su contenido hasta el último momento de su vida.

✂ **Capacidad para testar y ser instituido heredero.**

Se denomina **Testamenti facti activa**, a la capacidad para poder otorgar un testamento, debía tenerse al momento de hacerlo y en el momento de su apertura siendo los ciudadanos **romanos suis iuris** los privilegiados.

Carecen de la **testamenti facti activa** los locos, impúberes, sordos y mudos (derecho clásico), esclavos, extranjeros, **los capiti deminutio**, **los filii familias**, las mujeres, los pródigos y los cautivos. En el Derecho Justiniano, los reos y apóstatas.

En "la *Novela 118*"²⁰ Justiniano al **filius familias** les dio la posibilidad de hacer un testamento válido al equiparlo a la condición de **parter familias**. Los **latinos** podían testar, siempre que no fueren **latinus lunianus**. Los esclavos

¹⁹ Ibídem, página 363.

²⁰ Véase, BIALOSTOSKI, Sara. Ob. Cit., página 201.

públicus populi romai podían disponer de la mitad de su patrimonio. El testamento hecho por el cautivo que moría en prisión era absolutamente válido, gracias a la “*Ley Cornelia*”²¹ puesto que juzgaba que había perecido en el último momento de ser libre. Por último las mujeres con el *ius liberorum* podían testar en total libertad.

La capacidad de ser instituido como heredero es la *Testamenti factio pasiva*, y debía tenerse al momento de hacer el testamento, en el momento de ofrecerse la sucesión al heredero y el momento de aceptarla.

No gozaban del testamento *factio pasiva* los peregrinos, *los latínos*, los *junianos*, *los dedicticios*, las personas inciertas, las mujeres (hasta el derecho justiniano), las personas morales (hasta Constantino), los herejes y apóstatas (a partir de Justiniano).

Ciertamente la capacidad es un requisito esencial para elaborar y otorgar un testamento, cualquier persona con plena capacidad de goce y ejercicio, tiene derecho a disponer de sus bienes. Si nos referimos a un pliego testamentario contenido en un contrato de trabajo, indispensable es que se requiera plena capacidad del trabajador para designar a sus beneficiarios en caso de muerte.

✂ *Formas de testamento.*

En el Derecho Romano Antiguo hubo tres formas de hacer testamento:

- **Testamentum calatis comitiis:** se realizaba un testamento ante los comicios curados presididos por un *pontífices*, dos veces al año (24 de marzo y 24 de mayo) tenía carácter público, que le daba validez. Gracias a su publicidad, a mediados del siglo II A.C. desapareció.
- **Testamentum in procinctu:** se hacía ante el *populus* armado para ir a un combate. Se aplicó hasta el siglo II A.C.

²¹ Véase, *Ibidem*, página 258.

- **Testamentum per aes et libram o mancipatorio:** si una persona se sentía morir y todavía no había realizado su testamento, acudía con un amigo a quien le vendía ficticiamente sus bienes, rogándole dispusiera de ellos como él le dictaba. El amigo adquiría los bienes en propiedad a través de la **mancipatio**. Se hacía ante cinco testigos y se escribía en tablas de madera cubiertas de cera. No dejó de tener el defecto de la publicidad y por ser un acto bilateral podía ser revocable, se usó por largo tiempo.

En el Derecho Pretorio, el pretor en un **testamentum per aes libram** reconoce el valor de la voluntad sobre las formas de la **mancipatium**.

Aparece la **bonorum possessio secundum tabulas**, conocida por los romanistas como testamento pretorio, debía ser sellado por siete testigos; podía ser inválido por el **lus civile** si los herederos legítimos lo reclamaban. Un rescripto de Antonino Pío, concedió a los **bonorum possessio la exceptio doli mali** para defenderse de los herederos del **lus civile**.

En el posclásico el testamento **testamentum per aes libram** desapareció. En el año 439 los emperadores Teodosio II y Valentiniano III introdujeron una nueva forma de testamento:

Testamento tripartitum: deriva del derecho civil antiguo, del derecho pretorio y de las constituciones imperiales. Debe contener además del texto, la declaración expresa de siete testigos y los sellos en los mismos en la parte exterior del escrito.

También surgió en esta época el **Testamentum apud acta judicial o municipal**, es oral y requiere que el testador manifieste su voluntad ante testigos; y el **Testamentum principe oblatum**, presentado ante el príncipe que fungía como testigo.

En el Derecho Justiniano además del testamento tripartita y demás formas de testar, existieron los llamados testamentos especiales:

- Testamento de ciegos: manifiesta su voluntad ante siete u ocho testigos y un notario.
- Testamento celebrado en el campo: ante cinco testigos.
- Testamento en época de peste: válido aún cuando la presencia de los testigos no fuera en forma simultánea.
- Testamento del padre a favor de los hijos: verbal siempre que fuera ante dos testigos o bien escrito, en este caso, sólo se requiere que el testador por su propio puño y letra designe a sus herederos y la fecha.
- Testamento a favor de la Iglesia sin ninguna forma en particular para redactarse.
- Testamento militar: desde el emperador César hasta Trajano se autorizó a los militares en servicio realizar su testamento en la forma que ellos quisieran con una eficacia de un año.

El *filius familiaris militar* puede testar válidamente respecto a su *peculium castrense* aun sin contar con la *testamenti factio activa*; el militar puede testar a favor de las personas que carecen de la *factio pasiva*; puede disponer en su testamento de sólo una parte de sus bienes y el resto que pase por la sucesión legítima, puede testar bajo condición resolutoria o a términos, no se obliga a instituir formalmente al heredero; y los legados dispuestos en el testamento no están sujetos a reducciones.

Ya con Justiniano el testamento militar no tiene el carácter excepcional porque los privilegios señalados ya eran comunes a todos los demás testamentos y porque las condiciones del Estado y la milicia lo requerían. Y sólo se podía realizar cuando se encontraba el militar en operaciones bélicas y no en servicio de guarnición.

✎ Contenido del testamento.

Todo testamento debía contener:

- I. *LA INSTITUCIÓN DE UNO O MÁS HEREDEROS*. Parte fundamental e imprescindible del testamento romano.
- II. *SUSTITUCIÓN DEL HEREDERO*. El testador puede, después de instituir al heredero, designar a otro u otros que subordinadamente, para el caso de que el primero no adquiere la hereditas ocuparan su lugar; esta sustitución recibe el nombre de vulgar. Existía la sustitución pupilar que se presentaba cuando el *pater familias* nombraba heredero al *filius familias impúbero*, en el caso de que éste muriera antes de haber llegado a la pubertad. Justiniano introdujo la sustitución *cuasi pupilar* o ejemplar, que es la designación hecha en nombre de un descendiente enfermo mental, sin intervalos de lucidez, para el caso de que muriera en estado de locura.

Todo testamento puede ser inválido, ineficaz y revocable. El testamento puede adolecer de ciertos vicios o defectos que lo invalidan como tal, porque puede ser confeccionado por alguien que no gozaba de la *testamentio facti activa* o teniéndola no hubiese seguido las formalidades necesarias, en estas circunstancias el testamento se tornaba inútil cuando el *parter familia* siguiendo todas las formalidades omitía mencionar al *filius* como heredero. Se rompía el testamento si el testador omitía instituir como heredero a un hijo que está próximo por nacer; es inválido cuando el autor testamentario sufre una *capitus deminutio* posterior.

Un testamento válido puede ser ineficaz, si el o los herederos han premuerto en relación con el testador o han perdido la *testamentio facti pasiva* o bien, repudian la herencia.

Puede revocar un testamento el propio testador, el cual en un momento dado puede cambiar de parecer respecto de lo que ha expresado en un primer testamento, expresando lo actual en uno nuevo. En el *ius civile* prevalecerá el segundo siempre que guarde las formalidades y requisitos, el anterior ya no rige. Si el heredero sé rehusa a serlo o muriera antes que el testador o antes de

aceptar la herencia, el testamento se convierte en desierto y se abre la sucesión legítima.

En el Derecho Pretorio, existiendo un testamento con los requisitos y formalidades del *ius Civile* y con posterioridad se otorga un testamento pretoriano, el pretor concede la *bonorum possessio secundum tabulas* a los herederos instituidos, quienes podían defenderse con la *exceptio doli* al reclamo del heredero legítimo.

Con Justiniano, la revocación se produce ya sea, por un nuevo testamento válido; por la apertura intencionada del testamento, con la ruptura de cintas y sellos o su destrucción o por voluntad expresa antes tres testigos o autoridad judicial de revocar el anterior testamento.

El testamento se abría entre el tercer y quinto día posteriores a la muerte del de *cuius*, en presencia de testigos testamentarios quienes debían reconocer sus sellos, rompiéndose posteriormente hilo, se procede a la lectura del testamento, y se hace una copia del mismo; se sella con el sello público y se archiva.

Los testamentos estaban sujetos a modalidades de condición, modo y plazo.

La sucesión testamentaria no es contemplada por la Ley Federal del Trabajo, sólo toca lo tendiente a la sucesión legítima en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, pero no establece el procedimiento para determinar quienes tienen derecho a recibir por muerte ajena a un riesgo de trabajo, recurriendo por analogía a la primera solución. De ahí que se pretenda reglamentar la posibilidad de que el trabajador por su propio derecho, realice la designación expresa de la o las personas, sea en un contrato individual o colectivo de trabajo, para que en caso de que ocurriera su muerte natural o a consecuencia de un riesgo laboral, les sean entregadas las prestaciones e

indemnizaciones correspondientes al trabajador, y en caso de no existir disposición del empleado actuaría la ley.

La misma Ley del Trabajo, no proporciona reglas para dar un tratamiento al testamento o pliego testamentario que se estipule en un contrato derivado de una relación de trabajo; sólo algunos doctrinarios plantean la probabilidad de que se respete la voluntad del trabajador y en último de los casos, en que no se pudiera cumplir, nos remitiríamos a lo establecido por la ley, no obstante, se niegan a aceptar esto pues se estaría atentando contra el argumento de la defensa de los dependientes económicos del trabajador, por lo que la ley debe prevalecer por encima de todo.

✂ Sucesión oficiosa.

Otra vía sucesoria dentro del Derecho Romano es la oficiosa, como una limitación a la libertad de testar y como una medida para asegurar la continuidad económica de la familia impidiendo que los bienes del pater a su muerte pasen a manos extrañas. Tanto el Derecho Civil como el Pretorio defendían los derechos hereditarios de los hijos preferidos en el testamento, no impidiendo en ningún momento la desheredación injustificada de los *filii familias* y *filiae familias*. A fines de la República se entabló el recurso ante el tribunal de los *centumvire* denominado *querrella inofficiosi testamenti* con el fin de proteger a los desherederos, alegando que era injusto el testamento y que el pater al disponer de su testamento no se encontraba en su entero juicio por lo que los hijos, admitiendo incluso los póstumos, pedían se declarara el testamento inoficioso. Y como no era posible que los herederos testamentarios concurrieran con los herederos *ad intestato*, los *centumviri*, anulaban el testamento y declaraban abierta la sucesión legítima. Consecuentemente, los hijos y parientes debían recibir, si no existía causa para desheredarlos, una porción de bienes, o sea, una cuarta parte de lo que les tocaría *ad intestato*.

Poco después, se introdujo la *actio ad supplendam legitiman*, por medio de ella se contemplaba la porción legítima reduciendo ventajas previstas en el testamento a otras personas, sin que se anulara totalmente el testamento. Ya por último “Justiniano en la *Novela 115*”²², estableció que con la *actio ad supplendam legitiman*, se redujesen las cuotas de todos los herederos, hasta llegar a la porción legítima del actor y que las demás disposiciones del testamento como legados, *manumisiones* y fideicomisos deberán quedar intactas.

El Derecho del Trabajo, no observa el evento de respetar la voluntad de un trabajador plasmada en un testamento cuando ocurre su muerte por una causa ajena a un riesgo de trabajo, por que respeta ante todo la dependencia económica de determinadas personas para con el trabajador. Y si bien es cierto que el Derecho Laboral es una rama autónoma, - con normas propias, legislación propia, sin injerencia de otra rama del Derecho -, adecuándola a la rama laboral podría aceptarse la sucesión testamentaria y para no dejar en estado de indefensión a los dependientes económicos, aceptando la figura de la sucesión oficiosa romana que sigue vigente en el Derecho Civil, para que en caso de que éstos fueran excluidos por el trabajador en el testamento o pliego testamentario, se entregara parte de las prestaciones pendientes de cubrirse a dichos dependientes, respetando de cualquier forma la voluntad del trabajador.

1.2. ESPAÑA.

Para el sistema jurídico español la sucesión hereditaria, es el modo de continuar y perpetuar la propiedad individual, presenta la continuidad en el goce de los bienes materiales y allá de los límites de la vida del ser humano y en la necesidad de dar estabilidad a una familia y a la economía social.

²² *Ibidem*.

Efectivamente para el pueblo español la sucesión tiene una razón social, es decir, un estímulo principal del trabajo sea físico o intelectual, en el interés personal de beneficiarse y beneficiar a la descendencia con los frutos obtenidos del trabajo. Punto trascendental para nuestro tema, puesto que esto nos lleva a discernir que todo trabajador tiene el absoluto derecho de repartir los frutos ya obtenidos o los pendientes por obtener de su trabajo a quien él quiera.

En el antiguo Derecho Español, el pueblo visigodo retoma los monumentos del Derecho Romano, debido al vasto dominio territorial que tuvo el pueblo Romano. En materia de sucesiones, se refleja la libertad de testar con fuertes limitaciones familiares.

En el tiempo de la Reconquista los Fueros Municipales y Nobiliarios acentúan la exaltación a la familia.

La facultad de testar era limitada y reducida. En la sucesión legítima se llamaba a los hijos nacidos en el concubinato en defecto de los hijos naturales y se admite la troncalidad y la primogenitura.

En el siglo XIII, “en Castilla, *el Fuero Real*, prefiere a los principios constitutivos de la sucesión en el Derecho Romano. *Las Partidas*, intentan introducir el Derecho Justiniano. Ya en el siglo XIX con el *Ordenamiento de Alcalá*, se reduce las formalidades testamentarias y suprime la necesidad de instituir heredero, así como la incompatibilidad entre la sucesión legítima y testamentaria. *Las Leyes del Toro*, dicta reglas importantes, se reconoce y reglamenta la institución del mayorazgo. La *Ley Desvinculadora de 1820*, abolió a los mayorazgos, y la *Ley de Mostrencos de 1835*²³ retocó a la sucesión intestada, admitiendo nuevos llamamientos.

²³ Véase, CASTÁN TOBEÑAS, José, **Derecho Civil Español Común y Foral. Tomo VI. Vol.I.** Reus. Madrid, 1989, páginas 70 y 71.

“La *Ley de Bases de 1888*”²⁴, decía, que el Derecho Sucesorio, mantenía la esencia que las demás disposiciones le habían otorgado paulatinamente.

En el Derecho Español moderno, el Código Civil, presenta ciertas novedades en el Derecho Sucesorio mortis causa, como la adquisición de la herencia, así mismo, la determinación del título universal o particular de la sucesión, de acuerdo con el mismo, las dos terceras partes del haber hereditario del padre y la madre constituyen la sucesión legítima de los hijos y descendientes legítimos.

La “*Constitución Española de 1978*”²⁵, protege junto a la propiedad el derecho hereditario, reconociendo ambos derechos y al derecho de igualdad de todos los hijos- abarca en una unidad al patrimonio, personas y familia-. En España, prevalece la sucesión testamentaria sobre la legítima.

“La legislación civil no rechaza la posibilidad de una sucesión contractual, en donde se pacte la transmisión de la herencia a cambio de una contraprestación entre el autor de la sucesión y un tercero; el intervencionismo del Estado va dando mayor injerencia a las manifestaciones de la sucesión legal, siguiendo sucesiones legales especiales, como por ejemplo, legislación sobre casas baratas, colonización, patrimonio familiar, arrendamiento, etc. Provincias españolas como Cataluña, Baleares, Aragón y Navarra admiten en sus legislaciones civiles forales la disposición de la herencia por testamento, ley o contrato.”²⁶

El Código Civil, concibe a la herencia, en su artículo 659, estableciendo, que ésta comprende todos los bienes, derechos y obligaciones de una persona que no se extinguen con la muerte.”²⁷

²⁴ Ibidem, página 72.

²⁵ Véase Constitución de España de 1978 en Internet página. www.google.com

²⁶ CASTÁN TOBENAS, José. Ob, Cit, pagina 78.

²⁷ Ibidem, página 81.

☞ Sucesión intestamentaria.

“*Las Partidas*”²⁸ aceptado, la doctrina romana justineana, admiten tres órdenes para determinar la sucesión de los bienes de personas que fallecieran sin testamento, el de los ascendientes, descendientes y colaterales. Los parientes del primer orden excluyen a los otros dos y el segundo al tercero. En un mismo orden, los de grado más próximo excluyen a los del grado más remoto.

La viuda tenía derecho a la cuarta parte de los bienes, siempre que no excediera de 100 libras de oro. Esta porción dada a la mujer, tenía el carácter de deuda legal, como pago a los años que duró el matrimonio con el de *cujus*. “*El Fuero Juzgo, (Libro VI, título V, Ley I)*, facultó al testador a disponer de la quinta parte de sus bienes para otorgarlos generalmente a la Iglesia, Fuero Viejo de Castilla no permitía al testador mandar lo suyo más del quinto grado.”²⁹

Posteriormente las “*Leyes del Toro, el Fuero Real y la Novísima Recopilación*”³⁰, normaron la práctica de que el testador disponía de la quinta parte de sus bienes y el resto llamada legítima forzosa, era derecho de sus descendientes, además se modificaron las normas jurídicas relativas a los hijos naturales, adoptivos y herencia de colaterales hasta el quinto grado.

☞ Sucesión testamentaria.

“*El Fuero Juzgo, el Fuero Viejo de Castilla, el Fuero Real, Las Leyes de Estilo y del Toro*”³¹, instituyeron como práctica invariable que el testador sólo dispusiera libremente, a través de un testamento, de la quinta parte de sus bienes, el resto pasaba a los herederos forzosos descendientes, ascendientes y

²⁸ Véase OBREGÓN, Esquivel. **Apuntes para la Historia del Derecho en México.** 2ª edición. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1984, página 715.

²⁹ **DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO.** TOMO IV.. 10ª edición. Porrúa. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1997, página 3009.

³⁰ Véase CASTÁN TOBENAS, José. Ob. Cit, página 73.

en ocasiones los colaterales, a los que sólo podría despojar ante la presencia de la causa de desheredación.

“El testamento definido como la voluntad ordenada en que uno establece su heredero o reparte lo suyo en aquella manera que quiere que quede lo suyo después de su muerte”.³² El proyecto del *Código Civil español de 1851* definía al testamento como un acto solemne y esencialmente revocable por lo que puede disponer el hombre de todo o parte de sus bienes para después de su muerte a favor de una o más personas. Y el Código Civil dice que el acto por el cual una persona dispone después de su muerte de todos los bienes o de parte de ellos se llama “testamento”³³

Las instituciones jurídicas españolas caracterizan al testamento como un acto unilateral, personalísimo, libre, formal o solemne y revocable.

El Derecho de Castilla anterior al Código Civil clasifica al testamento en:

- a) **GENERAL**: testamento abierto y *nuncipativo* y testamento común cerrado.
- b) **EXCEPCIONALES**: *codicillos* (notas testamentarias; testamento mancomunados por comisario; fideicomiso de instituciones; reservados; con cláusulas *ad cautelam*).
- c) **ESPECIALES**: testamentos de ciegos, y militar.

El Código Civil, por su parte divide a los testamentos en:

- a) **COMUNES**: aquellos que regula la ley para ser otorgado en circunstancias y formalidades normales, como el ológrafo, abierto y cerrado.

³¹ Idem.

³² ARCE Y CERVANTES, José. **Sucesiones**. 3ª edición. Porrúa. México, 1992, página 36.

³³ CASTÁN TOBEÑAS, José. Ob. Cit, página 462.

b) **ESPECIALES Y EXCEPCIONALES:** que establecen por excepción y requieren más o menos solemnidades, según sea el caso. Especiales son los del loco; sordo; ciego; mudo; hecho en lengua extranjera, en caso de epidemia o peligro de muerte; y extraordinarios el militar, marítimo y hecho en país extranjero.

La normatividad española aprecia la capacidad de otorgar testamento, al estado en que la persona se halle al momento de tal otorgamiento. Son incapaces los menores de catorce años sea hombre o mujer, los perturbados mentales y sordomudos que no supieran escribir. Por lo tanto, es capaz de realizar testamento cualquier persona, siempre y cuando no quede en ninguno de éstos tres supuestos. "*Las Partidas* negaban la capacidad a deportados, condenados a trabajos perpetuos, herejes y apostatas. Las *Leyes del Toro* derogan tales consideraciones."³⁴

Antes del Código Civil eran incapaces las corporaciones ilícitas, monasterios y conventos religiosos, hijos naturales y confesor del testador en su última enfermedad. Ya en la actualidad se consideran capaces de suceder al de *cujus* por testamento a todas las personas físicas y jurídico -morales; y son incapaces el *nasciturus* (concebido pero no nacido) siempre y cuando no fuera identificado en su existencia como persona; las sociedades y corporaciones con fines ilícitos; sacerdote confesor del testador en su última enfermedad; el tutor que no sea ascendiente, descendiente, hermano o cónyuge; el Notario o sin él, testigos de un testamento especial; y el albacea que se haya negado a aceptar el cargo conferido.

La capacidad del heredero, se debe aceptar al momento de la muerte del autor de la sucesión y la del supuesto legatario en el tiempo de realizar la condición impuesta por el de *cujus*.

³⁴ Idem.

1.3 FRANCIA.

En Francia en los albores de la época moderna regían los principios del individualismo y el liberalismo, en donde el primero representa una concepción filosófica de la sociedad y del hombre y el segundo, se refiere a una actitud del Estado y una manera de enfocar los problemas económicos, con base en las teorías del Contrato Social y el origen y los fundamentos de la desigualdad de los hombres, de ahí que uno de los postulados de la Revolución Francesa fuera el respeto a los derechos naturales del hombre y a su libertad; a consecuencia de la profunda división entre los hombres de un sistema de gobierno y económico que pertenecía a la burguesía.

Con la Revolución francesa de 1789 nació la Declaración de los Derechos del Hombre, a través de esta la clase trabajadora fue tomando conciencia de su misión y de su deber de reclamar su campo libre, sin trabas, ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades y el de conseguir un nivel de vida decoroso, por ser de naturaleza libre, quedando a cargo del Estado garantizar el ejercicio de dicha libertad.

Este régimen se implantó en Francia y se sustentó en tres leyes fundamentales: “la Ley Chapellier que contenía las exigencias de los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo; el Código Penal que castigaba a aquellos que con pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos se manifestaran, pues consideraban dicho levantamiento un atentado en contra de la libertad y de la propiedad privada; y el Código Civil de 1804”³⁵ que regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiendo condiciones de trabajo inhumanas, sin hacer distinción de edad y sexo, todo en nombre de la igualdad de los individuos.

³⁵ Véase, DÁVALOS, José. Ob. Cit., página 5.

Esta situación cansó a los trabajadores, sobre todo porque se produjo una fuerte división entre los hombres, reuniéndolos en dos grupos, los dueños del capital y los de la fuerza del trabajo, siendo favorecidos los patrones. Por lo que la lucha siguió, propugnando por la desaparición de la explotación del hombre por el hombre, por una sociedad nueva dueña de la tierra y de sus frutos y de los instrumentos de producción, que rompa las cadenas de las fuerzas económicas, imponerse a la burguesía y al Estado, con las únicas armas con las que podían defenderse, la manifestación pública, las asociaciones sindicales no autorizada y las huelgas. Luchas que perseguían la libertad sindical, de negociación, contratación colectiva y de huelga; el derecho individual de trabajo con un mínimo de justicia social; y una previsión social que protegiera a los trabajadores contra los riesgos laborales. Misión que concluyó en el siglo XX primero en "América con la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución Mexicana de 1917 y posteriormente en Europa, con la Constitución Alemana de Weimar de 1919"³⁶, dichos ordenamientos colocaron al trabajo como un derecho propio de la clase trabajadora.

La transmisión del patrimonio a la muerte de una persona, está ligada en el Derecho francés a la propiedad privada y al aseguramiento de la continuidad de la apropiación patrimonial.

El desenvolvimiento histórico del Derecho Sucesorio en Francia, desde sus orígenes, tiene una complejidad en la organización sucesoria; bajo la presión del derecho feudal, pero aún así, crea instituciones como los mayorazgos y el derecho de masculinidad.

La dualidad entre el derecho, el consuetudinario y escrito, es a nivel legislativo. En las provincias de costumbre la transmisión de una sucesión es de base familiar, la voluntad del de *cuius* se esfuma ante los derechos de su

³⁶ Véase, GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho Individual del Trabajo**. OXFORD, México, 1999, páginas 3-4.

familia sobre los elementos esenciales de él; en consecuencia, la sucesión *ad intestato* tiene mayor relevancia. A diferencia de las provincias de derecho escrito, en donde predomina la tradición romano – justineana, la consideración individualista de los poderes del propietario sobre sus bienes, prolongando más allá de la muerte, por lo que hablamos de una preponderancia de la sucesión testamentaria; la sucesión legítima no es más que un reflejo como expresión de las intenciones probables del difunto. Tal ambivalencia en México sería a la inversa, en el entendido de que en el Derecho escrito, existe la Ley Federal del Trabajo en donde los artículos 115 y 501, regulan a la sucesión intestamentaria, protegiendo a la familia y la dependencia económica, con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (artículo 3º) y por costumbre sería la presunción del respeto a la voluntad del trabajador, misma que sólo para nuestra legislación actual tendría cabida en el Derecho Civil.

Con la Revolución Francesa el Derecho Sucesorio se torna constitucionalista. El Código Civil de 1804, implanta un sello individualista al régimen sucesorio, se sacrifica la tradición familiar; sigue dominando la tradición del derecho justineano. La innovación radica en el establecimiento de la igualdad de formas de transmisión de la herencia, la testamentaria y la legítima, a diferencia de otros tiempos en donde prevalecía una sobre la otra. "Sólo ideas de Le Play, combaten la igualdad de herederos y defiende la libertad testamentaria.

El 1 de junio de 1924, se introduce el Derecho Sucesorio en Alsacia y Lorena, para todas las herencias producidas después del 1 de enero de 1925.³⁷

Para el Código Civil, sucesión es la transmisión, no de los aislados, sino de bienes que forman parte de un todo, de un patrimonio. La apertura de la sucesión es el instante en que se realiza la transmisión universal del patrimonio

³⁷ PLANIOL, Marcel y Ripert Jorge. **Tratado Práctico del Derecho Civil. Las Sucesiones. Tomo IV.** Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM –T.S.J.D.F. México,2002,página 14.

del difunto a sus herederos, se abre por muerte natural y es el punto de partida de la división de los herederos llamados a suceder.

En la sucesión ab intestato el Código Civil tiene los siguientes preceptos: el derecho de legítima por el cual el causante tiene una porción libre de herencia, sobre la cual puede disponer o por donación o por causa de muerte (reserva hereditaria); el resto queda afectado a los legitimarios. Los ascendientes y descendientes tiene derecho a la reserva hereditaria. La parte de que puede disponer el autor de la sucesión se llama cuota disponible que equivale de $\frac{1}{4}$ a $\frac{3}{4}$ partes del haber hereditario. Si no existiesen herederos reservados la cuota se divide entre los legítimos.

Por sucesión legítima pueden heredar una persona que al día de la sucesión sea capaz y no indigno. En el pasado eran incapaces los religiosos, criterio que fue abolido por "*Decreto del 9 de octubre de 1793*. Para el Código de 1804 no son capaces los extranjeros y muertos civiles, pero para la *Ley del 14 de julio de 1819* los extranjeros pueden heredar bienes propiedad de un pariente extranjero o francés y con la *Ley del 8 de junio de 1850*"³⁸ queda abolida la institución de muertos civiles.

En el Derecho consuetudinario primitivo, heredan **ab intestato** los descendientes, ascendientes y colaterales. El más próximo en grado heredaba. La cónyuge supérstite heredaba la totalidad de la sucesión a falta de herederos, más una cuota viudal.

En el Derecho escrito, con la influencia de las "*Novelas 118 y 127 de Justiniano*"³⁹, son susceptibles de heredar los ascendientes concurran con los colaterales privilegiados, hermanas y hermanos de doble vínculo e hijos de hermanos excluían a los hijos uterinos o consanguíneos en algunas ocasiones. La cónyuge supérstite hereda hasta el cuarto grado y tiene como beneficio el aumento de dote.

³⁸ Véase, Ley del 14 de julio de 1819, *Ibidem*, página 54.

³⁹ *Ibidem*, página 13.

La práctica actual descansa en el reconocimiento de tres ordenes de herederos: los *DESCENDIENTES*, *ASCENDIENTES* Y *COLATERALES*, divididos en línea materna y paterna, en donde hereda el más próximo y a falta de uno el otro y así sucesivamente.

La o el cónyuge supérstite, puede heredar exclusivamente a falta de sucesores. El Estado, es beneficiario de la sucesión en caso de que no existiera ningún heredero del causante, a título universal, para evitar que la herencia quede vacante.

Es importante resaltar, que el Código Civil francés, prohíbe los pactos sucesorios. Mientras la sucesión no es abierta no se admite pacto ni contrato que tenga por objeto la sucesión considerada para cuando ella se abra, porque son inmorales, ya que se estipula sobre la muerte de una persona viva y puede propiciar el crimen.

En cuanto a la sucesión testamentaria - manifestación libre de la voluntad de una persona para transmitir sus bienes al momento de su muerte -, el testamento verbal usado en el Derecho Romano quedó prohibido por "la Ordenanza de 1735"⁴⁰, mismo que el Código Civil no admite, debido a que las declaraciones verbales que el de *cujus* hubiera podido hacer para disponer, modificar o completar un testamento escrito carecen de valor. Queda prohibido el testamento mancomunado porque, admitía pactos sucesorios.

Se verifican tres tipos de testamento en el en la legislación civil francesa: **el ológrafo**, aquél totalmente escrito, fechado y firma por la mano del testador y debe ser depositado en manos del Presidente del Tribunal quien procede a su y apertura. **Testamento abierto o por documento público** el que se otorga ante dos Notarios y dos testigos o un Notario y cuatro testigos. **En los documentos públicos se pueden hacer testamentos privilegiados**, en atención que la ley

⁴⁰ Idem.

les dispensa de las normas comunes de testamento por documento públicos, entre los que se encuentran el testamento militar, en caso de enfermedades, y en un viaje marítimo. Y el **Testamento cerrado** en tercera posición, hecho por el testador o bajo la dirección de una persona, se presenta cerrado y sellado ante un Notario.

1.4. ITALIA.

Italia cuna en la antigüedad de la civilización Romana, heredera de las instituciones jurídicas en cuestión de sucesiones. Quedó de manifiesto la evolución de las necesidades y nuevas inquietudes presentes en la era moderna, la cuales derivaron en la codificación actual.

La muerte de cualquier sujeto, implica la apertura de una sucesión. La doctrina italiana ha intentado e intenta reconstruir las instituciones del Derecho Hereditario Romano, fundamentalmente, la noción de herencia, ya no con el concepto de universitas, sino con el concepto de sucesión, es decir, poner al heredero en la situación jurídica que tenía el difunto antes de su muerte y la transmisión de los derechos patrimoniales a una o varias personas.

La sucesión en Italia se vincula por un lado a la institución familiar, y por el otro, a la voluntad del difunto.

El autor de origen italiano **Alberto Trabucchi** justifica la preferencia de determinadas personas en la sucesión del causante con el "fundamento del derecho de la propiedad. Todavía entre aquellos que definen la existencia de la propiedad privada, hay algunos que no quieren reconocer el modo de adquirirla más que a través del trabajo; se sostiene que la titularidad de las relaciones jurídicas con la muerte del sujeto debe tornar a la colectividad; pero no es menos cierto que, si se reconoce como base del ordenamiento civil la idea de la organización familiar, - entendiéndolo este en su sentido más estricto -, y admitida la sucesión de una persona particular a otra, no será oportuno negar la

posibilidad de que estas dispongan de sus bienes y por medio del testamento".⁴¹

"La Constitución de 1942"⁴² reconoce la propiedad y garantiza la privada y remite a la legislación en orden de regulación a dos tipos de sucesión la legítima y la testamentaria.

El Código Civil italiano determina y concreta las relaciones de parentesco; tiene preferencia la sucesión legítima a falta de ésta la testamentaria; fija la porción que corresponde a cada una de las categorías de los parientes más cercanos, que no pueden ser privados de una participación en la sucesión testamentaria.

La sucesión no se extiende a todos los derechos del difunto, esto quiere decir, que a la muerte de una persona existen derechos como por ejemplo. los del orden familiar, la obligación de prestar alimentos o el usufructo, que no se pueden transmitir. En realidad lo que se transmiten son los derechos reales y obligaciones (activos y pasivos).

✂ Sucesión legítima

Lo más destacado que la ley produjo fue un sistema completo de categorías de sucesores que va desde el pariente del grado más cercano, hijos legítimos padres y hermanos, incluyendo a los hijos naturales y al cónyuge supérstite, hasta la sucesión del Estado.

Las diferentes categorías de herederos llamados por la ley, en algunos casos se excluyen recíprocamente, en otros ocurren por cuotas diversas.

La sucesión en el patrimonio del difunto se determina en razón del matrimonio o de la relación de parentesco con el de *cuius*, así como, de la proximidad familiar.

⁴¹ TRABUCCHI, Alberto. *Instituciones de Derecho Civil. Tomo II.* Revista de Derecho Privado. Madrid, 1967 pág.372.

☞ Sucesión testamentaria.

El testamento es un negocio mortis causa, la voluntad del autor fija un orden de suceder diferente al indicado por la ley; y no produce inmediatamente efectos jurídicos, estos dependen de la muerte del de *cuius*.

El testamento contiene actos de disposición cuya eficiencia depende de la aceptación de la herencia por parte del heredero.

En la sucesión testamentaria, la doctrina italiana, presentó como innovación de la determinación la naturaleza de la ejecución testamentaria; la reintroducción de una situación fideicomisaria y la admisión del concepto no patrimonial de las cláusulas testamentarias.

Por regla general, es capaz de heredar toda persona, siempre y cuando no sean declarados incapaces por la ley, o sea, que fueran menores de 18 años, enfermos mentales, incapaces para entender y querer y condenado a prisión. Y en cambio, pueden heredar por testamento, ascendientes, descendientes, colaterales hasta el sexto grado.

En palabras de **Francisco Messineo**⁴³, el Derecho Italiano, prohíbe y declara nulo, el pacto o contrato sucesorio por el que una persona por actos entre vivos disponga *mortis causa* de bienes propios obligándose frente a los herederos o legatarios a no revocar.

Una vez que se ha hecho el esbozo del desarrollo histórico de la sucesión en Europa, nos abocaremos al desenvolvimiento de la misma en nuestro país.

⁴² Véase Constitución Italiana de 1942, artículo 42, en Internet: www.google.com.

⁴³ MESSINEO, Francisco. **Manual de Derecho Civil y Comercial. Tomo VII. Derecho Sucesorio**. Ediciones Jurídicas Europa América. Buenos Aires, 1979, página 75.

1.5. MEXICO.

Los principales antecedentes del Derecho del Trabajo en México, los encontramos durante la Colonia en las "*Leyes de Indias*"⁴⁴ que buscaban proteger a los indígenas, asegurándoles la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo y prohibición de las tiendas de raya, entre otras cosas, pero a pesar de ello, existía una gran desigualdad entre conquistadores y conquistados. Aparecieron las Ordenanzas, que reglamentaban los oficios de una forma rigurosa, a través de los gremios, llegándose a formar una pequeña burguesía industrial formada por maestros y artesanos, monopolizando la mano de obra de indígenas y negros; los gremios desaparecieron en 1813 quedando prohibidos.

Con la independencia de México, en el año de 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio para asegurar la propiedad privada, postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del clero y peninsulares, sin embargo, no trascendió este ideal, porque los insurgentes como su primer acto trascendental fue la abolición de la esclavitud; posteriormente con "José María Morelos, aparece la concepción de justicia social y el aumento del jornal del pobre.

La *Constitución de Apatzingán de 1824*, pretendía la creación de una infraestructura fabril, con la intervención del Estado y la adopción de la concurrencia libre en la iniciativa privada y el interés individual, pero no prosperó, las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros seguían siendo deplorables e inhumanas. El *Estatuto Orgánico de Comonfort*, trató de aliviar la situación de los trabajadores, entre los que sobresalían mujeres y

⁴⁴ Véase DÁVALOS, José, Ob. Cit, página 49.

niños, pero sólo resultó tener el carácter civilista. *La Constitución de 1857*, tuvo importantes disposiciones en materia de trabajo; los artículos 4º y 5º consignaron la libertad de profesión, industria y trabajo, y el que nadie puede prestar su trabajo sin justa retribución y sin consentimiento, salario justo, y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, pero aún así, todavía no se reconocía al Derecho del Trabajo. La legislación de *Maximiliano de Habsburgo*, se centró en la base de no explotación del hombre, se buscaba proteger a campesinos y trabajadores y se prohibieron los trabajos forzosos y gratuitos, pero ante la caída del imperio, no surtieron consecuencias, estas disposiciones. *El Código Civil de 1870*, trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento pues el hombre no es una cosa, pero a pesar de ello, el trabajo siguió en las mismas condiciones. En el gobierno de *Porfirio Díaz*, los trabajadores se manifestaron ferozmente, exigían la obtención de mejores salarios, respeto a la libertad y dignidad del trabajador; y quitar los privilegios a los industriales tanto extranjeros principalmente como nacionales, pero otra vez esto siguió igual, hasta que se publicó en *Manifiesto del Partido Liberal* en el año de 1906 que propuso reformas a los programas políticos, agrarios y de trabajo. En 1910 el *Plan de San Luis* desconoce al gobierno de Díaz y propone el restablecimiento de la Constitución. En 1914 el *Plan de Guadalupe* sintetizó los ideales del pueblo ofreciendo una legislación para mejorar la condición del trabajador, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias; revisión a los Códigos Civil, Penal y de Comercio. En el año de 1916 *Venustiano Carranza*⁴⁵ convocó a que se erigiera un Congreso Constituyente encaminado a crear una Constitución que rigiera a la realidad que se estaba viviendo, y es así como nace la máxima obra del siglo XX en México, *la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 la Declaración de los Derechos Sociales consagrada en el artículo 123*.

⁴⁵ Véase *Ibíd*em página 53.

La Constitución de 1917, expropió del Derecho Civil las relaciones de trabajo, y ante la necesidad de que tanto autoridades federales como locales dieran el mismo tratamiento al trabajo, nace la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, "la Ley Federal del Trabajo de 1931 que declaró al Derecho Civil norma supletoria del Derecho del Trabajo adoptando muchas de sus instituciones y concibió al salario como la retribución que se estipule libremente entre otras cosas; pero duró más de cincuenta años la lucha del derecho nuevo para afirmarse y alcanzar el esplendor hasta llegar a la Ley Federal del Trabajo de 1970"⁴⁶.

No obstante la evolución del Derecho del Trabajo en México, necesitamos encontrar el origen de la sucesión mortis causa para evaluar el tema que nos ocupa, la sucesión laboral.

☞ **Derecho Azteca.**

No es mucho lo que se sabe acerca de las sucesiones en el Derecho Azteca. Basta decir que en el Derecho Privado, existía la facultad de transmitir los bienes por medio de una expresión de voluntad de la persona, para que tuviera validez después de la muerte; pero debe tenerse en cuenta, que por lo que hace a los inmuebles éstos quedaban sujetos a la voluntad del cacique, de tal manera que aun cuando fueran transmitidos por vía testamentaria, la disposición relativa podía resultar nugatoria ante la voluntad de la autoridad.

El sistema de sucesión legítima, dispone una graduación entre herederos, siendo el de más derecho el hijo varón mayor, excluyendo a las mujeres; a falta de hijo varón mayor nacido de la mujer que se consideraba como principal, heredaban los demás hijos; a falta de éstos los hermanos y por último los sobrinos.

⁴⁶ Véase DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. TOMO I.** 19ª

☞ Derecho de la Nueva España.

La materia de sucesiones tiene como punto de partida y antecedente remoto, la legislación romana, adoptada por el Derecho Español y transmitida a América.

La transmisión de bienes a título universal por causa de muerte, opera de dos maneras, las testamentaria y la intestada que partiendo de las normas esenciales que al respecto consignan las “*Doce Tablas*, subsiste en sus lineamientos hasta nuestros días.

En materia de testamentos, rigieron “*las Siete Partidas y las Leyes del Toro*.”⁴⁷ Aparece consignada la importancia que tiene la transmisión de bienes por medio de testamento, dándole preferencia a esta vía de transmisión sobre la legítima; marcando así la tendencia romana que consideraba inadecuado y hasta vergonzoso morir sin heredero evitando contiendas, dudas y dificultades. . . . *La Partida Sexta* añade interesantes explicaciones acerca de la conveniencia de hacer el testamento, cómo debe hacerse éste, cómo debe alterarse posteriormente, quiénes deben hacerlos y quiénes no.”⁴⁸ Siguiendo las normas romanas clasifica al heredero en heredero suyos y necesarios, necesarios y extraños o voluntarios.

En la legislación novo – hispana no podía disponerse por testamento de la totalidad de los bienes con libertad completa, sino que habiendo hijos, sólo podía disponer libremente de un quinto del caudal; pero entre varios hijos podía disponerse además, de un tercio para mejora de uno de ellos.

edición. Porrúa, México, 2003, página 82

⁴⁷ KOHLER, Josef. **El Derecho Azteca. Introducción a la Historia del Pensamiento Jurídico en México.** Tribunal Superior de Justicia del D.F. Dirección General de Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial. México, 2002, página 727

⁴⁸ *Ibidem*, página 728.

Surgió el derecho a la libre testamentificación que no es más que la obligación de dejar ciertos bienes a parientes próximos (hijos, padres, hermanos) bajo pena, que en caso de no hacerlo el testamento se consideraría inoficioso y ocasionaría la nulidad del mismo. Si el testador no tenía hijos pero dejaba padres o ascendientes, se tenía la libre disposición de un tercio a favor de extraños y sólo en el supuesto de que no existieran hijos ni ascendientes, el testamento podía contener libre disposición de los bienes.

En cuanto al derecho del cónyuge supérstite, la legislación de las Partidas establecía limitaciones, como hacer que pasara a los hijos del primer matrimonio, todo lo que la mujer hubiera obtenido del marido, testamento, fideicomiso, legado o por cualquier título gratuito.

Normas especiales rigieron en lo relativo a la sucesión de encomiendas. En un principio regía la norma de que al morir un encomendero que fuera casado no se le quitarían ni los indios, su mujer e hijos, aun cuando fuesen bastardos; posteriormente se estableció el derecho de sucesión de las encomiendas por dos vidas, la del primitivo concesionario y la de sus inmediatos sucesores. “ En *las Ordenanzas de Población de Felipe II*, quedó consignada la norma de transmitir por sucesión las encomiendas por dos vidas, y a los nuevos pobladores por tres vidas, ampliándose por *Cédula de 4 de marzo de 1607* expedida por Felipe III, la transmisión de las encomiendas ha cuatro vidas.”⁴⁹

“La Cédula Real de 26 de mayo de 1536, llamada Ley de Sucesión”⁵⁰, establecía que el morir un encomendero, ya fuera el Virrey o el Gobernador, heredaba a los hijos de legítimo matrimonio, los indios que el encomendero en vida tenía a su servicio, para que los ahora herederos gozaran del trabajo de

⁴⁹ *ibidem*, página 733.

⁵⁰ Véase, OBREGÓN, Esquivel. Ob. Cit, página 724.

éstos y los enseñaran e ilustraran en la fe católica; si no existían hijos legítimos, los indios pasaban a la viuda del encomendero.

La sucesión de los cacicazgos, determinó el derecho de heredar tales funciones entre los descendientes de los primitivos caciques. Se dieron facilidades a los indios para que testaran sin someterse a las formalidades de los testamentos entre españoles. Fue típico poder realizar un testamento a través de apoderado o comisario. El poder de testar debía otorgarse con las mismas solemnidades que el testamento nuncipativo, y una vez otorgado este poder, el comisario debía hacer el testamento en cuatro meses improrrogables, a partir de la muerte del poderdante.

Respecto del poder de testar y heredar de los religiosos y membresías del clero surgieron normas especiales.

Los mayorazgos son una forma especial de transmisión de bienes, con el fin de conservar a las familias provistas de los elementos necesarios para su subsistencia y para resguardar en generaciones posteriores la posición social que había ocupado una persona, hizo que se vincularan ciertos bienes para ser transmitidos usualmente a los primogénitos de las familias o a los llamados para ello. Existieron diversas clases de mayorazgos, el de rigurosa agnación; fingida agnación; feminidad, y naturaleza alternativa

Las "*Leyes del Toro*" concedió amplias facilidades para constituir mayorazgos, tiempo después *por Cédula del 14 de mayo de 1789*⁵¹ se ordenó crear mayorazgos, pero con autorización del Rey. En la época independiente quedan abolidos.

En el México independiente, en el año de 1870 se estableció la sucesión legítima forzosa. Ya en 1884, se aceptó el sistema de la libre testamentificación.

⁵¹ Cfr, KOHLER, Josef. Ob.Cit, páginas 730-731

La libertad del testador se reconoció plenamente, pero a la vez se trató de proteger los derechos de los deudores alimenticios del de *cujus*. Se regula la sucesión legítima para el caso de que el autor de la sucesión muriera sin testamento o bien éste fuera nulo. Para el año de 1928, rige el principio de la libre testamentación limitado por las deudas alimenticias del de *cujus*.

La sucesión legítima se abre cuando no hay testamento o es nulo, el autor de la sucesión no dispuso de todos sus bienes; el heredero no cumple con la condición impuesta por el testador; repudie la herencia, muera antes del testador o fuera incapaz de heredar. Heredaban por este tipo de sucesión los ascendientes, descendientes, cónyuge, colaterales hasta el cuatro grado y la concubina o el concubinario y a falta de ellos la beneficencia pública. El parentesco por afinidad no da derecho a heredar; los parientes más próximos excluyen a los más lejanos; los parientes que se encuentran en el mismo, heredan por partes iguales y el cónyuge supérstite y los concubinos asimilar, a los parientes más cercanos.

Durante el siglo XIX en México, siguieron las mismas bases que en el Derecho Español, acerca de la sucesión testamentaria, hasta 1884. En 1928 rigen los principios de la libre testamentación limitado por las deudas alimentarias del de *cujus*, el testador puede disponer de todo o de parte sus bienes.

La herencia es una consecuencia del derecho de propiedad privada debido a su carácter de perpetuidad.

En la actualidad nuestra legislación acepta tanto la sucesión testamentaria como la legítima estableciendo reglas y características especiales para cada una, abriendo la posibilidad de que exista una sucesión mixta – legítima y testamentaria a la vez-, esto en cuanto hace al Derecho Civil.

La Ley Federal del Trabajo vigente regula en el artículo 115 solamente que los beneficiarios de un trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones continuar los juicios sin necesidad de juicio sucesorio, pero dicho artículo no especifica si se trata de muerte del trabajador por riesgo trabajo y no tiene el orden de beneficiarios, porque existe el artículo 501 que señala la muerte del trabajador por riesgo del trabajo y el orden de prelación de beneficiarios que tienen derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones del difunto, dando a entender que el artículo 115 se refiere a muerte natural del trabajador, sólo hace referencia a la sucesión legítima, aplicando por analogía el artículo 501.

Sin embargo nos encontramos que en el Contrato Colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social en la cláusula 85, se establecen que el Instituto con intervención del sindicato pagará a las personas designadas por el trabajador en el pliego testamentario sindical y en caso de no existir éste a las personas señaladas en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, sin necesidad de juicio sucesorio.

De igual manera, dentro del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos en particular en el capítulo Décimo Quinto denominado Prestaciones en los casos de enfermedades, accidentes o muerte; hacen el señalamiento de que el trabajador de planta, antes de morir deberá designar como beneficiarios al cónyuge, hijos y demás derechohabientes que tenga registrados en el censo médico (personas dependientes del empleado con derecho a beneficios médicos), para que reciban un 50% de las prestaciones que devengan al momento de ocurrir su muerte y podrá disponer libremente del otro cincuenta por ciento; y en el caso de carecer de familiares o derechohabientes registrados en el censo médico el trabajador dispondrá libremente del cien por ciento, designando a los beneficiarios que él considere en las formas de designación que el patrón se obliga a proporcionarle al momento de suscribir su tarjeta de trabajo, con la intervención de la representación sindical, y si no

existiera la designación de procederá conforme al artículo 501 de la ley laboral citada. Estos contratos son focos rojos de la viabilidad de que la Ley Federal del Trabajo en caso de muerte que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo nos remitiera por disposición expresa al contenido de dichos contratos en materia de pliego testamentario, para ver si existen personas designadas por el trabajador para obtener los beneficios.

El Derecho del Trabajo, es una disciplina que surge en el siglo pasado con el propósito de dignificar y proteger el trabajo del ser humano, garantía social consagrada en texto constitucional.

Si bien el trabajador tiene derecho a recibir una remuneración a cambio de prestar un servicio personal y subordinado, lo es también el derecho propio de disponer por su propia voluntad, la transmisión a sus herederos de las prestaciones que no hubiera alcanzado a recibir por causa de muerte o de salarios que forman parte de su patrimonio, mismo que puede heredar a la o las personas que determine.

En caso de que no existiera una disposición expresa, sea en su caso la ley quien determine quien es heredero del extinto trabajador. En términos generales se habla del derecho de sucesión por muerte o **mortis causa**, testamentaria e intestada.

Determinar el nacimiento de la sucesión **mortis causa** es de vital trascendencia para explicar el alcance jurídico de las disposiciones testamentarias de un trabajador.

La sucesión en general y en particular **mortis causa**, tiene su origen en el Derecho Civil al igual que ciertas figuras del Derecho del Trabajo, por ello el estudio dentro de aquélla rama jurídica.

El estudio de la sucesión comienza desde sus más antiguas raíces, en el Derecho Romano que regulaba la muerte de un *civis*, la transmisión de la herencia del mismo a través de dos vías, la testamentaria o la legítima. Posteriormente el análisis en el Derecho Español con una concepción familiar y de economía social; el Derecho Francés e Italiano que siguen los corolarios del Derecho Romano, propiedad privada y aseguramiento del patrimonio, prohibiendo los pactos sucesorios.

En México, el Derecho Azteca establecía disposiciones en materia de sucesión legítima y testamentaria; en el Derecho Novo Hispano, con gran influjo del Derecho Español, se crean los mayorazgos, encomiendas, cacicazgos y la libre testamentificación; en la época independiente en donde se acepta la sucesión legítima forzosa. Con el tiempo se adopta totalmente la libre testamentificación. Finalizando en el Derecho Vigente el sistema de la libre testamentificación se limita a las deudas alimentarias; el testador puede disponer de todos los bienes, derechos y obligaciones susceptibles de transmisión. Bases y regulación expresa para la sucesión testamentaria o intestada en el Derecho Civil.

Las bases y regulación de la sucesión laboral sólo de limita a la sucesión intestamentaria, abrazando el principio de dependencia económica, dejando en segundo plano y ni siquiera mencionando a la sucesión testamentaria, contemplada en los contratos colectivos de trabajo, como el Contrato Colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social y el de Petróleos Mexicanos que enfocan a la designación de beneficiarios por parte del trabajador para que reciban las prestaciones en caso de que ocurriera la muerte de éste.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LAS SUCESIONES

El capítulo que nos ocupa pretende encontrar el significado de la palabra sucesión y su clasificación, haciendo la distinción con el Derecho Civil, hasta llegar a un concepto propio del Derecho Laboral.

2.1.- CONCEPTO.

La justificación del Derecho Sucesorio o Hereditario radica en la característica de perpetuidad del derecho de propiedad, ya que a la muerte de una persona el derecho se encuentra en la disyuntiva de disponer lo conducente al patrimonio del muerto, a fin de que el patrimonio privado no quede desprovisto de su titular. Por tales razones, es de gran importancia saber que destino debe darse, al faltar el titular del patrimonio, a sus derechos reales, derechos de crédito, obligaciones, etc. Tres son las posibilidades teóricas:

1. "Reconocer que los bienes ya no tienen propietario, y por lo tanto, son **res nullius** abiertos a que cualquiera pueda apoderarse de ellos.
2. Declararlos bienes del Estado.
3. Conceder al titular la posibilidad de disponer de sus bienes después de la muerte, prolongando su voluntad más allá de su propia existencia."⁵²

Prevalece en los sistemas jurídicos occidentales como en el mexicano la posibilidad, de disponer de los bienes después de la muerte del titular, ya por

⁵² BAQUEIRO ROJAS, Edgar **Derecho de Familia y Sucesiones**. Harla. México, 1999, página 252.

voluntad expresa o por voluntad presunta. Esto se fundamenta en el concepto de propiedad de origen romano, el cual considera que la propiedad es un derecho perpetuo, y en la facultad de la voluntad del titular, ya que si en vida puede disponer libremente de sus bienes, también puede hacerlo en lo futuro, surtiendo esta disposición aún cuando él hubiere fallecido. Estos dos conceptos son la base de la sucesión testamentaria y corolario de ella es la sucesión intestada, en la que al no existir testamento se presumen la voluntad del difunto, suponiendo que en relación con la cercanía del parentesco se genera una mayor afinidad afectiva y que de haber hecho testamento el titular, hubiere designado a determinadas personas como sus herederos. De ahí, deriva como sustento de la sucesión el principio de que los parientes cercanos excluyan a los más lejanos el principio de la sucesión.

Consideraciones tanto afectivas, psicológicas y aún económicas esbozan una concepción personalista de la riqueza y se han esgrimido para apoyar el sistema sucesorio. Así por ejemplo, el padre que trabaja en vida para asegurar la asistencia de sus descendientes, sería ilógico que no lo hiciera después de su muerte, o que las fortunas aunque aparecen a nombre del padre, siempre implica en su creación la participación de los demás miembros de la familia, que de alguna manera cooperan constituyendo sistemas de propiedad familiar más o menos acentuados, ya sea por el trabajo de los miembros o mediante acumulación de bienes adquiridos de los antecesores.

“La teoría del patrimonio, como una universalidad de derecho, encuentra en la sucesión *mortis causa* una de sus más claras aplicaciones, pues no permite que la muerte separe bienes y derechos de las obligaciones, aunque éstas no tengan una garantía específica (real), permitiendo a los acreedores cobrar sus créditos de la garantía total del patrimonio. Permite también la subsistencia de determinadas relaciones que, de terminarse con la vida de uno

de los sujetos de la relación, acarrearía graves perjuicios a la economía general.”⁵³

Cabe mencionar que existe en otros sistemas jurídicos una concepción socialista que pretende que el patrimonio del de **cujus** pase no a los parientes, sino, al Estado con base en la función social de la riqueza, es decir, toca a la sociedad decidir el fin y destino de la misma, ya que individual es producto del quehacer colectivo, por lo que al morir una persona su riqueza acumulada pasa a la comunidad. Concepción no aceptada por el sistema jurídico mexicano, por el contrario busca que la propiedad del difunto trascienda a las próximas generaciones de éste; dejando en última instancia y sólo en el caso de no existir voluntad expresa que la propiedad pase a la Beneficencia Pública y sino se encuentra ningún heredero.

Ahora bien, se han señalado los fundamentos del Derecho Sucesorio, pero es necesario determinar el significado de la sucesión ya que la misma puede tener varias connotaciones que le dan un sentido diferente.

2.1.1. - CONCEPTO ETIMOLÓGICO.

La voz “sucesión” deriva del latín “**successio – onis**”, que quiere decir acción y efecto de suceder, del latín **succedere**.⁵⁴

Existen otras locuciones latinas para explicar el origen de la sucesión, tales como la **successio in ius**, o sea, ocupar jurídicamente la posición del muerto; o **succedere in locum difuncti** u ocupar el lugar de la persona muerta;

⁵³ Ibidem, página 254.

⁵⁴ GALINDO GARFIAS, Ignacio. **Derechos Reales y Sucesiones**. 2ª edición. Porrúa. México, 2002, página 89

o bien *successio in universum ius* u ocupar o suceder en su totalidad al muerto.⁵⁵

En síntesis, etimológicamente sucesión es *in locum et in ius succedere*,⁵⁶ ocupar el lugar que anteriormente tenía una persona. Así en la herencia hay una sucesión porque el heredero ocupa la posición jurídica del que fallece.

Por otro lado la raíz de la palabra herencia proviene del latín *hereditas-tatis*, de *heres*, heredero o bien de *haerentia de haerens*, derecho a heredar igualmente de *herens-entis*, heredero.⁵⁷

2.1.2.- CONCEPTO GRAMATICAL.

Gramaticalmente sucesión proviene de suceder que significa ocupar el lugar de alguien o algo, o sustituir a alguien en algún cargo, empleo o dignidad; heredar a alguien; descender, proceder, provenir; producirse espontáneamente algún hecho o suceso.

Para el Diccionario de la Real Academia Española suceder es el dicho de una persona o de una cosa; entrar en lugar de otra o seguir a ella; entrar como heredero o legatario en posesión de los bienes de un difunto; descender, proceder, provenir; efectuarse un hecho u ocurrir.⁵⁸

Por su parte herencia es el conjunto de bienes – derechos y obligaciones – que se reciben de una persona por su muerte o bien la masa o conjunto de bienes.

⁵⁵ Véase, HOFFMANN ELIZALDE, Roberto. **Antecedentes Históricos de la Posición Jurídica del Menor en el Derecho Sucesorio**. UNAM. México, 1992, página 89.

⁵⁶ Véase, DI PIETRO, Alfredo. Ob. Cit, página 345.

⁵⁷ Véase, **DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. TOMO II**. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 10ª edición. Porrúa – UNAM. México, 1997, página 1575.

Se aprecia que el término suceder tiene una connotación más restringida, la cual es de nuestro especial interés, y que se refiere a la transmisión de bienes por causa de muerte. Veamos a continuación cual es el sentido jurídico que se le da a éste vocablo.

2.1.3.- CONCEPTO JURÍDICO.

Jurídicamente la sucesión es un derecho mediante el cual, al morir una persona, deja a otra la continuación de todos su deberes y derechos.

Sustitución en la titularidad en los derechos y relaciones que admiten sustitución, o sea, cambio de un sujeto e identidad en la relación de derecho, es decir, cambio del sujeto, pero no del objeto de la relación.

Explicándolo de otra forma, sucesión en un sentido amplio es todo cambio de sujeto de una relación jurídica existe un sucedido o un sucesor o un transmitente o transmisionado; en cambio en un sentido más estricto es la transmisión de todos los bienes y derechos del difunto, así como sus obligaciones (deudas) que no se extinguen con la muerte. Es así como se habla del de **cujus** y del sucesor o heredero.

De lo anterior, se desprende que la sucesión puede ser de dos tipos **inter vivos** o **mortis causa**.

✂ **SUCESIÓN INTER VIVOS:** es la que se realiza entre personas físicas durante su vida. Y en la cual una persona trasmite a otra un derecho ya sea real o personal u otro derecho que sea cesible. De ahí que exista una relación jurídica en donde una persona sucede a otra en la titularidad de cualquiera de los derechos antes citados y que puede ser una servidumbre;

⁵⁸ Cfr., GUTIERREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. **Derecho Sucesorio**. 5ª edición. Porrúa. México, 2003, página 37.

un arrendamiento; una hipoteca; un usufructo; un contrato, una cesión de derechos; una subrogación; o una donación.

Para ilustrar este tipo de sucesión podemos citar por ejemplo el caso de una compraventa, en donde el comprador sucede al vendedor en la propiedad de la cosa vendida; y el arrendatario que sucede a otro en una cesión de derechos personales de arrendamiento.

✂ **SUCESION MORTIS CAUSA**: es la subrogación de una persona en los bienes, derechos y obligaciones transmisibles, dejados a su muerte por otra. Por ejemplo la persona nombrada por el de **cujus** como su heredera universal, le sucede en la propiedad de su patrimonio.

Para que se genere este tipo de sucesión se requiere la coexistencia de:

1. "Que haya un conjunto de bienes y relaciones que pertenecían a una persona física, transmisibles por causa de muerte (cosas, derechos, obligaciones) y que tengan un valor económico apreciable;
2. Que la persona física que encabezaba ese conjunto por su muerte, haya dejado de ser una persona (autor de la sucesión, causante o de **cujus**). Que haya otra persona (o varias) que reemplaza a la fallecida en la titularidad del patrimonio acéfalo (sucesor, causahabiente, heredero);
3. Que el sucesor o heredero esté llamado a suceder al causante que haya una vocación hereditaria (llamada a la herencia), porque, para que exista sucesión no basta que donde estaba uno se coloque otro, sino que es necesario que la causa por la que el segundo entra a reemplazarlo se deba al fallecimiento del primero y así jurídicamente le corresponde reemplazarlo."⁵⁹

⁵⁹ ARCE Y CERVANTES, José. Ob. Cit, páginas 1 y 2.

4. La sucesión ***mortis causa*** es sinónimo de herencia y se abre al momento que ocurre la muerte de una persona.

La sucesión a su vez, puede ser a título particular o universal.

- ☒ Es a título universal respecto de la totalidad de un patrimonio. Se caracteriza por causa de muerte del titular de la sucesión –***mortis causa*** o herencia – y por ser gratuita.
- ☒ Es a título particular, respecto de un derecho individual como el de la propiedad de una cosa. A su vez esta sucesión puede ser en vida del primitivo titular – ***sucesión inter vivos***: compraventa, donación -; o por muerte de una persona – ***sucesión mortis causa***: legado -; a título oneroso – compraventa- ; y a título gratuito – donación y legado –.

De la sucesión ***inter vivos y mortis causa*** la que más nos interesa es ésta última, de ahí la necesidad de analizar sus diferentes variantes o vías. En materia de la sucesión hereditaria es el derecho positivo el que determinará a quién o quiénes corresponde ser él o los sucesores y nuevos titulares del patrimonio del difunto, y es aquí donde surge el cuestionamiento del ¿cómo se van a determinar ? .

Para dar respuesta a tal cuestión podemos señalar que el derecho determinará tomando en cuenta, el derecho que tiene el de ***cujus*** de disponer en vida de sus bienes, y distribuirlos como él decida para después de ocurrida su muerte; la obligación del de ***cujus*** en relación con su cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parentela y los derechos del Estado sobre el patrimonio de aquél, al haberle permitido formarlo legalmente a partir de los derechos de propiedad, posesión o crédito; es decir, el derecho a la sucesión engloba cuestiones económicas, familiares y sociales.

Existen dos vías para suceder *mortis causa*; por voluntad expresa del de *cujus* en un documento llamado testamento, generándose la sucesión testamentaria; y por consecuencia de la voluntad que presuntamente la ley considera que es la del autor de la herencia, originándose la sucesión legítima, intestada o ab intestato. O bien puede ser mixta, una parte testamentaria y otra legítima. Algunos autores como **Ernesto Gutiérrez y González**⁶⁰ hablan de una sucesión contractual, sobre la cual trataremos en materia de sucesión civil

Se pueden transmitir ya sea por sucesión testamentaria o legítima:

- 1.- Todos los derechos reales de que era titular el autor;
- 2.- Todas las relaciones nacidas de un derecho de crédito en su lado activo (acreedor) y en su lado pasivo (deudor), siempre que no se extingan con la muerte;
- 3.- La posesión que tenía el autor de la sucesión;
- 4.- Las cuotas o primas que el de *cujus* en vida, hubiera acumulado, y que a modo de reintegro o devolución, sean entregados por la persona o institución que las hubiera recibido y cuya devolución dependa de la muerte del autor; sujetas a esa modalidad y que ya formaban parte de su patrimonio; así como las prestaciones debidas obtenidas por su trabajo, pensiones y subsidios y las prestaciones *mortis causa* de la Seguridad Social;
- 5.- Y los bienes que le hubieren correspondido por la disolución de la sociedad conyugal si es que existiera.

⁶⁰ Cfr., GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Ob.Cit, página 94.

Importante resulta aclarar que existen derechos que se extinguen con la muerte y por ende, no se pueden heredar, tales como:

- 1.- El usufructo;
- 2.- El uso y el derecho de habitación;
- 3.- Los derivados de relaciones personalísimas, como el parentesco, el matrimonio y la patria potestad;
- 4.- Los provenientes de las relaciones *intuitio personae*, como el mandato y la prestación de servicios profesionales y;
- 5.- Los derechos políticos.

2.2.- SUCESION LEGITIMA.

La sucesión legítima, legal o intestada, “es la sucesión en todos los bienes y en todos los derechos y obligaciones pecuniarios de una persona física, después de que fallece, por la o las personas que determina la ley, a falta de una manifestación testamentaria o voluntaria del que fue titular de esos bienes, derechos y obligaciones.”⁶¹

La ley, a falta de un testamento interpreta cuál hubiese sido la intención del de *cujus* suple su voluntad, presume su intención tratando de proteger sobre la base de principios familiares, económicos y sociales a aquéllos que estén más necesitados, perpetuando el patrimonio.

Se abre la sucesión legítima cuando no exista testamento, ya sea porque no se hizo, o porque existiendo testamento sólo se refirió a algunos bienes y no

⁶¹ Ibidem, página 95

a todos; cuando el testamento sea nulo o perdió validez, o porque las disposiciones que estatuyó el testador no pueden cumplirse y no nombró sustitutos; y en el caso de que los herederos fueran incapaces o repudiaran la herencia.

Se puede suceder **ab intestato** por *cabezas*, *estirpes* y *líneas*.

- *Por cabezas*: cuando el heredero es llamado directamente a suceder. Se trata de un heredero por sí mismo, no necesita representación y por ser herederos de un mismo grado les corresponde una parte igual a cada uno. En este modo de suceder podemos encontrar a los hijos del difunto.
- *Por estirpes*: raíz o tronco de una familia, los descendientes de un sujeto a quien representa la herencia. No se transmite por derecho propio. Los herederos de grado anterior que concurren con los de grado posterior; como el caso de los nietos, hijos de un hijo premuerto, incapaz o que renuncia, que concurren a la herencia del abuelo con los hermanos del padre. Los hijos heredan por cabeza y los nietos por estirpe, o sea heredan la parte de su padre.
- *Por líneas*: es la sucesión de los ascendientes maternos y paternos; cuando faltan los descendientes, los abuelos o más remotos antepasados – bisabuelos – heredan; la herencia se divide en partes iguales entre cada línea paterna y materna. Sin olvidar que los parientes más próximos excluyen a los más lejanos.

Orden de sucesión.

Heredan por vía legítima los descendientes (legítimos o naturales que sean reconocidos), cónyuges, ascendientes, parientes colaterales hasta el cuarto grado, y la concubina y el concubinario siempre y cuando hayan vivido en común durante dos años como mínimo anteriores a la muerte del autor de la

sucesión o bien que hayan tenido un hijo. En el caso de que el concubinato terminara y el concubinario o concubina supérstite que viva en un nuevo concubinato o contraiga matrimonio no tiene derecho a heredar; a falta de los anteriores hereda la beneficencia pública.

La ley debe ser muy cuidadosa en el sentido de que al llamar a suceder a una persona por vía legítima, debe verificar que efectivamente, tenga plena capacidad tanto de goce como de ejercicio para tal fin.

2.3. SUCESION TESTAMENTARIA.

Se entiende por sucesión testamentaria, la sucesión en todos los bienes y en todos los derechos y obligaciones pecuniarios de una que fue persona física, después de fallecer por la o las personas que aquella designó, a través de una manifestación unilateral consiente o deducida como testamento.

Testamento “es el acto jurídico unilateral, personalísimo, revocable, libre y formal por medio del cual una persona física capaz dispone de sus bienes y derechos y declara o cumple deberes para después de su muerte.”⁶²

Del concepto anterior se desprenden las siguientes características:

- A. *Es un acto jurídico unilateral* que existe por la voluntad de una sola persona, o sea, el testador, para producir consecuencias de derecho.
- B. *Acto personalísimo*; es un acto jurídico confeccionado por el testador y nunca por otra persona diferente, esto quiere decir, que no admite representación.
- C. *Es revocable*; el testador puede revocar el testamento, o sea, quitarle su valor jurídico y se tiene por no puesto cualquier compromiso en contrario. La revocación puede ser tácita, cuando el testador otorgue un nuevo

⁶² *Ibidem*, página 135.

testamento y no hace referencia a la existencia del ulterior testamento. En este caso, el nuevo es el único que surte efectos, salvo que el testador manifieste que es su voluntad de que el primero subsista en todo o en parte. Puede ser expresa cuando se declara fehacientemente que el testamento anterior queda sin ningún valor; por regla general la revocación se hace en un actual testamento o simplemente declara expresamente ante Notario que el testamento se revoca. Es real cual el testador destruye materialmente el documento en donde consta un testamento.

- D. *Es un acto libre*; significa que al otorgarse el testamento, el autor del mismo, debió tener la libre testamentación y haber estado libre de cualquier vicio en su voluntad (apartado del error, lesión, dolo o mala fe), en caso contrario devendría la nulidad del testamento.
- E. *Es un acto formal*; el testamento debe de cumplir con determinadas formalidades para su realización, otorgamiento y validez, dependiendo del tipo del testamento.
- F. *Debe ser hecho por una persona capaz* en pleno uso de su capacidad de goce y ejercicio.
- G. *El testador puede disponer de todos o parte de sus bienes y derechos pecuniarios*, o bien establecer el cumplimiento de deberes u obligaciones, como por ejemplo, el reconocimiento de un hijo habido fuera del matrimonio.
- H. *Es un acto **mortis causa*** independientemente del tiempo que transcurra desde su otorgamiento hasta la muerte del testador se considera que mantuvo esa misma voluntad hasta el momento de su muerte.
- I. *Es un acto **solemne***, verbigracia, tratándose de un testamento público, éste ha de otorgarse necesariamente ante un Notario, para el efecto de plena

validez y eficacia del acto. La manifestación de voluntad del testador debe ser expresada en el otorgamiento.

✎ **Disposiciones testamentarias.**

Son la manifestación de la voluntad del testador y pueden clasificarse en:

1. **TÍPICAS**: aquellas disposiciones que formal o jurídicamente corresponden a un testamento; por ejemplo, el nombramiento de un heredero o legatario; designación de albacea.
2. **ATÍPICAS**: son las que materialmente se plasman en un testamento, pero que en esencia no son testamentarias; por ejemplo, el reconocimiento de un hijo.
3. **PATRIMONIALES**: son las disposiciones que tiene un contenido económico; por ejemplo, el reconocimiento de una deuda o la designación de un heredero, la entrega de un bien, o una prestación.
4. **NO PATRIMONIALES**: disposiciones que no tiene un contenido económico; por ejemplo, el reconocimiento de un hijo, el nombramiento de un tutor testamentario.

Todo testamento lleva una disposición de bienes, aunque no contenga designación de herederos o legatarios o sean incapaces o renuncien a la herencia ya que en todo caso sería ineficaz, inexistente, y en tales acontecimientos, se abriría la sucesión legítima.

Dentro del contrato de trabajo existen disposiciones testamentarias cuando se trata de nombrar beneficiarios para que en el caso de fallecimiento del trabajador, éstos reciban las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse hasta el momento de la muerte del trabajador.

☞ *Especies de testamento.*

Tanto la doctrina como la ley clasifican a los testamentos en ordinarios y especiales cada uno con su respectiva formalidad.

- **TESTAMENTOS ORDINARIOS**: son aquellos que cualquier persona puede otorgar en circunstancias normales. Dentro de esta tipificación encontramos a: ***el testamento público abierto; testamento público cerrado; testamento público simplificado y el testamento ológrafo***
- **TESTAMENTOS ESPECIALES**: aquellos que solamente pueden otorgar cierto tipo de persona y en circunstancias poco comunes, encontramos a: ***el testamento privado; el testamento militar y el testamento hecho en país extranjero.***

☞ *Inexistencia, nulidad y caducidad de los testamentos.*

El contenido del testamento son manifestaciones de voluntad para cuando el testador no viva, y por ello se van establecer mecanismos para garantizar que la voluntad del testador se cumpla, pero puede suceder todo lo contrario porque se presente la inexistencia, la nulidad del testamento y de las disposiciones testamentarias y la caducidad de las mismas.

- **INEXISTENCIA**: el testamento como acto jurídico unilateral resulta inexistente por carecer de algún elemento de existencia como la falta de voluntad en el caso de que el presunto testador no hubiere sido tal; por ausencia del objeto cuando éste no tuviera ningún contenido que pudiera calificarse de disposición testamentaria; o cuando una disposición de última voluntad no se hace conforme a los moldes del testamento, es decir, por falta de solemnidad.

- **NULIDAD**: un testamento es nulo cuando se presente la incapacidad del testador, que exista en el momento de otorgar el testamento; la falta de solemnidad del testamento que establece la ley para su validez; la incapacidad de los testigos testamentarios; la existencia de vicios en la voluntad como error, dolo, mala fe, violencia o fraude, presunción de influencia contra la voluntad del testador o a la verdad o integridad del testamento; nulidad de las disposiciones testamentarias, como cuando existe la prohibición de enajenar.

El efecto de la nulidad del testamento, es que se produce la apertura de la sucesión legítima en la forma y términos que la ley establece.

- **CADUCIDAD**: “no es un vicio del testamento, sino que supone su validez por haberse otorgado en cumplimiento de todos los requisitos, tanto de existencia como de validez. A pesar de que el acto jurídico es perfecto, existe una imposibilidad que surte efectos por un hecho ajeno al testador y generalmente posterior a su muerte.”⁶³. En el testamento algunas disposiciones testamentarias que se otorgan válidamente no surten efectos legales por causas ajenas a la voluntad del testador.

Las causas que originan la caducidad del testamento son: cuando el heredero o legatario mueren antes que el testador; se trata en este caso de un hecho ajeno al testador, pero anterior a su muerte. O cuando el heredero o legatario mueren después del testador, pero antes de que se cumpla la condición suspensiva. Como esta impedido el nacimiento del derecho, es necesario que se cumpla viviendo el heredero o legatario; si fallece antes de que se realice, caduca la disposición testamentaria en lo referente al heredero, y en consecuencia, no puede transmitir esos bienes a sus herederos; por repudio a la herencia o legado si los herederos o

⁶³ ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Compendio de Derecho Civil. Bienes Derechos Reales y Sucesiones. Tomo II.** 35 edición. Porrúa. México, 2003, página 416.

legatarios se vuelven incapaces, entonces se considera que no hubo disposición testamentaria eficaz y debe abrirse la sucesión legítima.

La nulidad, caducidad e inexistencia de un testamento, solamente la localizamos en el Derecho Civil, en relación a la sucesión testamentaria; dentro de el área laboral resultaría difícil su aplicación por el hecho de que la ley laboral sólo contempla a la sucesión legítima y únicamente en contratos de trabajo tendría cabida la opción de manifestar una disposición testamentaria, pero al momento de realizarla el trabajador tendría que contar con plena capacidad y el patrón sería el encargado de verificar que así fuera y percatarse de la no existencia de algún vicio de la voluntad. No se verificaría la caducidad por que los mismos contratos de trabajo como el de Pemex, por ejemplo, precisa las opciones para que en caso de no existir beneficiarios nombrados por el propio trabajador se nombraran a otros, conforme a las reglas que se señalan en el mismo contrato.

2.4. SUCESION LABORAL.

La esencia del Derecho del Trabajo, después de numerosas luchas sociales, se cristaliza en el 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dispone una serie de derechos que el Estado reconoce a favor de los trabajadores.

El Estado está obligado a respetar tales derechos, pues constituyen una garantía social, con fundamento en el artículo 5º constitucional tendientes a la libertad del trabajo y la protección del mismo.

Conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual, en resumen el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Social, porque pretende ante todo abrazar una línea de principios y

procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr convivencia con otras clases sociales dentro de un orden jurídico, refiriéndonos entrañablemente a las relaciones obrero patronales.⁶⁴

La Declaración de los Derechos Sociales contenida en los artículos 27 y 123 de la Carta Magna, a decir, del **Maestro Mario de la Cueva**⁶⁵, es una fuerza actuante, con el propósito de remediar la injusticia hacia los trabajadores, por lo tanto, es un ordenamiento con destino, a modelar las relaciones futuras tal como deben ser, a fin de que el hombre – trabajador ocupe el lugar que le corresponde en la sociedad, y en segundo plano, en un grupo de normas que aseguren a los trabajadores la posibilidad de remodelar permanentemente las relaciones; es un estatuto dinámico, en el que los contratos colectivos tienen como misión elevarse constantemente sobre las normas de la Declaración y de la Ley para mejorar los ingresos y condiciones de vida. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, en conclusión, determina que:

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

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

La natura del Derecho del Trabajo es de ser el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y

⁶⁴ DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. TOMO II. Ob. Cit. página 982.

⁶⁵ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., página 83.

fijar los beneficios mínimos que deben corresponder por la prestación de sus servicios.

Una vez definida la esencia del Derecho del Trabajo, desentrañaremos el significado del Derecho Sucesorio dentro de este Derecho Social.

Sabemos que todo trabajador sea hombre o mujer es el único destinatario de las prestaciones derivadas de una relación de trabajo. Puede ocurrir que el trabajador llegase a nombrar a una tercera persona para que a su nombre y representación, reciba el pago de un salario, tal y como lo previene el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país. No obstante, pueden existir derechos económicos del trabajador, que por alguna razón, causa o motivo no le hayan sido cubiertos oportunamente y que en algún momento dado éste falleciera; tales prestaciones, integran ya su patrimonio, y las cuales habrán de ser transmitidas a quienes tengan derecho a ello.

Así es, como nos encontramos ante la conclusión de que las reglas generales para la transmisión del patrimonio por causa de muerte, integran el Derecho Sucesorio.

A raíz del fallecimiento de un trabajador y ante el hecho de que el mismo había devengado prestaciones de carácter económico y las mismas no le habían sido cubiertas, ante tales circunstancias sus beneficiarios tendrán el derecho a exigir y percibir tales prestaciones. La Ley Federal del Trabajo regula los efectos que derivan de la muerte del trabajador, en el artículo 115 que a la letra dice:

“ART. 115.- Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán el derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de juicio sucesorio.”

El trabajador tiene derechos laborales, que no se extinguen con la muerte, con las consecuencias patrimoniales respectivas, sus créditos pasan a sus sucesores, así como ciertos beneficios de seguridad social, como pensiones, indemnizaciones, etc. En otras palabras, se transmiten al sucesor, igualmente los créditos emergentes de la relación laboral, de la seguridad social y asimismo beneficios de diverso orden, como los derivados de los servicios sociales sindicales. “La legislación Argentina, hace ver el hecho, de que la convención colectiva podría disponer, que el sucesor tiene derecho a acceder al empleo que tenía el causante, bajo ciertos requisitos, tema controvertido para el carácter personal del trabajo, de la autonomía de la voluntad de cada empleador, y del órgano público en el contrato de trabajo.”⁶⁶

Las consecuencias del cese o término de la vida del trabajador originan en un principio la extinción del contrato de trabajo. “Ello es reflejo de la consideración del contrato de trabajo como una relación de carácter personal; ante la muerte del trabajador se produce la imposibilidad del cumplimiento del contrato de trabajo por desaparición del sujeto que se obliga al desarrollo personal de la prestación del trabajo. Consecuencia de la extinción, es el pacto indemnizatorio establecido en convenio colectivo o contrato que establezca como beneficiarios a los familiares del difunto trabajador.”⁶⁷ Los familiares podrán acceder a las prestaciones que como consecuencias de la muerte se establezcan en el ámbito de seguridad social, siempre que cumplan con los requisitos exigibles, de igual forma, el fallecimiento del trabajador no impide la posibilidad de reclamar por parte de los herederos de éste los derechos adquiridos o en proceso de adquisición en el momento de su finamiento,

⁶⁶ CAPUN FILAS, Rodolfo. *Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Pubinzal Culzoni editorial. Argentina, 1989, páginas 477 a 478.

⁶⁷ OJEDA AVILÉS, Antonio. *Diccionario Jurídico Laboral*. Civitas. Granada, España, 1999, página 469.

incluyendo las mismas indemnizaciones por despido producido antes de la defunción.

Deducimos, por tanto que la sucesión en el Derecho Laboral, se presenta cuando ocurre el fallecimiento de un trabajador y antes de este acontecimiento hubiera devengado ciertas prestaciones de carácter económico y las mismas no le hubieran sido cubiertas por lo que sus beneficiarios tendrán el derecho de exigir y percibir dichas prestaciones.

Los efectos jurídico - laborales que pudieran producirse en razón del perecimiento del trabajador, son regulados por el Derecho del Trabajo en forma autónoma con normas propias sin intervención de otra rama del Derecho.

La ley contiene un defecto, que se refiere al hecho de que existe un derecho de los beneficiarios de percibir las prestaciones de carácter económico que no hubieran sido pagadas al trabajador en caso de muerte del mismo, no establece el procedimiento para determinar quiénes tienen derecho a recibir las aludidas prestaciones. La ley tan sólo establece el procedimiento para los casos de muerte por riesgo de trabajo, aplicando lo señalado en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, más no así en caso de muerte que no sea consecuencia de riesgo profesional.

Encontramos que la ley laboral presenta un vacío al no tener una disposición que señale el procedimiento que se deba seguir para determinar quienes tienen derecho a percibir las prestaciones económicas que no hubieran sido pagadas al trabajador que falleciera por causas ajenas a un riesgo de trabajo. Manteniendo el principio que por justicia social se debe de proteger a los dependientes económicos y vínculos familiares del trabajador.

En opinión de algunos autores en materia laboral dicho vacío se remedia aplicando por analogía el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, en atención al artículo 17 de la ley de referencia:

“Artículo 17. -“A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”

Por analogía, parece que las normas de donde habrá de extraerse el principio inspirador serán, las relativas a los beneficiarios por riesgos profesionales, para precisar quiénes tienen el carácter de beneficiarios y su orden de prelación en casos distintos al señalado, con fundamento en el artículo 17 de ley laboral mexicana.

La sucesión laboral como ya hechos expuesto implica la transmisión de derechos de una persona a otra, y operará siempre que éstos sean impersonales, pues de lo contrario no se daría la sucesión; como por ejemplo, derechos de antigüedad, preferencia, relación laboral, etc.

“El supuesto fundamental de la sucesión laboral es que existiendo prestaciones transmisibles de carácter económico a favor del trabajador, no le hayan sido pagadas hasta el momento de la muerte. De la omisión por parte del patrón al no haber cubierto al trabajador sus prestaciones económicas, se transmite el derecho a sus beneficiarios a recibir el importe de las mismas.”⁶⁸

Primordialmente, son dos los problemas que se resuelven en este campo, el primero centra su atención en la transmisión de los derechos ya

⁶⁸ DÁVALOS, José. Ob. Cit., páginas 413-414.

adquiridos por el trabajador, generados de la relación laboral (pudiendo constituir salarios devengados o indemnizaciones); y el segundo en la determinación de los beneficiarios como consecuencia de la muerte del trabajador producto de un riesgo de trabajo, porque para que sea transmisible un derecho es necesario que previamente exista un activo a favor del trabajador, pero que en el momento de su muerte no haya aún sido hecho efectivo; de lo antepuesto se observa que la ley es tajante en esta solución y literalmente no da cabida a otra posibilidad, en otras palabras, la sucesión laboral es limitada y sólo comprende según el artículo 115 del ordenamiento laboral invocados prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, las que ya han sido pagadas en vida al trabajador, son objeto exclusivamente de la sucesión civil.

Derivado del artículo 115 antes transcrito los beneficiarios tienen también el derecho de ejercer las acciones que no haya hecho valer el trabajador, y que no resultaren extinguidas por el hecho de su muerte y, además continuar con la ya iniciadas por el trabajador; sin que, como se menciona en líneas precedentes, se tenga necesidad de seguir un juicio sucesorio de carácter civil. En cualquiera de estas situaciones, a partir de la muerte del trabajador no seguirán devengándose salarios caídos o vencidos, pero sí, podrán ser objetos de sucesión laboral.

En síntesis, se deduce que la sucesión laboral se caracteriza por ser al lado de la sucesión civil, una sucesión específica; comprende derechos patrimoniales del trabajador que no se extinguen con la muerte, se transmiten prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrir por el patrón, e indica los beneficiarios de los trabajadores a la sucesión en caso de muerte por riesgo de trabajo, aplicando análogamente el artículo 17 de la ley de trabajo, para el caso de muerte independiente de un riesgo laboral.

☞ **Sucesores y Beneficiarios.**

La voluntad del de **cujus** es el factor determinante para la transmisión del patrimonio, en la sucesión de carácter civil, es preferente la sucesión testamentaria a la legítima y sólo se hacen reservas, en cuanto a la obligación alimentaria – sucesión oficiosa -. En cambio para el Derecho del Trabajo, la voluntad del trabajador no tiene ningún valor como elemento decisivo del destino de las prestaciones devengadas e insolutas, o bien de las indemnizaciones motivo o no de riesgo.

Reciben el nombre de **sucesor o beneficiario** la persona o las personas a quienes la ley reconoce el derecho de recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrir al un trabajador finado, ejercitar acciones y continuar juicios.

Ya que la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, no abarca reglamentación de los sucesores y beneficiarios en caso de muerte de un trabajador y sólo reglamenta el procedimiento si deriva de un riesgo de trabajo, es al cual se acudirá para determinar a los sucesores y beneficiarios en los demás supuestos de muerte de un trabajador.

La ley sustituye la voluntad del trabajador, estableciendo el orden de prelación a seguir para entregar las prestaciones no pagadas al trabajador y a las cuáles tenía derecho, y que deberán percibir según el orden legal, que une dos principios la relación de familia y la dependencia económica, organizadas en el artículo 501:

“ART. 501.- Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I. 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;

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

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

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

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

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

El derecho del sucesor se transmite al morir el trabajador, y el derecho del beneficiario en caso de riesgo de trabajo, nace al morir el trabajador; diferencia singular entre muerte ajena a riesgo laboral y muerte por riesgo laboral, por falta de una disposición que regule una y otra circunstancia, igualmente por analogía en atención del artículo 17 del ordenamiento legal

señalado, el procedimiento para la designación de beneficiarios es el mismo, para el pago de indemnización por muerte a causa de riesgo de trabajo, tratamiento uniforme y adecuado para el legislador, advertido el artículo 503, que dice:

“Artículo 503. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

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

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

El trabajador, con base en la ley antes de dejar de existir no tiene derecho a designar beneficiario, ni tiene, derecho a ninguna indemnización que forme parte de su patrimonio, pues la misma sólo formará parte de éste al morir, patrimonio que pasará a manos de sus beneficiarios, contrario a lo establecido en un contrato de trabajo.

Lo anterior, conduce a concluir que la ley sustituye la voluntad del trabajador para la designación de sus sucesores. Pero existe la posibilidad de que el trabajador sea el que haga la designación, a través de un contrato de trabajo.

Ahora bien, de las prestaciones que en su momento deriven de una relación laboral, y que nacen con la muerte del trabajador, haciendo hincapié que dicho suceso no sea a consecuencia de una riesgo de trabajo, aquél podrá disponer de las tan mencionadas prestaciones mediante un pliego testamentario, sea por vía de un contrato colectivo o uno individual aplicable, es

decir en dichos contratos el propio trabajador designa a sus herederos y al ocurrir su muerte la autoridad laboral deberá entregar dichas prestaciones a éstos, acatando lo expresamente pactado en el propio contrato, teniendo como fundamento el artículo 31 de la Ley laboral; es decir, es facultad propia del trabajador determinar a sus beneficiarios y en su caso hacer alguna modificación. Y para el caso de que por alguna razón sea imposible cumplir con el contrato se aplicarán hasta entonces, lo establecido en el artículo 501 de la citada ley.

Debe existir ante todo el respeto a la voluntad del trabajador para designar a sus sucesores, consagrada en los contratos de trabajo que celebre sean individuales o colectivos. Lo anterior conduce a analizar el derecho sucesorio laboral, entendiendo como sucesión la transmisión de derechos de una persona a otra, siempre y cuando dichos derechos sean impersonales y se trate de prestaciones de carácter económico a favor del trabajador que no le fueron pagadas al momento de suceder su muerte, a diferencia de la sucesión en materia civil en donde se heredan bienes que una persona haya adquirido hasta antes de su muerte, y el interés que en ellos predomina es privado. Por lo cual resulta que la sucesión laboral y la civil tienen naturaleza jurídica distinta, puesto que en la primera sólo se verifica la sucesión legítima, ya que la testamentaria parecería que no es permitida; y en la segunda se presentan tanto la sucesión testamentaria como la legítima, prevaleciendo la testamentaria a la legítima.

A diferencia de la fórmula tan rígida en cuanto a que no se tome en cuenta la voluntad de trabajador en razón de sucesión, es en los contratos colectivos de trabajo donde se encuentran otras soluciones, consistentes en la posibilidad de que el trabajador interesado designe a sus beneficiarios respecto de alguna ventaja contractual y sólo en su defecto, o cuando por algún motivo no pueda hacerse efectiva su declaración de voluntad, se aplicará el artículo 501. La solución legal pasa a segundo término. Se estipula que en materia de

fuentes del Derecho Laboral predomina el criterio de que es preferente en su aplicación la norma más favorable al trabajador, por lo que se considera que favorece más la decisión propia que la ley.

Importante resulta apuntalar que la dependencia económica no es más que el resultado de un juego de voluntad del trabajador, que entrega el producto de su esfuerzo a una o varias personas por propia decisión que trascienda más allá de la vida. Como ya se había mencionado en el capítulo anterior, la dependencia económica en ocasiones es el resultado de una acción judicial de alimentos, por lo tanto, podría aplicarse el mismo principio de Derecho Civil de declarar la inoficiosidad de la designación de beneficiario o sucesor que violase un derecho preferente a los alimentos, judicialmente comprobado.

Al permitirse designar beneficiario en un contrato, la situación podría parecerse a la que se produce en un seguro de vida e inclusive se conserva todo tiempo el derecho de modificar la designación, siempre que se haga en los términos formales previstos en el mismo contrato o, eventualmente en un estatuto sindical, tal pareciera que al hacer uso de este derecho se estuviera revocando un testamento.

2.5. SUCESION CIVIL.

El Derecho Civil, contiene normas que se refieren a las relaciones jurídicas de la vida ordinaria del ser humano en su categoría de persona. Reglas de conducta que consideran a la persona en un punto de vista amplio y general, puesto que se interesan en ella, en atención a su capacidad y a su dignidad de ser humano considerado con capacidad de goce, y por ende, con personalidad y a la vez como miembro de una familia y como titular de un patrimonio.

Rama del Derecho Privado, conjunto de normas relativas a la regulación de las relaciones jurídicas entre personas que se encuentran legalmente consideradas en una situación de igualdad, que comprende todo un sistema jurídico coherente constituido alrededor de la persona (personalidad y capacidad), del patrimonio (bienes, contratos y sucesiones) y de la familia (matrimonio, filiación, patria potestad y tutela).

En realidad para explicar el marco teórico de la sucesión mortis causa en su modalidad testamentaria y legítima se ha remitido al campo del Derecho Civil, por lo cual sólo resaltarán los puntos de gran trascendencia dentro del estudio que se realiza.

El sistema del Derecho Civil Mexicano, en materia de Derecho Sucesorio centra su atención en el hecho de que los herederos suceden al autor de la herencia, cuando muere, en sus derechos y obligaciones, pero no pueden ser representantes del causante. En que la transmisión de la posesión, la propiedad o la titularidad de los bienes del que fue autor de la herencia se verifica *ipso jure*, en el último segundo su vida y en el principio de que pasan a los herederos o legatarios.

Dentro el Código Civil vigente, en nuestro país, se prefiere en la actualidad la sucesión testamentaria a la intestada, pues esta última es supletoria y se pugna por la voluntad que pudo haber tenido el autor de la herencia. Lo anterior obedece al respeto que existe por una persona física, ello conlleva a que la persona no quede sin decretar la voluntad la cual es respetable y respetada después de muerta. Sin embargo el mismo ordenamiento no deja de lado la posibilidad de que la sucesión testamentaria y la legítima se puedan dar en forma simultánea respecto de una misma masa hereditaria, es decir, es factible que una persona disponga de una parte de su patrimonio por testamento y puede existir otra que no esté amparada de la

misma forma, por lo cual la ley es la encargada de transmitir las a los herederos de acuerdo al orden que la misma asigna.

En materia de sucesiones *mortis causa* se aplican las reglas de los contratos a todo lo que sea aplicable.

El Código Civil de 1928 siguió el sistema del Código Civil suizo al regular con mucho cuidado el acto jurídico bilateral llamado contrato y dispuso reglas que establece sobre esa materia sean aplicables a todos los demás actos jurídicos siempre y cuando no se opongan a la naturaleza jurídica de éstos o a disposiciones especiales que la ley establezca para los mismos. Esta concepción es la que se maneja en la actualidad en México, consagrada en el artículo 1859 del Código Civil.

Por ejemplo, si una persona otorga su testamento encontrándose su voluntad en un error o bien teniendo algún vicio en su contenido, en tales acontecimientos, se podrá pedir más adelante después de fallecido el testador, la nulidad del testamento aplicando por disposición del artículo 1859 las normas generales sobre los contratos en materia sucesoria y puesto que no se oponen a la naturaleza del testamento, por que en realidad el mismo constituye un acto jurídico.

Además de los dos tipos de sucesiones mencionadas hasta el momento, la legislación civil habla de una sucesión que es prohibida en nuestro régimen jurídico, la sucesión contractual.

La sucesión contractual es la " la sucesión en todos los bienes y en todos los derechos y obligaciones pecuniarias de una persona física y que ya falleció, por la persona con la cual celebró un convenio en el cual se pactó que el que falleciera primero, transmitiría a su contraparte, todos esos bienes, derechos y

obligaciones, o bien, que se transmitieran a una tercera persona que entre ellos convinieran.”⁶⁹

La prohibición de esta clase de sucesión *mortis causa* de trasladada al artículo 1296 del precepto legal invocado a la letra dice:

“Artículo 1296. - No pueden testar en el mismo acto dos o más personas, ya en provecho recíproco, ya en favor de un tercero.”

No es válido el testamento contractual, “ aquel que se otorga en cumplimiento de una obligación nacida de un contrato, cuando se conviniera que a cambio de una determinada prestación la otra parte se obligara a instituir determinado heredero.”⁷⁰

No es aceptable la sucesión contractual, porque chocaría con los principios jurídicos reinantes en materia de contratos y sucesiones. En contratos rige el principio de que la validez y el cumplimiento del contrato no se puede dejar al arbitrio de una de las partes y en cuanto a los testamentos rige el mismo principio de definición del testamento, de que éste es revocable siempre a la sola voluntad del testador.

Es claro que el contrato no se puede revocar mientras que el testamento sí, ante esto, se atenta contra de la natura del testamento de ser un acto unilateral, personalismo y revocable.

✂ Principios aplicables a la sucesión legítima.

La herencia legítima se abre:

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

⁶⁹ GUITIERREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, Ob.Cit., página 95.

⁷⁰ BAQUEIRO ROJAS, Edgard, Ob.Cit., página 336.

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. (ART. 1599. del Código Civil para el D.F).

En la sucesión legítima los parientes más próximos excluyen a los más lejanos; el cónyuge supérstite se equipara a un pariente cercano. Se puede heredar por cabezas, líneas y estirpe. Los parientes que se hallaren en el mismo grado, heredarán por partes iguales. (Artículos 1604 y 1605 del Código Civil para el D.F.).

Sólo se verifica la herencia legítima para los parientes por consanguinidad y por adopción civil, no hay parientes por afinidad.

El parentesco, " es el vínculo jurídico permanente, por regla general que reconoce o crea la ley entre dos o más personas, ya en razón de tener ellas sangre común, ya como consecuencia de un matrimonio de un concubinato, ya finalmente de una acto que imita el engendramiento y que acepta la ley."⁷¹

El parentesco por consanguinidad es el vínculo entre personas que descienden de un tronco común. También se da parentesco por consanguinidad, en el hijo producto de reproducción asistida y de quienes la consientan. (Art. 293 del Código Civil para el D.F.). Da derecho a heredar sin limitación de grado; el colateral hasta el cuarto grado hereda y tratándose de adopción plena existe el parentesco civil pero se da tratamiento de parientes consanguíneos sólo entre el adoptado y adoptante.

⁷¹ GUITIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto, Ob. Cit., página 117

El parentesco por afinidad, es el que se adquiere por matrimonio o concubinato, entre el hombre y la mujer y sus respectivos parientes consanguíneos (Art. 294 del Código Civil para el D.F.), nunca heredan por sucesión legítima, porque la ley así lo establece y determina quienes serán herederos pero en ningún momento menciona a los parientes afines.

En la sucesión testamentaria, tampoco se presenta el parentesco por afinidad, tratándose únicamente en el caso de que una disposición testamentaria se realice en términos vagos a favor de los parientes del testador, se entenderá que se refiere a los parientes más próximos, según el orden de la sucesión legítima.

Tienen derecho a heredar por sucesión legítima:

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

II.- A falta de los anteriores, la beneficencia pública. (Art. 1602 del Código Civil para el D.F.).

Podemos decir, que el Código Civil para del Distrito Federal y el Federal, destinan seis capítulos para explicar las reglas de distribución de la herencia legítima:

1. Del artículo 1067 al 1614, se ocupan de regular la sucesión de los descendientes;
2. Del artículo 1615 al 1623, regulan la sucesión de los ascendientes;
3. Del artículo 1624 al 1629 se ocupan de la sucesión del cónyuge supérstite;
4. De los artículos 1630 a 1634 la sucesión de los colaterales;

5. El artículo 1635 se habla de la sucesión de la concubina o concubinario y;
6. De los artículos 1636 a 1637 la sucesión de la Beneficencia Pública.

✍ *Sucesión de concubina o concubinario.*

Tratar la sucesión del concubinario o concubina dentro del campo civil, resulta trascendental para explicar por qué en la legislación laboral (en concreto en el artículo 501) se contempla todavía para que exista concubinato, el término de cinco años y no el de dos años como lo dispone el Código Civil, toda vez que si partimos de que el concubinato deriva relaciones familiares reguladas por el ordenamiento civil, el ordenamiento laboral toma en cuenta a la concubina y al concubinario para el caso de ser beneficiarios de un trabajador por causa de muerte por causa de riesgo de trabajo. Resulta injusta esta posición, no responde a la realidad social, pues si la concubina o concubinario mantenía vida marital con el extinto trabajador, y tenía hijos con éste o vivió los últimos dos años que precedieron a su muerte, no tendrá derecho a ser sucesor laboralmente hablando, porque la Ley del Trabajo dispone otra cosa. Consideración absurda ya que el Derecho del Trabajo va a regular relaciones entre patrones y trabajadores no relaciones de parentesco tocantes al Derecho Civil; se tiene que aplicar esta última rama para determinar que se considera concubinato y la primera sólo señalar al concubinario y concubina sucesores legítimos y dependientes económicos, siempre que no exista matrimonio del trabajador o trabajadora.

El Código Civil de 1928 en su artículo 1635 fue una norma avanzada para su tiempo, y por lo tanto, se vio duramente atacado por la sociedad de aquél entonces, que estimara un ataque a la moral y a las buenas costumbres al reconocer derechos a la concubina o amante y que era un atentado directo al matrimonio. Sin embargo, los redactores del Código se hacían el cuestionamiento de que si los esposos casados únicamente por la iglesia y no

por las leyes ¿estaban casados?. La respuesta fue negativa ¿Pero entre ellos cómo se consideran, esposos?; pero ante la sociedad ¿son amantes?, no, son concubinos, por lo cual el legislador del Código Civil de 1928, plasmó por primera vez el derecho a la concubina.

El artículo 1635 del Código de 1928 disponía que:

“La mujer con quien el autor de la herencia vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, tienen derecho a heredar.”

Ya en la década de los años 70's, el Código Civil de Tlaxcala⁷², reconoce plenos e iguales derechos a la concubina con la esposa y al concubinario con el esposo y los descendientes de éstos; en la década de los 80's, aparece el Código Familiar del Estado de Hidalgo, el cual dispuso que por primera vez se le diera trato igualitario a todos los descendientes del matrimonio y del concubinato. En 1983 en el Código Civil para el Distrito Federal fue reformado su artículo 1635 quedando como sigue:

“ART. 1635.- La concubina y el concubinario tienen derecho a heredarse recíprocamente, aplicándose las disposiciones relativas a la sucesión del cónyuge, siempre que hayan vivido como si fueran cónyuges durante los cinco años que precedan inmediatamente a su muerte o cuando hayan tenido un hijo en común, siempre que ambos hayan permanecido libres durante el concubinato.

Si al morir el autor de la herencia le sobreviven varias concubinas o concubinarios en las condiciones mencionadas al principio de este artículo, ninguno de ellos puede heredar.”

⁷² Véase, GUTIERREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto .Ob. Cit., página 120.

No obstante, se emitieron varios criterios acerca de que el lapso de cinco años era exagerado, y discriminatorio de la y el concubinario frente a la y el cónyuge, pues entre éstos desde que se casan, si al día siguiente fallece uno de los miembros de la pareja, el otro lo hereda, y aquí resulta que si muere uno de los concubinos, debieron de haber pasado cinco años antes de la muerte, para que haya transmisión hereditaria o haya tenido un descendiente, por lo que en el año 2000 se vuelve a reformar el artículo 1635 y aparecieron en el mapa los artículos 291 BIS, 291 TER, 291 QUATER Y 291 QUINTUS, como un capítulo especial para regular al concubinato y reduciendo el plazo de cinco a dos años:

“ Art.291 BIS.- La concubina y el concubinario tienen derechos y obligaciones recíprocos, siempre que sin impedimentos legales para contraer matrimonio, han vivido en común en forma constante y permanente por un período mínimo de dos años que precedan inmediatamente a la generación de derechos y obligaciones a los que alude este capítulo.

No es necesario el transcurso del período mencionado cuando, reunidos los demás requisitos, tengan un hijo en común.

Si con una misma persona se establecen varias uniones del tipo antes descrito, en ninguna se reputará concubinato. Quien haya actuado de buena fe podrá demandar del otro, una indemnización por daños y perjuicios.

ART. 291 QUATER.- El concubinato genera entre los concubinos derechos alimentarios y sucesorios, independientemente de los demás derechos y obligaciones reconocidos en este código o en otras leyes.

ART.1635.- La concubina y el concubinario tienen derecho a heredarse recíprocamente, aplicándose las disposiciones relativas a la

sucesión del cónyuge, siempre que reúnan los requisitos a que se refiere el Capítulo XI del Título Quinto del Libro Primero del Código Civil para el Distrito Federal. "

Sin embargo, aún cuando en el Distrito Federal se aplican estas nuevas disposiciones en el ámbito del Código Civil Federal, sigue rigiendo la concepción anterior a las reformas del año dos mil con relación a la sucesión entre concubinos.

✂ Disposiciones en materia de sucesión testamentaria.

El Código Civil tanto del Distrito Federal como Federal fundan a la sucesión testamentaria, desde la perspectiva de que el testador puede disponer de todo o parte de su patrimonio, siguiendo en principio de la libre testamentación, en la libertad absoluta de disponer de todo para después de su muerte; limitado por las deudas alimentarias del propio autor de la sucesión. La ley protege los derechos de los acreedores alimentarios, que fueron olvidados en el testamento, permitiéndoles presentarse ante un Juez para que declare inoficioso el testamento.

Los artículos 1368 a 1377 tanto del Código Civil del Distrito Federal como del Federal vigentes, regulan al testamento inoficioso.

Si bien es cierto que el testador puede disponer libremente de todos sus bienes, también es cierto que los acreedores alimentarios tienen derechos que deben respetarse.

Los artículos 301 a 323 de los ordenamientos legales antes mencionados, hacen ver cómo hay determinadas personas que tienen el deber y la obligación de dar alimentos a otras personas que la ley específicamente designa, en que en caso de omisión se incurre en un ilícito.

Si una persona al hacer un testamento tiene personas a las cuales deben otorgar alimentos, y no cumple con dicha deuda en su testamento, al fallecer resultaría que habrá dejado la obligación y en consecuencia, la existencia de un crédito indemnizatorio a favor de los acreedores.

La ley es todo momento respeta la voluntad del testador, pero no puede admitir que el de **cujus** haya incumplido su deber alimentario y dejar en un estado de necesidad a las personas con derecho a alimentos.

La razón que algunos doctrinarios dan a esta falta de cumplimiento, se ubica en los acreedores alimentarios se convertirían en una carga para el resto de la colectividad, ya que tendrían que ser mantenidos en instituciones públicas con costa para el Estado.

Ante tales circunstancias la misma ley dispone que se puede testar libremente, pero sin olvidar los deberes de dejar los debidos alimentos a los que tengan derecho; pero sino se hiciera, y el autor de la sucesión ha muerto, el testamento seguirá siendo válido, sin necesidad de un juicio previo, se toma del importe de los bienes que dejó el de **cujus**, una parte, para el pago de los alimentos solo en cuanto baste para sufragar tal deuda, surtiendo el testamento todos sus efectos.

La legislación civil Federal y del Distrito Federal en cuanto a testamento, tiene una clasificación a saber:

- **Testamento Público abierto** = Artículos 1511 a 1520
- **Testamento Público cerrado** = Artículos 1521 a 1549
- **Testamento Público simplificado** = Artículos 1549 bis.
- **Testamento Ológrafo** = Artículos 1550 a 1564.
- **Testamento Privado** = Artículos 1565 a 1578.

- **Testamento Militar** = Artículos 1579 a 1582.
- **Testamento Marítimo** = Artículos 1583 a 1592.
- **Testamento hecho en país extranjero** = Artículos 1593 a 1598

Punto trascendental para el testamento es la capacidad, o la aptitud de ser sujeto de derechos y obligaciones.

Trasladado a la materia sucesoria tendrán el derecho a testar todos aquellos a quienes la ley no prohíbe expresamente el ejercicio de esa facultad.

Por lo tanto son incapacitados para testar las personas que reúnan las condiciones que señala el artículo 1306 de los ordenamientos civiles citados: los menores que no han cumplido dieciséis años de edad, ya sean hombres o mujeres; y los que habitual o accidentalmente no disfrutaban de su cabal juicio; y por exclusión los que no reúnan las condiciones que se mencionan, serán capaces para elaborar testamento.

El marco jurídico de los testamentos se localiza en los artículos 1295 a 1304 del Código Civil Federal y del Distrito Federal. El de la capacidad para testar de los artículos 1306 a 1312; capacidad para heredar de los artículos 1313 a 1343 y de las condiciones en los testamentos del 1344 a 1367; institución de herederos del 1378 a 1390; legados 1391 a 1471; sustitución de herederos 1472 a 1483 y nulidad, revocación y caducidad de los testamentos del 1484 a 1498.

☞ ***Supuestos comunes entre la sucesión testamentaria y la sucesión legítima.***

El soporte legal de las disposiciones comunes de las sucesiones ***mortis causa***, lo encontramos en los Códigos Civiles, tanto Federal como del Distrito Federal, especialmente en el Libro Tercero que se denomina “*De las*

Sucesiones”, compuesto de Cinco Títulos a saber: *disposiciones preliminares; sucesión testamentaria; forma de los testamentos; sucesión legítima y disposiciones de la sucesión testamentaria y legítima.*

Los supuestos generales entre las sucesiones ***mortis causa*** tanto testamentaria como legítima o ***ab intestato*** se pueden englobar en nuevos puntos a saber:

1. ***Muerte del autor de la herencia***, puesto que determina la apertura de la herencia y opera la transmisión de la propiedad y posesión de los bienes hereditarios a herederos y legatarios.
2. ***Vocación hereditaria***, “vocación legítima o testamentaria es el llamamiento virtual que por ministerio de ley se hace a todos los que se creen con derecho a una herencia en el instante preciso en que muera el autor de la misma o al declararse la presunción de muerte del ausente.”⁷³
3. ***Delación hereditaria***, o el llamamiento real que se verifica en forma de edictos, convocando a los que se creen con derecho a la herencia legítima o citación - judicial - a los herederos testamentarios.
4. ***Declaración de herederos*** legítimos o herederos y legatarios por testamento o reconocimiento judicial de los mismos.
5. ***Adquisición de la herencia***, la cual se adquiere desde el día y hora de la muerte del de ***cujus***, el heredero en ese instante es dueño y poseedor de los bienes; la aceptación de la herencia se presume expresa o tácitamente. Explica el **Maestro Rafael Rojina Villégas**⁷⁴, que la adquisición ***ipso jure***, se funda en una presunción lógica de que nadie rechazará una herencia que le beneficia. En nuestro derecho, es más

⁷³ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Ob. Cit., página 354.

⁷⁴ *Ibidem*, página 362.

fundada la presunción, porque toda herencia se recibe a beneficio de inventario. La presunción de que se acepta la herencia quedará desvirtuada si se renuncia o repudia o bien abandona.

6. **Aceptación de la herencia**, acto jurídico unilateral, por el cual el heredero manifiesta expresa o tácitamente su voluntad en el sentido de aceptar los bienes y obligaciones del de **cujus** que no se extinguen con la muerte, invocando o no el beneficio de inventario de los bienes que forman la herencia.
7. **Repudiación de la herencia**, es el acto por el cual el heredero testamentario o legítimo, renuncia a su calidad de heredero o legatario como tal, y por tanto, a todos los derechos, bienes y obligaciones que se transmiten por herencia.
8. **Capacidad para heredar** sin que exista falta de personalidad en el heredero o legatario, que no exista delito, atentado en contra de la libertad del autor de la herencia; que no exista renuncia de algún cargo conferido en el testamento o por la ley.
9. **Albacea e Interventor**. Tanto en una sucesión testamentaria como legítima, puede existir una persona llamada albacea, designada ya sea por el testador, por los herederos o por la ley, para cumplir con las disposiciones testamentarias o representar la sucesión y ejercitar todas las acciones correspondientes a de **cujus**, así como para cumplir con las obligaciones, procediendo a la administración, liquidación, inventario y distribución de la herencia.

Los albaceas pueden ser dativos o designado por un Juez; testamentarios o designado por el testador; legítimos por disposición de la ley; electos por obra de los herederos; universales encargados de realizar todo el trámite sucesorio; especiales con un encargo

determinado; provisional designado por el Juez mientras se designa a un definitivo, definitivo designado por el testador, los herederos con duración de un año y con prórroga según sea el caso; mancomunado pueden ser uno o más; único una sólo persona ejerce el cargo y albaceas sucesivos.

Los interventores son los encargados de vigilar la actuación del albacea y en su caso sustituirlo en sus funciones, puede ser nombrado por los herederos, legatarios o autoridad judicial.

Tanto el albacea como el interventor son órganos representativos de la comunidad hereditaria.

El Derecho Civil creó normas procedimentales para reglamentar lo tendiente a los juicios sucesorios, una vez que el tribunal tenga conocimiento de la muerte de una persona.

2.6.- DIFERENCIAS ENTRE LA SUCESIÓN LABORAL Y CIVIL.

Desde hace mucho tiempo a existido una lucha constante entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil.

El Derecho Civil de la Edad Contemporánea se formó sobre los escombros de la sociedad esclavista de la antigua Roma," adoptó como trasfondo uno de los aspectos aristotélicos de la justicia y se nutrió del individualismo y de la tesis del liberalismo económico que gobernaron las estructuras de la sociedad capitalista."⁷⁵

Las relaciones del trabajo se concibieron como una forma del contrato de arrendamiento. La cosa arrendada no era la persona humana como tal, sino su energía de trabajo; así se salvaban en teoría la libertad y la dignidad del hombre

trabajador. Eran reguladas por las normas que regían los contratos y las obligaciones. La energía humana del trabajo quedó reducida a una cosa.

Posteriormente aparece la Escuela económica liberal (siglo XIX) para sostener que el trabajo era una cosa que estaba en el comercio, su precio o contraprestación debía regirse por la ley general de la oferta y la demanda.

La Constitución Mexicana de 1917, atraído del Derecho Civil las relaciones del trabajo, duró más de medio siglo la lucha de un nuevo derecho para afirmarse y alcanzar su esplendor en la Ley Federal del Trabajo de 1970. Una Ley del Trabajo anterior, concretamente la de 1931, declaró al derecho común, o Derecho Civil, normas supletorias del Derecho del Trabajo y reprodujo muchas de sus normas y fórmulas, quedando varada en la teoría de la relación de trabajo como un contrato *sui generis* y concibió al salario como la retribución que se estipule libremente, entre otras supervivencias.

Se fue formando la doctrina nueva y con ella, la convicción de que el naciente Derecho del Trabajo tenía que ser la destrucción de la concepción del trabajo mercancía e instrumentos internacionales como "la Organización Internacional de Trabajo, la Declaración de Filadelfia, la Declaración de la Quinta Conferencia Internacional Americana de Santiago de Chile y la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá en 1948, contienen la afirmación rotunda de que "el trabajo no es una mercancía o un artículo de comercio". Finalmente el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo es la victoria en la idea del trabajo no-mercancía y el anuncio de un derecho nuevo de y para los trabajadores, el trabajo vuelve a ser lo que nunca debió dejar de ser: el ejercicio de la noble profesión de trabajar"⁷⁵, respetándose la persona del trabajador en todos sus derechos y libertades que reconoce la Constitución, aplicándose las normas para las relaciones del trabajo.

⁷⁵ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit, página 81

⁷⁶ *Ibidem*, página 82.

⌘ Notas distintivas de la sucesión laboral frente a la sucesión civil.

El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Social que busca el equilibrio entre la justicia social y las relaciones trabajador - patrón.

Se reporta sucesión en materia laboral cuando al fallecer el trabajador sus beneficiarios tienen el derecho a que se les transmitan las prestaciones de carácter económico que el trabajador había devengado desde antes de su muerte y que no le habían sido cubiertas; así como las demás indemnizaciones, ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de un juicio sucesorio.

A través de un contrato de trabajo se permite al trabajador dejar nombrado un sustituto de su mismo empleo, siguiendo los requisitos que señale el mismo contrato y la institución en donde se presta el servicio.

El Derecho Sucesorio Laboral tiene una regulación autónoma.

La Ley Federal del trabajo únicamente contiene disposiciones en materia de sucesión hereditaria en caso de muerte por riesgo de trabajo.

Prevalece la sucesión legítima, el artículo 501 de la ley laboral estipula un orden de prelación de las personas con derecho a heredar muy restringido y toma en cuenta a los principios de dependencia económica y relación familiar, incluyen a los descendientes, cónyuge, ascendientes siempre que demuestren la dependencia económica de éstos con el trabajador. No menciona a los parientes colaterales hasta el cuarto grado.

Respecto al concubinato, tanto el concubinario como la concubina pueden heredar sino existe cónyuge supérstite, siempre que demuestre que vivió con el extinto trabajador durante cinco años anteriores al fallecimiento o que hubieren tenido un hijo, libres de matrimonio durante el concubinato.

Señala un procedimiento para la designación de beneficiarios contenido en el artículo 503 del ordenamiento legal ante invocado.

En cuanto a la sucesión por causa de muerte que no hubiera sido consecuencia de un riesgo de trabajo, con fundamento en el artículo 17 de la ley, se aplica por analogía el artículo 501.

No se presenta la sucesión testamentaria, porque la ley sustituye la voluntad del trabajador para la designación de sucesores o beneficiarios.

Sólo es posible la facultad de designar por voluntad propia del trabajador a herederos en un pliego testamentario que obre en un contrato de trabajo, amparado en el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo.

✂ Notas distintivas de la sucesión civil frente a la sucesión laboral.

El Derecho Civil entraña normas de Derecho Privado, que regulan las relaciones jurídicas de la vida ordinaria de un ser humano en su categoría de persona, lo tendiente al patrimonio, familia y personalidad.

Hay sucesión civil cuando los herederos suceden al autor de la herencia cuando muere; en sus derechos y obligaciones, sin que puedan ser representantes del causante. Ya sea por voluntad del de **cujus** o por la ley de transmite la propiedad, posesión o titularidad de los bienes que forman el patrimonio, del difunto.

Existe la sucesión testamentaria y la legítima o intestada, prevalece la testamentaria sobre la legítima. La última es supletoria, puesto que si por alguna razón que señale la ley se declara nulo, ineficaz o caduco el testamento opera la intestada.

Pugna por la voluntad de la persona que pudo haber tenido para disponer de su patrimonio, o el principio de la libre testamentación; por el respeto a la persona física que se merece aún después de su muerte.

Se pueden dar en forma simultánea los dos tipos de sucesión *mortis causa*, con relación a una misma herencia, cuando no se dispuso en el testamento de todo el patrimonio. En materia de testamentos se aplican las reglas de los contratos. La ley protege a los acreedores alimentarios, declarando a un testamento inoficioso.

En el orden de prelación de la sucesión legítima, los parientes más próximos excluyen a los más lejanos; se coloca primeramente a los descendientes, cónyuge supérstite, ascendientes, parientes colaterales hasta el cuarto grado, concubinario o concubina supérstite y beneficencia pública.

En cuanto al concubinato hasta antes del año dos mil imperaba el plazo de cinco años para que se considerara concubinato y produjera los derechos hereditarios entre concubinario y concubina; ya en el presente siglo, el plazo de se redujo a dos años igualando al concubinario o concubina supérstite con el esposo o esposa supérstite.

Estipula normas que regular los procedimientos de los juicios sucesorios con características comunes entre la sucesión testamentaria o intestada como la apertura y transmisión de la herencia; la aceptación y repudiación de la herencia; los albaceas; inventario y liquidación de la; partición y efectos; y la nulidad y rescisión de las particiones.

El Derecho del Trabajo frente al Derecho Civil es incipiente al tratar de la sucesión *mortis causa*, son pocos los ordenamientos laborales que tratan acerca del tema, la propia Ley Federal del Trabajo se limita únicamente a regular de forma somera la sucesión legítima en el caso de la muerte del trabajador por riesgo de trabajo, y otros ordenamientos como la Ley del Seguro

Social regula a la sucesión legítima solo en el caso de muerte a consecuencia de un riesgo laboral o por otra causa, para en caso de pensiones por fallecimiento, siendo muy estricta en materia de sucesión testamentaria.

Al determinar el origen etimológico, gramatical y jurídico de la sucesión en general, deducimos que es la sustitución de una persona en los derechos transmisibles de otra, y su clasificación *inter vivos y mortis causa* en particular, para entrar al estudio de esta última en su división testamentaria y legítima, resulta de un interés mayor.

Al escudriñar en el campo del Derecho del Trabajo, para verificar si verdaderamente existe un Derecho Sucesorio y si es así analizar cómo se manifiesta, si existe la sucesión testamentaria o intestada, qué características presenta y cómo se fundamenta, encontramos que si puede existir un Derecho Sucesorio Laboral que debe estar perfectamente cimentado, que a diferencia del Derecho Civil no va a abarcar cuestiones de naturaleza civil, sino que se va a enforzar a cuestiones de naturaleza laboral, es decir, que surgen de la relación de trabajo.

El estudio de la sucesión en la legislación civil vigente en México. abarcando las circunstancias, caracteres y regulación dentro de ésta, nos lleva a la conclusión de que existe la necesidad de que la Ley Federal del Trabajo adopte, el tiempo de dos años para que se repute concubinato al igual que el Código Civil.

Trascendental es hacer, una comparación entre el Derecho Sucesorio Laboral y Derecho Sucesorio Civil y consecuencia de ello, resulta necesario hacer un preámbulo de la relación contractual para determinar la sucesión laboral, mismo que se desarrollará en el próximo capítulo.

CAPÍTULO TERCERO

RELACIÓN DE TRABAJO

El presente apartado se enfocará a determinar el alcance y la incidencia que la sucesión tiene dentro de los contratos de trabajo.

Tratar el tema de la relación laboral es de vital trascendencia, sobre todo si se comienza del supuesto de que en un contrato de trabajo puede existir una cláusula en donde se establezca el caso de muerte de un trabajador por causa ajena a un riesgo laboral, las indemnizaciones derivadas de éste acontecimiento, le sean entregadas por parte del patrón a los beneficiarios que el mismo trabajador haya designado en un pliego testamentario "contenido en el mismo contrato" Esto para determinar la existencia de una disposición testamentaria, consecuencia, por que no, de la existencia de una relación de trabajo derivada de un contrato sea de carácter individual o colectivo.

El Derecho del Trabajo tiene como finalidad jurídica, hacer efectiva la autonomía de la voluntad de las partes que forman una relación jurídica en la celebración de un contrato de trabajo; así como regular jurídicamente las condiciones de prestación del servicio y proteger a los trabajadores, con el propósito de fomentar y cuidar la producción.

Relación de trabajo o laboral cualquiera que sea el acto que le dé origen, es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Puede originar una relación de trabajo un contrato individual o colectivo, la ley o un estatuto, pero generalmente nace de un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y la obligación de pagar un salario y cumplir con todas las obligaciones de carácter social.

La relación de trabajo tiene elementos subjetivos: el trabajador y el patrón; y elementos objetivos: la prestación de un trabajo personal y subordinado y el pago de un salario.

La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros, el deber del patrón de pagar a aquél una retribución y la relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón, no constituyendo la simple prestación de servicios conforme a una retribución específica, una relación de trabajo en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; que además se aplica un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo, de los tratados internacionales, contratos colectivos, contratos ley y normas supletorias.

El contrato de trabajo cumple con la función constitutiva de la relación laboral entre trabajador y patrón; y una función normativa o reguladora de las condiciones de trabajo aplicables a dicha relación; "esta última función es muy limitada, en la medida en que las condiciones de trabajo vienen determinadas normalmente con carácter imperativo, en la ley"⁷⁷. De modo que la función del contrato queda limitada a determinar el objeto del mismo contrato y a mejorar el resto de las condiciones de trabajo.

Resalta del **contrato individual de trabajo** la función primordial, de ser creadora de la relación laboral, la propia Ley Federal del Trabajo lo cristaliza en su artículo 20. Este contrato como negocio bilateral da nacimiento a la relación de trabajo entre las partes que lo realizan, por lo cual, la relación laboral surge del acuerdo voluntariamente prestado por los sujetos, y las obligaciones y derechos correspondientes a aquéllos sujetos emergen del mismo acuerdo, no

⁷⁷ Véase GARCÍA ORTEGA, Jesús. **Derecho del Trabajo**. Tirant. Lo Blanch. Valencia, España, 1993, página 256.

del puro hecho de la ejecución de la prestación laboral o de la incorporación fáctica de éste a la empresa.

En definitiva la posición jurídica respectiva del trabajador y el vínculo obligacional que entre ellos se establece tiene como origen o punto de partida el acuerdo por el que surge el compromiso de prestar servicio y de remunerarlo.

El contrato de trabajo y la relación de trabajo, son dos realidades diferentes, aunque íntimamente relacionadas entre sí, en la medida en que el primero da origen a la segunda.

Para comprender efectivamente por qué tanto un contrato individual como un contrato colectivo contienen una cláusula acerca de una disposición testamentaria en caso de muerte del trabajador pueden prevalecer por encima de la ley, es importante determinar que lugar ocupan estos contratos dentro de la clasificación de fuentes del Derecho del Trabajo.

El término fuente etimológicamente deriva del *fons, fontis* o manantial de agua que brota de la tierra. Jurídicamente significa "aquellos procesos por medio de los cuales se crean normas jurídicas, factores y elementos como libros, escrituras, inscripciones, etc., que enumeran el texto de una ley o conjunto de leyes."⁷⁸

Del concepto anterior, se desprende la existencia de fuentes formales, fuentes reales e históricas. Destacan con mayor fuerza en el Derecho del Trabajo las fuentes formales.

Las fuentes formales del Derecho en general son: la ley; la costumbre; la jurisprudencia; los principios generales del derecho y la equidad; siendo la primera la más importante.

⁷⁸ GARCÍA MAYNÉZ, Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*. 27ª edición. Porrúa, México, 1997, página 51.

El maestro Mario de la Cueva,⁷⁹ aporta una clasificación de fuentes formales del Derecho del Trabajo a saber:

1. **La Constitución y las fuentes formales subconstitucionales**, o todas las formas de creación de derecho objetivo usadas por las autoridades estatales, por el pueblo y las clases sociales.
2. **Fuentes formales generales y particulares**: destacando la ley; la jurisprudencia y la costumbre. Pero hay otras, producto de las exigencias de los estatutos nuevos, así como del Derecho Social, particularmente el Derecho del Trabajo, que no se presenta en las ramas clásicas: el contrato de trabajo y el contrato colectivo de trabajo.
3. **Fuentes formales estatales y autónomas**: son las normas creadas por los órganos del Estado; y las producidas directamente por los hombres o sus agrupaciones, sin intervención y aún en contra de la voluntad del Estado.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo engloba a las fuentes formales de nuestro Derecho Laboral, de dicho precepto se desprenden las siguientes:

1. ***La Constitución, Tratados Internacionales y la Ley Federal del Trabajo, así como sus reglamentos.***
2. ***La analogía.***
3. ***Los Principios Generales que derivan de los ordenamientos anteriores.***
4. ***Los Principios Generales del Derecho***
5. ***Los Principios Generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 constitucional.***

⁷⁹ DE LA CUEVA, Mario. Ob.Cit., página 128.

6. *Jurisprudencia.*

7. *Costumbre.*

8. *Equidad.*

No obstante esta clasificación, existe otras instituciones jurídicas que se consideran como fuentes formales con carácter especial, el legislador de 1970 no incluyó en el artículo 17 de la Ley Federal de Trabajo y en virtud de la importancia de las disposiciones a que dan origen, la doctrina las ha tenido siempre presentes, las cuales son:

1. **Contrato Colectivo del Trabajo**: convenio celebrado ente uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el fin de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en uno o varios establecimientos.

Se considera que el contrato colectivo es la primera fuente autónoma del Derecho del Trabajo.

2. **Contrato Ley**: convención colectiva obligatoria o contrato colectivo obligatorio, y constituye la figura más legítima que consagra los fines más importantes del Derecho del Trabajo, a través de ella, se otorgan los beneficios mayores que con el carácter de norma, se pueden conceder a los trabajadores, y a demás por medio de él se establece el mayor trato de igualdad entre los trabajadores. Rige es una zona económica o en toda la República y para una rama determinada de la industria. Su fundamento se encuentra en el artículo 404 de la Ley Federal de trabajo.
3. **Reglamento interior de trabajo**: conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento. Esta fuente formal ha sido considerada porque

su función es facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento, como puede ser la misma ley, o incluso los contratos colectivos o los contratos ley.

4. **El laudo constitutivo colectivo**: se trata de las resoluciones dictadas por los tribunales del trabajo, en ocasión de los conflictos colectivos de carácter económico que se someten a su conocimiento y solución, y cuyo laudo tiene como consecuencia el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo en una empresa, o en una rama de la industria, de manera semejante a lo que se hace por conducto de una ley; por tal motivo se le ha otorgado el carácter de fuente formal del Derecho Laboral.

En materia laboral la jerarquización de las normas jurídicas es diferente a las demás ramas del Derecho ya que a diferencia de éstas que colocan a la Constitución por encima de las demás leyes como la norma fundamental y de bajo de ella las leyes inmediatas, reglamentos, tratados y demás disposiciones; en el Derecho del Trabajo, en cambio se ubican a la Constitución debajo de las demás normas que se colocan en niveles superiores. La razón de ésta inversión se centra en una de las características de la rama laboral, es un mínimo de garantías sociales a favor del trabajador, es decir, si el contenido de la Constitución, Ley Federal del Trabajo y reglamentos, constituye el mínimo de beneficios otorgados a la clase trabajadora, toda disposición que implique una mejoría en los mismos, cualquiera que sea su naturaleza u origen será aplicable preferentemente, y ello en nada contraría al sistema constitucional vigente en nuestro país. Todo lo anteriormente señalado tiene su base en la misma Constitución, puesto que en ella se ha establecido un sistema de mínimos siempre a favor del trabajador y de los cuales se ha de partir sin perjuicio de que por algún medio, como la contratación individual o colectiva, se modifiquen pero siempre y cuando sea para su beneficio.

En cuanto a las normas de trabajo que están en posibilidad de contener mayores beneficios además de los consignados en la Constitución atendiendo a

lo antes expuesto, y que representan mayor interés y relevancia para el presente trabajo en estudio, son:

- 1. La Ley Federal de Trabajo.**
- 2. El contrato individual**
- 3. El contrato colectivo y**
- 4. El contrato ley.**

Resulta necesario apuntalar, que además de un contrato individual o colectivo de trabajo, la autonomía de la voluntad puede llegar a ser fuente formal del Derecho Laboral, toda vez que la relación jurídico laboral, nace del acuerdo libremente concertado por el trabajador y el patrón; cumpliendo así el contrato de trabajo la función esencial de constituir una relación jurídica obligatoria entre quienes lo realizan.

Legislaciones extranjeras, como en el caso de la española⁸⁰, consideran que la autonomía individual o la voluntad de las partes cumple una triple función. En primer lugar, la relación individual tiene su origen necesariamente contractual, por lo que la autonomía individual despliega una eficacia constitutiva de dicha relación.

En segundo lugar, la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, es una fuente de la relación laboral lo que significa que la autonomía individual aun no siendo en rigor fuente del derecho, cumple la función reguladora de las condiciones de trabajo.

En tercer lugar a la voluntad de las partes le corresponde impulsar el cumplimiento de los derechos y obligaciones propios de la relación laboral, cualquiera que sea el origen o fuente concreta de los mismos, de modo que la

autonomía individual desarrolla la función aplicativa de tales derechos y obligaciones.

El mismo Estatuto de los Trabajadores español en su artículo 31⁸¹ para tratar lo referente a las fuentes de la relación laboral, señala que los derechos y obligaciones a ésta se regularán por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, **por los contratos colectivos, por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo** y por los usos y costumbres lo cales y profesionales. Posición que es respetada, y la cual da entender que tanto el contrato de trabajado como la voluntad de las partes pueden prevalecer por encima de la ley, sin que por ello se esté violentando a la misma ley.

Si se trata de los trabajadores y la LFT tiene como fin proteger sus derechos, el art. 18 consagra que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.⁸²

Tanto el contrato de trabajo en su modalidad individual o colectiva como fuente formal del Derecho Laboral y atendiendo al principio de que en caso de duda prevalece la interpretación más favorable al trabajador, serán respetados dichos contratos en cuanto a que es derecho del trabajador disponer de sus frutos de trabajo por su propia voluntad, a través de un pliego testamentario en beneficio de determinadas personas a las que él considera como sus legítimos beneficiarios, en caso de que ocurriera su muerte ya sea por causas naturales o ajenas a un riesgo de trabajo o por causa de un riesgo de trabajo. De ahí que se pretenda que la Ley Federal de Trabajo en su artículo 115 postule que en caso de que se presentara esta situación, se remitiera a lo expresado y pactado en el contrato laboral, no fuera factible la aplicación por analogía del artículo

⁸⁰ Cfr. CAMPS RUIZ, Luis Miguel. López Gandía, Juan. **Compendio de Derecho del Trabajo. Fuentes y Contrato Individual**. Tirant Lo Blanch. Valencia, 1999, página 171.

⁸¹ Idem.

⁸² GARRIDO RAMÓN, Alena. Ob. Cit. página 35.

501 en atención al numeral 17 de la ley en comento, pues existe un contrato con origen en la autonomía de la voluntad de las partes, que contiene la regulación para el caso de disposición testamentaria del un trabajador.

3.1. CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos abarca el contrato de trabajo, alejado de la tradición civilista, ya que quedó precisado como un contrato evolucionado, de carácter social, en el cual no impera el régimen de las obligaciones civiles deberá regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral

Un contrato de trabajo sería aquel por el que una persona (trabajador) se compromete a prestar personalmente unos servicios a cambio de una retribución a otra persona (patrón). La misma Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro sistema legal da una definición de contrato individual del trabajo, y "cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". De aquí se desprende la existencia de una obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y otra de pagar un salario, no importando qué denominación se le dé a aquélla, existe un contrato de trabajo, sujeto a las normas laborales.

El contrato individual de trabajo es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrón las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.

El contractualismo en el Derecho del Trabajo tiene su naturaleza es la afirmación de que el vínculo entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto.

El contrato individual de trabajo surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio.

“No importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por la otra, la de pagar un salario (aún que se le denomine de manera diferente). El contrato es simplemente un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que inicie o no la prestación del servicio.”⁸³

El contrato individual de trabajo cuenta con elementos esenciales, de validez y de eficacia.

☞ Elementos esenciales.

1.- Consentimiento. Los sujetos de la relación laboral son el trabajador, persona física y el patrón persona física o moral. El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación de un contrato, puede ser expreso o tácito. Es expreso cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo o verbalmente, y es tácito cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

Este elemento del contrato supone la capacidad de contratar y la efectiva prestación del consentimiento, así como el concurso de la oferta de trabajo y la aceptación sobre el objeto y la causa del contrato. Es esencialmente consensual, porque se perfecciona con el simple consentimiento de las partes que lo celebran.

⁸³ DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del Trabajo. TOMO II.** 11ª edición. Porrúa, México, 1998, página 59.

2.- Objeto posible: puede ser directo, por parte del trabajador consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada. Por parte del patrón consiste en la obligación de pagar un salario. Es indirecto, y se configura en la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

Puede omitirse la precisión del objeto y aún así el contrato existe, y la prestación del servicio por parte del trabajador, será aquel trabajo compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

☞ Elementos de validez.

1.- Capacidad: es la aptitud para realizar actos jurídicos eficaces; requisito exigido para la realización del contrato de trabajo.

La Constitución y la ley prohíben el trabajo de los menores de catorce años y el de los mayores de edad, pero menores de dieciséis años que no hayan concluido la educación obligatoria y que no cuentan con la autorización de los padres tutor o a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación de Arbitraje del inspector del trabajo de la autoridad política (artículos 22 y 23 de la LFT). Los menores de dieciséis años pueden recibir sus salarios y ejercitar las acciones de trabajo, sin intervención del padre o tutor.

Tratándose de la capacidad del patrón, si se trata de una persona física, adquiere la capacidad para celebrar el contrato al cumplir dieciocho años. "En caso de que el patrón sea una persona moral la capacidad la adquiere cuando queda válidamente constituida la personalidad con arreglo a la ley."⁸⁴

2.- Ausencia de vicios del consentimiento: la ley laboral mexicana (artículo 47 fracción I) contempla como vicio del consentimiento únicamente, al

⁸⁴ Véase MARTÍN VELARDE, Antonio. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid, 1991, pág.362.

dolo en el caso que cuando el patrón haya sido engañado con respecto a la capacidad o aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste o por el sindicato que lo propone, la consecuencia sería la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón.

3.- Licitud en el objeto: los artículos 5, 133 y 135 de la Ley Federal del Trabajo establecen prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores, respectivamente.

4.- Forma: la falta de este requisito no invalida la relación laboral. Los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga la Ley y los que deriven de los servicios prestados. Los patrones tienen la obligación de respetar esos derechos y de cumplir con ellos, y en caso de incumplir será sancionado económicamente por la autoridad administrativa (artículos 24, 25 y 28 de la Ley Federal del Trabajo).

☞ **Elementos de eficacia.**

En el contrato individual de trabajo se pueden establecer modalidades lícitamente, plazos y condiciones; existe la libertad del trabajador y patrón para señalarlos, pero sólo pueden fijarse si lo permite la naturaleza del trabajo, reuniéndose los siguientes elementos:

- Prestación de servicios fuera de la República o de la residencia habitual del trabajador.
- Interpretación de los contratos: conforme al artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo vigente éstos contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado, debe entenderse en el sentido de que si el Derecho de trabajo no protege la voluntad de las partes, si en la realidad las normas mínimas están por encima de lo acordado por el trabajador y el patrón, deben aplicarse de las normas mínimas consignadas en un contrato

colectivo, contrato ley o de los usos y costumbres. Y la aplicación del principio de la interpretación que favorezca al trabajador.

- **Modificación de las relaciones individuales de trabajo;** cuando se verifica la sustitución de los elementos o términos de una relación de trabajo, es lo que constituye su modificación.

La modificación puede ser subjetiva, entre los sujetos de la relación laboral, como la sustitución del patrón. Pueden modificarse las condiciones de trabajo contenidas en el contrato individual de trabajo; entonces será denominada objetiva.

En el supuesto de que la modificación fuera expresa, se deberá realizar por escrito y contener una descripción de los hechos que la motiven y los derechos comprendidos en el convenio o contrato.

A parte de los elementos que conforman a un contrato individual del trabajo, existen ciertos caracteres que lo distinguen, resaltando en primer término la voluntad de las partes, y de acuerdo al artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales si su pleno conocimiento, es necesaria contar con la anuencia de las partes para que pueda verificarse la relación de trabajo. Otras características son que el contrato da origen a la relación laboral; así mismo las condiciones de trabajo, particularizando la naturaleza de la relación de trabajo, el servicio o servicios que deban prestarse, el lugar o lugares donde dichos servicios hayan de prestarse, la duración de la jornada de trabajo, los descansos y vacaciones, el monto de los salarios, día, hora y forma de pagarlos y la obligación de capacitar a los trabajadores de conformidad a los planes y programas establecidos; y por último las obligaciones de las partes, el Estado es el encargado de vigilar el cabal cumplimiento, al quedar sujetos tanto el trabajador y patrón al contenido del contrato.

Las prestaciones pendientes de pago a la muerte de un trabajador deben ser pagadas, en caso de fallecimiento de éste, toda vez que tales prestaciones constituyen percepciones pecuniarias emanadas del contrato de trabajo, que por lo mismo corresponden al trabajador y a falta de éste a sus beneficiarios, (sean familiares directos o personas que representen un lazo afectivo para el propio trabajador) que el mismo trabajador haya designado en el contrato.

3.2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Un sindicato necesita de un conjunto de normas reguladores de la vida en el trabajo protectoras de los trabajadores, mejorando día con día las condiciones de trabajo. Por otra parte los patrones necesitan también de un reglamento o conjunto de normas que definieran cómo realizar el trabajo en términos generales, asegurando su ejecución en tiempo oportuno de todas las labores propias de su empresa.

El contrato colectivo o convención colectiva, nace de las exigencias económicas de establecer condiciones de trabajo semejantes y de la injusticia de las relaciones individuales de cada trabajador y patrón, para convertirse en la garantía de orden, de disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y trabajo.

El contrato colectivo⁸⁵ se define como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. El

⁸⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nociones del Derechos del Trabajo*. 6ª edición. Porrúa, México México, 1981, pagina 384.

sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea individual o colectivamente los derechos que derivan del mismo.

A primera vista el contrato colectivo parecería un simple acuerdo de voluntades de carácter privado, y que regula una norma interna, más sin embargo, este instrumento toma más fuerza y se ha llegado a convertir en una forma novedosa de modificar y dar nacimiento a normas jurídicas.

Examinando la definición de contrato colectivo se encuentra que la voluntad de los trabajadores va implícita en la voluntad de los dirigentes sindicales que negocian y pactan, en quienes no sólo delegan su autorización sino, su propia y personal representación; en tanto la voluntad del patrón puede existir, pero también puede no estar presente, porque un contrato colectivo puede nacer después de una amenaza de huelga, o bien por resolución de la autoridad laboral, que en todo caso pueden firmar en rebeldía del patrón.

La naturaleza del contrato o convenio colectivo es que se considera como el propósito inmediato de los sindicatos obreros, son fuentes formales del derecho del trabajo, ya que su destino es regular las relaciones de trabajo ya sea presentes y futuras en uno o varios establecimientos de trabajo, en una o varias zonas económicas, regiones geográficas o ramas de la industria y del comercio; son un medio alcanzando por los trabajadores para imponer a los patrones la observancia de las condiciones que permitan que un trabajo sea decoroso; la contratación colectiva va se extiende, o sea, no se aplica en forma exclusiva a los trabajadores miembros de un sindicato que firman los documentos, sino a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa o centro de trabajo; las convenciones colectivas son el motor de la justicia social, derivado de la Declaración de Derechos Sociales consagrada en la Constitución Mexicana que contiene los beneficios mínimos que debe recibir el trabajador por sus servicios y propone el desarrollo legislativo en busca de la

justicia social para poner fin al sistema capitalista que hasta el siglo XXI prevalece por encima de la base trabajadora.

Decimos que un contrato colectivo es fuente formal del Derecho laboral, por que tiene como misión elevarse sobre la ley y los tratados internacionales para alcanzar las mejores condiciones de trabajo.

El contrato colectivo se caracteriza por ser obligatorio o imperativo porque al formar parte del Derecho Laboral éste está compuesto de normas de orden público que le dan el carácter imperativo, por lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas (artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo); la extensión de las convenciones colectivas a todas las personas que trabajen en la empresa aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado (artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo); la inmediatez o vigencia automática de las condiciones colectivas, que consiste en que al celebrarse o reformarse un contrato colectivo, inmediatamente, en forma automática, se modifican las cláusulas de los contratos individuales existentes, esto es, se convierten en el contenido de las relaciones individuales de trabajo; por esto último considero que al ser el contrato individual también fuente de derechos y obligaciones éste tendrá que sujetarse a las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo mismas que se fijan en los contratos colectivos, del o anterior se sintetiza la exactitud del elemento normativo del mismo contrato, en donde las relaciones individuales de trabajo dejan de ser actos de persona a persona, para convertirse en una prestación de servicios regulada por un estatuto objetivo.

El contrato colectivo debe celebrarse por escrito, (artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo) bajo pena de nulidad, e realiza por duplicado, conservando un ejemplar cada una de las partes y el tercero será depositado en la Junta de Conciliación de Arbitraje, la junta Federal o Local de Conciliación.

Las condiciones de trabajo que integran el contrato colectivo, son por una parte normas creadoras de derechos individuales, quiero decir, que son beneficios y prestaciones que se otorgan al trabajador en forma individual por prestar sus servicios, como por ejemplo, el salario; por otro lado son normas de naturaleza colectiva, que inciden en todo momento sobre todos los trabajadores, y me refiero a las medidas preventivas de salud y vidas de los trabajadores, o sea, la seguridad social de los trabajadores; y las prestaciones sociales que disfruten los trabajadores como transportes, casas habitación, ayuda para pagos de rentas, centros de recreación, deportivos, etc.

Referimos al contrato colectivo del trabajo, es primordial, por que dentro de él se consagran disposiciones que dan la posibilidad que un trabajador realice un testamento para disponer de sus prestaciones en caso de que por determinado acontecimiento que no sean riesgo de trabajo ocurriera su muerte, y por su voluntad propia designe cuál o cuáles personas serán sus beneficiarias, y sólo en su defecto o por algún motivo no pueda hacerse efectiva la voluntad del trabajador se aplicarán las reglas contenidas en la ley. No obstante, creo que es preferentemente aplicable la norma que más le favorezca al trabajador, y de la clasificación de fuentes del Derecho del trabajo, el contrato colectivo como fuente formal prevalece por encima de lo dispuesto en la ley, por lo que, al presentarse una situación de esta índole es respetada la decisión propia del trabajador, y más aún hay que recordar que la misma ley del trabajo señala en su artículo 31 que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y las consecuencias conforme a las normas de trabajo a la buena fe y a la equidad.

En México, existen dos instituciones de tipo de organismos públicos descentralizados como es el Instituto Mexicano del Seguro Social y Petróleos Mexicanos que en sus contratos colectivos vigentes se establecen fórmulas para establecer la sucesión laboral.

3.2.1. CONTRATO COLECTIVO DEL I.M.S.S.

El Instituto Mexicano del Seguro Social como organismo público descentralizado, con personalidad, patrimonio propios y con carácter de organismo fiscal autónomo y se rige por la Ley del Seguro Social por sus reglamentos, así como por la Ley Federal del Trabajo, y cuenta con un contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Instituto y el Sindicato Nacional de los trabajadores del Seguro Social. En materia de prestaciones al trabajador por causa de muerte la Ley del Seguro Social aludida, en el Capítulo Tercero, denominado "Del seguro de riesgos de trabajo" contiene las reglas para determinar quiénes serán los beneficiarios de un trabajador que haya fallecido por causa de un riesgo de trabajo y conforme al artículo 64 concretamente enumera a la viuda o viudo y a los huérfanos sea de padre o madre, siempre que se encuentren incapacitados o sean menores de dieciséis años hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional. A falta de esposa tiene derecho a recibir la pensión la concubina siempre que acredite haber vivido como si fuera su marido el trabajador durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que hubiera permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, tal y como lo prevé el artículo 65; y a falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario con derecho a pensión, dice el artículo 66 de la Ley del Seguro Social, ésta pasará a los ascendientes que dependían económicamente del trabajador asegurado.

Y por lo que hace a la situación de que ocurriera la muerte del trabajador o pensionado sin que se verifique riesgo de trabajo, la Ley del Seguro Social destina en su Capítulo Quinto, Del seguro de invalidez y vida sección tercera "De ramo de vida", lo vinculado a quiénes serán beneficiarios de las pensiones por esta situación, y los cuales son en primera posición la viuda que tendrá derecho a la pensión de viudez, a falta de ella la concubina, de igual forma

tienen derecho el viudo o concubinario que dependiera económicamente del la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez; tienen derecho a una pensión de orfandad cada uno de los hijos menores de dieciséis años, cuando muera el padre o la madre, hasta los veinticinco años siempre que acrediten estudiar en los planteles del Sistema Educativo Nacional; y en caso de no existir ninguno de los familiares antes señalados la pensión se otorgará a los ascendientes que dependieran económicamente del trabajador.

La Ley del Seguro Social contiene al igual que la Ley Federal del Trabajo un orden de prelación preferente, que comienza desde viuda o viudo, concubina o concubinario, descendientes y ascendientes, siempre que demuestren la dependencia económica hacia el trabajador, para poder recibir las prestaciones señaladas en ambos ordenamientos pendientes al momento de la muerte del trabajador sea por riesgo de trabajo o por otra causa.

En el contrato colectivo del I.M.S.S. vigente en el capítulo XI nombrado de las Enfermedades Generales, contiene la cláusula 82 que señala que las estipulaciones de dicho capítulo se aplican a los casos de enfermedades y accidente de carácter no profesional; y en específico es la cláusula número 85 titulada "Muerte", la que sirve de base para delimitar la existencia de un testamento elaborado por un trabajador; la cual la reproduciremos a continuación:

"Cláusula 85.- Muerte.- A la muerte del trabajador, salvo lo dispuesto en la Cláusula 89 de este Contrato, el Instituto con intervención del Sindicato, pagará a las personas designadas en el pliego testamentario sindical y cuando no exista éste a las señaladas en el Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, que tengan derecho, una indemnización equivalente la importe de ciento ochenta días del último salario percibido por el trabajador y cincuenta días por cada año de servicios, estableciéndose la proporción correspondiente a las fracciones

de año, así como las prestaciones que se le adeudaren por vacaciones, aguinaldo, estímulos horas extras, etc., y la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Igualmente pagará el Instituto, a la presentación de la factura de inhumación, el importe de cien días de salario por concepto de Gastos de funeral. En caso de que el trabajador fallecido carezca de beneficiarios, el importe de los gastos de inhumación será entregado al Sindicato, quien se hará cargo del sepelio.

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

La cláusula 85 contractual base de la acción, es clara al manifestar que la voluntad del trabajador plasmada en el pliego testamentario debe prevalecer por encima de la Ley Federal del Trabajo, que sólo las personas por él determinadas beneficiarios concurrirán para obtener las prestaciones por muerte del trabajador y sólo cuando la voluntad de trabajador no apareciera entonces serían entregadas las prestaciones de acuerdo al orden de prelación observado en el artículo 501 de la Ley laboral.

Si aconteciera que una persona no designada en el pliego testamentario y no fuera beneficiario de los que se refiere la misma ley, por ser cuñado del trabajador, éste no podría obtener el pago de las prestaciones a que se refiere la cláusula 85 del contrato colectivo, en eso si es muy claro el contrato y la ley; pero que pasaría si dicha persona fuera hermano, primo, tío, sobrino del trabajador fallecido no sería viable que la ley lo considerara dentro del orden de prelación para ser sucesor en la rama laboral, atendiendo a los lazos familiares

y morales que pudieran existir entre uno y otro, esta incógnita la resolveremos en el capítulo final de esta tesis.

A la par de la existencia de un pliego testamentario que realice el trabajador, y que éste sea respetado para cuando acontezca su muerte por muerte natural o por otra causa que no sea accidente profesional, el contrato en el capítulo XII "De los riesgos de trabajo", cláusula 89, habla del testamento laboral, el cual será atendido en caso de muerte de un trabajador a consecuencia de un accidente de trabajo.

Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte del trabajador, el Instituto, con la intervención del Sindicato pagará a las personas designadas por el pliego testamentario sindical - y cuando no exista se atenderá a lo señalado por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 501-, una indemnización igual al importe de 1095 días del último salario percibido por el trabajador, cualquiera que fuere el monto de dicho salario y cualquiera que fuere el tiempo que lo hubiere disfrutado, además de 50 días por cada año de servicios o la parte proporcional correspondiente a las fracciones de año, asó como prestaciones relativas a vacaciones, aguinaldo, horas extras, prima de antigüedad.

Bajo este rubro el Instituto pagará para gastos de funerales 100 días de salario; y si no existe el pliego testamentario sindical, el Instituto en un plazo de treinta días a partir de que reciba la fecha de notificación de demanda que reclame las prestaciones, se compromete a entregar a través de una Institución Bancaria el importe de las prestaciones más los intereses generados a las personas designadas por la autoridad laboral.

3.2.2. CONTRATO COLECTIVO DE PEMEX.

Al igual que el Instituto Mexicano del Seguro Social, Petróleos Mexicanos, como organismo público descentralizado del Gobierno Federal, tiene celebrado un contrato colectivo con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicanos, siendo objeto de dicho contrato los trabajos y actividades de Petróleos Mexicanos y los organismos subsidiarios que se realicen en la República Mexicana, para la operación y mantenimiento de la industria y se lleven a cabo con sus propios medios y trabajadores, incluyendo los de distribución y transporte, estableciendo las condiciones generales y especiales bajo las que de presta el trabajo en Pemex.

El contrato colectivo de Pemex, contiene un capítulo nominado "Prestaciones en los casos de enfermedades, accidentes o muerte" y al igual que el contrato del Instituto Mexicano del Seguro Social, hace la diferencia entre muerte del trabajador por riesgo o accidente de trabajo y muerte por causa que no sea riesgo o accidente de trabajo. Del examen exhaustivo al contrato colectivo aludido, encontramos que al morir los trabajadores sindicalizados - cláusula 127 - motivo de un riesgo de trabajo, el patrón se obliga a pagar a los familiares una indemnización equivalente a 1,750 días de salario; para lo cual se estará a lo señalado en los artículos 501 y 503 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, que se atiende al orden de prelación de beneficiarios consagrado en la ley y a la forma de realizar el pago de las indemnizaciones; pero si la muerte fuera por causa de accidentes industriales en las instalaciones de la Institución calificados como mayores, así como en plataformas y embarcaciones propiedad del patrón, u ocasionada por catástrofes naturales como huracanes o inundaciones el patrón pagará a los beneficiarios por ley, el patrón otorgará ya sea un 30% adicional sobre gastos funerarios, seguro de vida, prima de antigüedad, pensión *post-mortem* e indemnización por muerte a la base del salario que le correspondía al trabajador al momento de acaecer su muerte, o

que dichos derechos sean pagados como si se tratara de un trabajador de un nivel superior. El patrón en un término de treinta días después de la notificación de la demanda interpuesta por los familiares del extinto trabajador, los depositará en una Institución Bancaria para que los beneficiarios señalados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje puedan cobrar el importe de la indemnización con sus intereses generados.

Si acontece la muerte de un trabajador sindicalizado de planta o de un trabajador transitorio o eventual sindicalizado – cláusulas 132 y 133 del Contrato Colectivo de Pemex -, por causa que no sea riesgo de trabajo, el patrón liquidará en la Oficina de Recursos Humanos, al beneficiario o beneficiarios que hubiere designado el trabajador en las formas especiales que para el efecto proporcione el trabajador, como lo es el pliego testamentario sindical, o bien por el censo médico contenido en la cláusula 105 del contrato, que considera derechohabiente de los trabajadores sindicalizados o jubilados: a los cónyuges o la mujer que haga vida marital con el trabajador o jubilado, en el caso del cónyuge siempre y cuando dependa económicamente del trabajador y no reciban de otra institución o patrón, salarios, pensiones o servicio médico; los hijos menores de edad, incluyendo los hijos adoptivos acreditados legalmente, y los solteros entre 18 y 25 años de ellas, siempre y cuando se encuentren estudiando en planteles reconocidos por la Secretaría de Educación Pública o estén incapacitados; los padres cuando dependan económicamente del trabajador o jubilado y no se encuentren registrados en otro organismo para recibir atención; los hermanos menores de 18 años, que dependan económicamente en forma exclusiva del trabajador o jubilado, previa comprobación de que los padres hayan fallecido; y los hijos mayores de edad y hermanos mayores de edad que se encuentren incapacitados en un 50% y no reciban de otra institución, patrón, salarios, pensión o servicio médico. Y es facultad del trabajador dar de baja previo aviso al sindicato, a cualquiera de los familiares registrados como derechohabiente.

Para poder registrar a sus derechohabientes el trabajador, debe hacerlo por escrito, señalando nombre y domicilio de éstos, y presentado los documentos que comprueben el parentesco, como actas de nacimiento, adopción y matrimonio; un seguro de vida, prima de antigüedad, pensión post-mortem y alcances insoluto, – salarios devengados, vacaciones, aguinaldo, fondos de ahorro, etc.-, para el pago de éstas prestaciones, el trabajador de planta designará como beneficiarios al cónyuge y a los hijos que económicamente hubiesen dependido del mismo, registrados en términos de la cláusula 105 del contrato, para que reciban por lo menos el 50% y podrá disponer libremente del otro 50%. Cuando carezca de cónyuge, o hijos que hubiesen sido sus dependientes económicos, registrados en el censo médico del patrón, el trabajador podrá disponer libremente del 100 % y designará a los beneficiarios que considere convenientes.

En caso de que el trabajador no hubiere designado sus beneficiarios, el patrón, a través de la Oficina de Recursos Humanos del centro correspondiente, pagará el 50% del seguro de vida y de la prima de antigüedad, y directamente los salarios y prestaciones pendientes de pago y el 100 % de la pensión *post-mortem*, a su cónyuge e hijos registrados en el censo médico.

Si y al pasar un año y no se ha verificado juicio laboral interpuesto en contra del patrón demandando estos conceptos, se liquidará el restante. En el caso de posibles reclamaciones por beneficiarios, se suspenderá el pago de la pensión *pots-mortem*.

El patrón se obliga a proporcionar las formas de declaración de beneficiarios, - pliego testamentario-, para que el trabajador al momento de suscribir su tarjeta de trabajo de planta con intervención de su representante sindical, proceda a la formulación y suscripción correspondiente. A falta de derechohabientes registrados en el censo médico y de designación expresa de beneficiarios por parte del trabajador, se estará a lo que resuelva la Junta

Federal de Conciliación y Arbitraje conforme al artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

Es de notarse que en el censo médico los beneficios no se limitan a la viuda o viudo, concubina o concubinario, hijos o ascendientes que dependen económicamente del trabajador, sino que tal dependencia, toma en cuenta a los hijos adoptivos incluso hermanos con las debidas reservas, vemos aquí un avance ante la posibilidad de extender los beneficios a los parientes colaterales hasta el cuarto grado, cuando no se trate de designación expresa del trabajador.

Nota distintiva del contrato colectivo de Pemex, reside en que la cláusula 136 de éste último, la cual se refiere a la liquidación cuando fallezca un jubilado sindicalizado, es decir, aquel trabajador que no está en activo, a diferencia del artículo 501 y demás aplicables en materia de riesgos de trabajo (entre ellos la muerte) a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Las prestaciones correspondientes a gastos funerarios, seguro de vida, pensión *post-mortem*, canasta básica y atención médica, deben cubrirse a los beneficiarios designados por el jubilado fallecido y sólo en el caso de que no hubiera hecho la designación de beneficiarios o que el patrón dejare de proporcionar al trabajador los formas para la designación al momento de hacer la jubilación, -el jubilado deberá señalar a su cónyuge y/o hijos que dependan económicamente de él para que reciban por lo menos el 50% de las prestaciones, disponiendo libremente del 50% restante; al carecer de derechohabiente registrados en el censo médico, dispondría libremente del 100% y designar a los beneficiarios que considere convenientes, sino designa beneficiarios para el pago del seguro de vida y la pensión *post-mortem*, el patrón pagara, por partes el 100% a la cónyuge y/o hijos dependientes económicos del jubilado y registrados en el censo médico -, la pensión deberá pagarse a las personas que indica el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta no está facultada para aplicar lo establecido por el precepto legal en

cita, en lugar de lo dispuesto en la cláusula 136 del Contrato Colectivo, si lo hace, estaría atentando en contra de este contrato como fuente formal del Derecho del Trabajo; del artículo 31 de la ley laboral vigente y de la propia voluntad del trabajador.

3.3. PLIEGO TESTAMENTARIO SINDICAL.

Encontrar un significado del pliego testamentario como tal resulta difícil, puesto que es escasa la bibliografía que trata a cerca de él, y solamente se delimita a mencionarlo, por tales consideraciones, llegamos a la conclusión de que un acto unilateral (voluntario), personalismo, libre y formal, por virtud del cual, un trabajador o trabajadora en pleno uso de su capacidad, designa como sus beneficiarios a la persona o las personas que él considere convenientes para que le sean entregadas al momento de ocurrir su muerte las prestaciones a que tiene derecho derivadas de una relación laboral, que se manifiesta en forma expresa.

El fundamento del pliego testamentario se localiza en la práctica en un contrato de naturaleza colectiva, por virtud del cual se otorga el derecho al trabajador de realizar una designación de beneficiario o beneficiarios en otras palabras, es el contrato colectivo el que da la pauta a los trabajadores sindicalizados para la realización de este tipo de testamento.

Es unilateral porque su realización dependerá de la voluntad del propio trabajador; es personalismo porque sólo puede ser confeccionado por el trabajador y no por otra persona; es libre porque el trabajador está en plena libertad de expresar su consentimiento de realizarlo nadie lo puede obligar; y es formal porque debe exteriorizarse la voluntad bajo ciertas formas que en este caso determine el contrato colectivo o sus reglamentos.

Lo característico del pliego testamentario es que al igual que un testamento ordinario, o de naturaleza civil, puede ser revocado por su autor, en cualquier tiempo y cuantas veces considere necesario, es decir, que el trabajador sindicalizado podrá hacer un nuevo pliego testamentario, que dejará sin efectos los anteriores. La revocación del testamento se hará de acuerdo a las formalidades previstas en el contrato colectivo o en un estatuto sindical.

En el caso del IMSS, el sindicato tiene un reglamento llamado "Reglamento de Fondo de Ayuda Sindical" que tiene como finalidad el auxilio pecuniario, cuando ocurra el fallecimiento del trabajador sindicalizado y contiene las normas que regulan al pliego testamentario, y en específico el artículo 9º otorga al trabajador la posibilidad de revocar el pliego testamentario para realizar uno nuevo, dejando sin efecto al anterior.

Para explicar detalladamente al pliego testamentario me enfocaré al procedimiento instituido en el Contrato Colectivo del IMSS.

Partiendo del hecho de que en el contrato en cuestión contiene una cláusula que indica que a la muerte del trabajador él Instituto con intervención del Sindicato pagará los beneficiarios designados por el trabajador en un pliego testamentario o la indemnización correspondiente y demás prestaciones adeudadas por dicho acontecimiento; y es el Sindicato quien otorga las formas especiales en las cuales se harán las anotaciones respectivas para la designación de beneficiarios del trabajador.

En el llenado de los pliegos testamentarios el trabajador anotará a mano o con máquina de escribir, en original y con las copias requeridas, sin abreviaturas, su nombre (s) y apellidos completos, matrícula, categoría, adscripción, domicilio, teléfono y edad y firmará el testador de su puño y letra y pondrá su huella digital de su pulgar derecho; firmando dos testigos que darán fe de que el pliego lo firme el testador en pleno uso de sus facultades mentales, éstos deberán ser miembros del Sindicato y deberán anotar, a mano o con

máquina de escribir en el original y las copias requeridas, su nombre (s) y apellidos completos, matrícula, categoría, adscripción, lugar y fecha, firmando tanto el original como las copias de su puño y letra.

El pliego testamentario se redactará por cuadruplicado, debiendo conservarse en sobres cerrados, uno queda depositado en el Sindicato, en la Secretaría de Previsión Social que es la encargada de vigilar el exacto cumplimiento de este beneficio, de acuerdo a los Estatutos del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social⁸⁶; el segundo se entregará al interesado; el tercero se enviará al Instituto Mexicano del Seguro Social por conducto del Sindicato y el cuarto, a la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador.

En términos del Reglamento del Fondo de Ayuda Sindical, para el caso de muerte del trabajador, mencionado en líneas anteriores, los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales o Delegaciones Foráneas Autónomas deben procurar que todos los trabajadores tengan un pliego testamentario fomentando la cultura entre, los mismos trabajadores de hacer efectivo su derecho, y a su vez tiene la obligación de vigilar que los pliegos sean remitidos a la Secretaría de Previsión Social para su registro y que llenen todos los requisitos señalados, auxiliando a los trabajadores con la orientación en los casos que sea solicitada.

En las formas especiales que el Sindicato concede para llenar el pliego sindical aparecen cuatro rubros marcados con las letras de la A a la D, con fines proteccionistas de los familiares en caso de muerte del trabajador.

La letra "A" hace alusión a todas las prestaciones a que tiene el derecho el trabajador, de conformidad con el Contrato Colectivo de Trabajo del I.M.S.S., que estuvieran vigentes a la fecha de su fallecimiento, debe de reunir ciertas

⁸⁶ Véase Estatutos del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social.

normas las cuales podrán ser entregadas a los padres, cónyuge, hijos, hermanos y otros.

La letra "B" son todas las prestaciones de la Ley del Seguro Social y serán designados como beneficiarios únicamente la esposa o hijos y en caso de no existir, los padres del trabajador.

La letra "C" es el importe del Fondo de Ayuda del Sindicato por concepto de muerte, y serán beneficiarios los padres, cónyuges, hijos, hermanos y otros.

La letra "D" de mutualidad de Trabajadores del I.M.S.S. de la cual serán beneficiarios, los padres, cónyuge, hijos, hermanos y otros. Y en el supuesto de que en cualquiera de estas secciones fallecieran todos los beneficiarios antes que el trabajador, éste tendrá la posibilidad de nombrar a otras personas o persona.

Al morir el trabajador, el Secretario de Previsión Social del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, y una vez que reciba la copia certificada del acta de defunción procederá en presencia de los beneficiarios y ante dos testigos a abrir el pliego testamentario correspondiente, firmando todos el acta que con tal motivo se levante y formará un expediente que deberá contener, cuando menos, la copia certificada del acta de defunción del trabajador, la identificación de los beneficiarios y demás documentos necesarios.

Al faltar el pliego testamentario el monto de todas las prestaciones se entregará a las personas designadas por la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, con base en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

A pesar que dentro del pliego testamentario del Sindicato del Instituto Mexicano del Seguro Social se encuentra una limitante al entregar solamente

los beneficios marcados en la Ley del Seguro Social a esposa, e hijos y en caso de no existir a los padres del extinto trabajador, ello atendiendo a razones de dependencia económica y protección familiar; es innegable que ante todo prevalezca la voluntad del trabajador que entrega el producto de su esfuerzo a una o varias personas por decisión propia e inclusive si por algún motivo no se anotaran a los familiares o dependientes económicos se podría aplicar el principio del Derecho Civil de declarar la inoficiocidad de la designación de beneficiario o sucesor que violase un derecho preferente a los alimentos, judicialmente comprobado.

El trabajador está en la libertad absoluta sin limitación alguna, para disponer de sus bienes y derechos pecuniarios que no se extinguen con su muerte a favor de la o las personas que él desee, sin consideración de parentesco o determinación de la ley.

Mucho se ha discutido, acerca de que si el pliego testamentario tiene o no un carácter civil o si se asemeja a alguna de las clases de testamento reguladas en el Código Civil tanto Federal como del Distrito Federal, en específico al testamento ológrafo, el escrito por puño y letra del trabajador depositado en el Archivo General de Notarias, sin embargo, el pliego no es depositado ante esta institución, sino que es entregado como lo hemos visto al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Sindicato, a la Sección sindical respectiva y al trabajador, por lo que es distinta la naturaleza entre un testamento civil y uno laboral.

Criterios jurisprudenciales⁸⁷ han apoyado la tesis de que cuando un trabajador del Instituto Mexicano del Seguro Social, con base en la cláusula 85 del contrato colectivo de trabajo, firma el pliego testamentario, designando

⁸⁷ Véase tesis de jurisprudencia: **PLIEGO TESTAMENTARIO, OBLIGACION DE CUBRIR LAS PRESTACIONES LABORALES CONFORME AL** Octava Época Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: XI, Enero de 1993 Página: 294.

beneficiarios, no importando que en fecha posterior el propio trabajador otorgue testamento, pues ambos documentos se refieren a cuestiones diversas, ya que el testamento corresponde al ámbito del derecho civil y versa sobre los bienes que formaban parte del patrimonio del de *cujus*, mientras que el importe de las prestaciones protegidas por el pliego testamentario, derivan del contrato de trabajo que unía al Instituto demandado con el extinto trabajador y nacen con la muerte de este último, de ahí que nunca formaron parte de su patrimonio, por lo que es evidente que las prestaciones de carácter laboral deben cubrirse a quienes se nombró como beneficiarios conforme al citado pliego testamentario.

Con respecto a las prestaciones que derivan de una relación laboral, (las cuales tienen su origen en el derecho del trabajo), y corresponde resolver al agente de la jurisdicción obrera, aplicando de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y acatando lo expresamente pactado en el propio contrato colectivo de trabajo con sujeción al artículo 31 del código laboral.

Es inaplicable la legislación civil, porque el pliego testamentario sindical, previsto en el pacto colectivo, no participa de la misma naturaleza jurídica del testamento privado, ni del ológrafo.

En otras palabras el pliego testamentario es un testamento de carácter social, dada su raíz dentro del Derecho del Trabajo, porque va a englobar las prestaciones derivadas de una relación de trabajo.

La lógica del análisis de la relación de trabajo, originada del contrato individual, del contrato colectivo del trabajo, y del estudio de éstos como fuentes formales del Derecho Laboral, conlleva a concluir que es válida la facultad del trabajador de poder designar beneficiarios por su propia voluntad a determinadas personas para que al momento de acontecer su muerte, le sean entregados a esos beneficiarios las prestaciones pendientes de cubrir por parte

del patrón al trabajador y que en segundo término es aplicable la Ley Federal del Trabajo cuando el trabajador fuera omiso de hacer la designación.

Un pliego testamentario es un acto unilateral, libre personal, revocable y formal, avalado en el contrato colectivo, como es el caso del Contrato Colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos ambos son prudentes en el entendido de que el trabajador es libre de expresar a quién o quiénes quiere como beneficiarios.

Con base a la Ley Federal del Trabajo se protege a los familiares dependientes económicos del trabajador para que en un afán proteccionista, el trabajador les entregue una parte de sus beneficios para cuando ocurra su muerte, pero aún así prevalece la disposición testamentaria manifestada por el trabajador.

Por el criterio del legislador plasmado en la Ley Federal del Trabajo se estableció un procedimiento de carácter sumario para que los beneficiarios del trabajador pudieran, mediante requisitos mínimos, reclamar en tiempo breve las prestaciones a que tuvieran derecho, y sin tener que recurrir a los procedimientos civiles que tradicionalmente están recargados de formalidades y de estudios procesales que llevan tiempo y gastos en su tramitación.

Así pues del estudio que se ha realizado a los contratos colectivos de trabajo más destacados en nuestro país, se puede finalizar que el Derecho Sucesorio Laboral, es una materia que tiene futuro, que puede ir más allá de lo que se tiene actualmente, que puede alcanzar un desarrollo predominante, con mira al fomento de una cultura del pliego testamentario.

CAPÍTULO CUARTO

FACULTAD TESTAMENTARIA DEL TRABAJADOR

El recorrido del presente capítulo pretende destacar que dentro del Derecho del Trabajo es viable tratar a la sucesión testamentaria como un derecho de los trabajadores a disponer libremente y por voluntad propia de los frutos obtenidos por su esfuerzo, y entregarlos a quienes ellos decidan.

4.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA FACULTAD TESTAMENTARIA DEL TRABAJADOR.

Precisar la naturaleza de la facultad testamentaria del trabajador, denota una ambigüedad, porque al hacer mención del testamento, de entrada se enfoca al Derecho Privado y al trabajador, se enfoca al Derecho Laboral.

Lo cierto es que el derecho a la sucesión tiene la misma naturaleza jurídica en el Derecho Civil que en el derecho laboral, si se limitan a la sucesión legítima.

En cuestión de designación de beneficiarios se complica porque se aduce que el trabajador antes de morir no tiene derecho a designar beneficiario, ni tiene en sí derecho a ninguna indemnización que forme parte de su patrimonio, pues la misma sólo forma parte de su patrimonio al morir que serán entregadas a sus beneficiarios. Posición inadecuada, ya que además de las indemnizaciones, están las prestaciones que el trabajador se ha ganado por el desempeño de su propio trabajo mismas que son suyas y forman parte de su patrimonio, pero a su muerte no se le pudieron entregar, por lo que al designar beneficiarios previó un acontecimiento futuro e incierto.

La naturaleza jurídica de la facultad testamentaria del trabajador de disponer de las prestaciones que nacen con motivo su muerte, derivadas de una relación de trabajo y de las que disponga por un pliego testamentario, en términos de un contrato colectivo o individual, tiene su origen en el Derecho del Trabajo y se encuentra bajo la jurisdicción laboral, aplicándose las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y respetando lo pactado en el contrato, con atadura al artículo 31 de la misma ley. Toda disposición testamentaria deberá entenderse en el sentido literal de las palabras a no ser que aparezca manifiesta la claridad que fue otra la voluntad del trabajador.

4.1.1 CAPACIDAD PARA TESTAR.

Partiendo del hecho de que un trabajador o trabajadora debe contar con la capacidad que se requiere para el ejercicio de determinada actividad, ya sea manual, profesional o intelectual, de igual manera debe contar con la capacidad necesaria para que pueda suscribir una disposición testamentaria para disponer de sus prestaciones generadas de una relación laboral.

Por capacidad se entiende la aptitud legal de una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones, o como la facultad o posibilidad de que esta persona pueda ejercitar sus derechos y cumplir con sus obligaciones; aptitud del individuo para que sus actos se produzcan consecuencias de derecho. La capacidad se clasifica en dos en capacidad de goce y capacidad de ejercicio.

La capacidad de goce es la aptitud de una persona para participar en la vida jurídica por sí misma o por medio de un representante, se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte en virtud de la cual una persona puede ser titular de derechos y obligaciones. La capacidad de ejercicio es la aptitud que requieren las personas para ejercitar por sí mismas sus derechos y cumplir sus

obligaciones, se adquiere con la mayoría de edad o con la emancipación y se pierde junto con las facultades mentales.⁸⁸

Un requisito para que pueda existir la transmisión a los beneficiarios del trabajador en una sucesión laboral es que exista el pliego testamentario o la disposición testamentaria y su validez.

La capacidad para testar es un supuesto especial de la sucesión, sea laboral o civil.

Por regla general la capacidad de toda persona para disponer de sus bienes y sus prestaciones de índole laboral por testamento o por pliego testamentario, es aquella que se encuentre dentro de los siguientes dos puestos, es decir, que la persona sea mayor de 16 años cumplidos y que no se encuentre en estado de enajenación o imposibilitado de sus facultades mentales. Son capaces todos aquellos a quienes la ley no prohíbe expresamente el ejercicio de ese derecho.

El Código Civil para el Distrito Federal y el Código Civil Federal vigentes en materia de sucesión testamentaria establecen que pueden ser capaces de testar las personas sujetas a interdicción por locura o demencia durante un intervalo lúcido, a diferencia de otros actos jurídicos, que no pueden celebrar personalmente sino solamente a través de sus representantes legales; y otros sujetos no tipificados como incapaces, como los analfabetos, los invidentes y los sordomudos, o los que desconozcan el idioma castellano, no están privados de la capacidad para testar, pero deben de sujetarse a las formas establecidas por la misma legislación.

Son aptos y tienen capacidad para testar, los que tienen perfecto conocimiento del acto y completa libertad al hacerlo, esto es, que están exentos de toda intimidación y de toda influencia moral.

⁸⁸ Véase BONNECASE, Julián. **Tratado Elemental de Derecho Civil**. Vol. 1. Oxfon México, 1999, páginas 163 a 165.

Para efectos de la sucesión laboral, serán capaces los mayores de 16 años y los que se encuentren en pleno uso de sus facultades mentales, la legislación laboral no permite el trato de los incapaces como lo hace la norma civil. Con relación a la edad, la Ley Federal del Trabajo es muy clara al expresar que toda persona mayor de 16 años tiene capacidad legal para prestar libremente servicios con las limitaciones que la misma ley establece; pero los menores de esta edad y los mayores de catorce años necesitan autorización de sus padres o de los tutores que les hayan sido nombrados, o a falta de ellos el sindicato al que pertenezcan si forman parte de alguno o en última instancia de una Junta de Conciliación y Arbitraje, de un inspector del trabajo de cualquiera autoridad política, para que el patrón pueda celebrar con ellos un contrato de trabajo y éste surtas todas sus consecuencias jurídicas. Los menores de 14 años carecen de capacidad legal para celebrar contrato de trabajo salvo en caso de necesidad, cuando exista compatibilidad entre sus estudios y el trabajo que vayan a desarrollar y siempre que la autoridad laboral correspondiente lo autorice. Menores de la edad laboral los serán con las autorizaciones que establece la ley.

4.1.2 AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD.

Desde un sentido estricto, voluntad es la facultad de todo ser pensante a determinar o decidir según razones o motivos.⁸⁹ Acto consiente y reflexivo del hombre.

Los individuos a diferencia de otros seres vivientes, se caracteriza por alcanzar un mayor desarrollo de las estructuras neurológicas que conforman el cerebro, las cuales, condicionan el ejercicio de las funciones psíquicas superiores como la razón y el pensamiento.

⁸⁹ Véase, FOULQUIÉ, Paul. **LA Voluntad**. Oikos – Tau. Barcelona, España 1973.

Con esto se deriva que, el *pensamiento razonado*, permite al hombre poseer la voluntad (decisión) de existir y desarrollarse libremente y no sobrevivir por el solo instinto.

Desde el punto de vista de la Psicología, las teorías dictadas por autores como Piaget, Freud y Erikson, pretenden explicar como es que a lo largo de las diferentes etapas de la vida del ser humano se conforma su propia identidad biológica y social, a través del aprendizaje consiente de su medio ambiente, grupo social, normatividad moral, emociones, sentimientos y religión.

Así, desde el punto de vista laboral, la toma de decisiones del trabajador está sustentada por la voluntad consiente que todo individuo posee por el solo hecho de existir en libertad desde su concepción hasta la muerte.

Como único motivo – y es materia de debate –, esta voluntad puede no respetarse cuando por alguna enfermedad que dañe el estado neuronal óptimo del sujeto este no sea del todo consiente de decidir y actuar.

Autonomía privada, sinónimo de autonomía de la voluntad, es el orden de autodeterminación de una persona, poder reconocido para el ejercicio de sus facultades, sea dentro del ámbito de libertad que le pertenece como sujeto de derechos, sea para crear reglas de conducta para sí y en relación con los demás, con la responsabilidad debida en su actuación en la vida social.

Poder atribuido a la voluntad respecto a la creación, modificación y extinción de las relaciones jurídicas.

El individuado tiene facultades y derechos subjetivos, en donde la autonomía de la voluntad se concentra en el ámbito del ejercicio de sus derechos subjetivos.

La autonomía de la voluntad es un principio general del derecho, principio del derecho natural, como reconocimiento de la libertad individual y social de la persona. Potestad de ciertos entes para dotarse así mismo de

normas propias. En los siglos XVII y XVIII⁹⁰ adquiere fisionomía propia, como origen de la naturaleza obligatoria de las relaciones jurídicas emanadas del libre ejercicio de la voluntad.

El principio de autonomía de la voluntad atribuye a los individuos un ámbito de libertad, dentro del cual pueden regular sus propios intereses; permitiéndoles crear relaciones obligatorias entre ellos que pueden ser reconocidas y sancionadas por normas de derecho.

La voluntad de una persona determina el deber de señalar como beneficiario a otra persona porque tiene y siente el deber, la obligación de dar algo, de ampararla por cuestiones de moral y de valores internos.

Es un acto considerado debido y tenido por obligatorio, acto que se debe hacer, vínculo de una obligación, o sea, vincular a alguien a dar, hacer o realizar algo.

Libertad jurídica es un derecho de realizar u omitir ciertos actos que no están ordenados ni prohibidos. Puede fundarse en un derecho absoluto o uno relativo, pero siempre conserva su carácter absoluto. Derecho del trabajador a nombrar beneficiarios para el caso de que muriera por un riesgo de trabajo o por otra causa, es un derecho que lo puede ejercer o no.

Autonomía es autolegislación, reconocimiento espontáneo de un imperativo creado por la propia conciencia.

El testamento requiere de la voluntad del testador para que se generen las consecuencias de derecho, las cuales no se producirían con independencia de la manifestación de la voluntad del testador. La voluntad es la generadora de

⁹⁰ Cfr. **Diccionario Jurídico Mexicano**, Op Cit, página 278.

los efectos jurídicos y debe ser manifestada de forma consciente, informada, que sepa las consecuencias y los efectos del acto que está realizando.

Muchas veces las personas actúan y manifiestan su voluntad obedeciendo a vínculos familiares, amorosos, de amistades, religiosos, sociales y morales, lazos que las llevan a realizar determinada conducta y a tomar determinadas decisiones. De ahí que el trabajador o trabajadora tengan el absoluto derecho de disponer de prestaciones e indemnizaciones derivadas de una relación de trabajo para cuando ocurra su muerte nombrando a ciertas personas para que reciban tales beneficios. Beneficiarios que se designaran conforme a la propia voluntad del trabajador, a su propia facultad de decidir a quien nombrar, tomando en cuenta sus relaciones familiares hasta los parientes colaterales en cuarto grado, y a sus relaciones de carácter afectivo y moral con los individuos que sin ser familia son parte integrante de su vida y que constituyan un deber moral y un deseo de dejarles algo que fue ganado con su trabajo.

De las relaciones de familia, es importante advertir que siempre se ha dado la protección y seguridad jurídica a la familia, partiendo del artículo 4º Constitucional y demás leyes aplicables, con el propósito de cuidar su organización y el desarrollo integral de sus miembros, basados en el respeto a su dignidad, como base de una estructura social y estatal.

La familia reconoce su origen en determinados hechos o actos jurídicos, de los cuales derivan derechos y deberes inherentes a la situación familiar de la persona. El matrimonio, el concubinato, el parentesco, generan consecuencias de índole familiar, que son valoradas por la sociedad como jurídicas, por lo que los derechos y deberes resultantes de esos vínculos se extienden hasta el 4º grado en línea colateral. Consecuencias jurídicas permanentes y que se clasifican en personales, matrimoniales, civiles, procesales, laborales y

patrimoniales; éstas últimas producen derechos y deberes referentes a la sucesión legítima.

El trabajador o trabajadora atendiendo a sus vínculos de familia entendida ésta como aquellas personas entre las que existe parentesco, tienen derechos y deberes para con los miembros de ésta.

En el ámbito de la realización de un pliego, el trabajador o trabajadora tiene el derecho de nombrar a cualquiera de sus familiares como beneficiarios y el deber para consigo mismo y el que le manda la ley, de nombrar a aquellos que necesitan alimentos para su subsistencia, eso es indiscutible.

Si el trabajador o trabajadora no contara con ningún familiar, ni siquiera de los colaterales hasta el cuarto grado, ni tuviera el deber de ministrar alimentos por la misma falta de dependientes económicos, es libre de nombrar a terceras personas con las que mantenga lazos de afecto y morales, o inclusive a aquellas con las que convivieron o convivan como familia, pero que no están unidos por vínculos de sangre y matrimonio, adopción o concubinato. Puede ser que una persona haya sido abandonada por sus padres y recogido por sus vecinos, pero nunca lo adoptaron, sin embargo, ese individuo creció bajo el amparo de terceros que le brindaron educación, alimentación, y valores familiares, y por los cuales sienta un profundo respeto, amor y deber moral de responderles por lo que le han brindado. O bien puede ser que el trabajador o trabajadora tengan a su cargo a su madrina o padrino, a su maestro, o a otra persona con la cual no tenga ningún lazo familiar pero que dependa económicamente de aquéllos o bien que no dependan, pero por los cuáles sienten una obligación y deseo de ayudarlos.

Los preceptos morales son autónomos porque tienen su fuente en la voluntad de quien debe acatarlos, es una facultad de escoger entre el no ejercicio y el ejercicio, o sea, la libertad. La norma moral es imperativa porque siempre impone deberes.

El que impone el deber al obligado, implica que concede el derecho subjetivo y viceversa. Las normas morales establecen deberes del individuo para consigo mismo, designar a parientes o terceros como beneficiarios. A diferencia de las normas jurídicas que señalan obligaciones que el individuo tiene frente a los demás, deber de señalar familiares que dependan económicamente del trabajador como beneficiarios.

En el Deber moral, un sujeto entra en relación con otros, porque solo su conciencia puede reclamarle el acatamiento de lo ordenado (pensamiento y rectitud del querer del individuo). Toda conducta moralmente valiosa debe representar el cumplimiento de una máxima que el sujeto se ha dado a sí mismo.

El deber jurídico, las obligaciones que el derecho impone no solamente se manifiesta en las relaciones recíprocas de los hombres, sino son deberes de carácter exigible. La norma concede el derecho a los beneficiarios designados por el trabajador a exigir que se le paguen las prestaciones debidas, implica la existencia de otra norma en virtud de la cual el patrón tiene el deber de pagar lo que le es debido al trabajador a sus beneficiarios.

El trabajador y trabajadora tienen el deber jurídico y ético frente a las personas que con ellos se encuentren vinculados sea por lazos de parentesco o no parentesco (afecto o convivencia).

También la autonomía de la voluntad es reguladora de la relación de trabajo, como lo explica maestro español Martín Valverde⁹¹, quien sostiene que los sujetos de una relación laboral sea su origen en un contrato colectivo o individual de trabajo, dan nacimiento a la relación jurídica que se establece entre ellos, y en algunos casos regulan la relación así nacida mediante los pactos que crean convenientes, en cualquier caso, se aplica a la relación un

⁹¹ Véase VALVERDE, Martín, Ob. Cit, páginas 370 a 371.

conjunto normativo nacido fuera del ámbito de la voluntad de las partes. Se produce así una coexistencia entre la autonomía de la voluntad y la normativa laboral; autonomía de la voluntad principio básico del Derecho privado, que supone el ejercicio efectivo de un margen de libertad de los sujetos para establecer sus relaciones privadas y dotarlas de un contenido de derechos y obligaciones según sus conveniencias y los objetivos que se propongan alcanzar; y normativa laboral como conjunto de prescripciones generales y objetivas, nacidas por la ley o en la negociación colectiva, que se aplican imperativamente a las relaciones laborales creadas por los contratantes. El ordenamiento proporciona determinadas reglas o criterios en los que, por una parte, se garantiza el respeto a la libertad de los sujetos en la determinación del contenido de su relación y, por otra, se asegura el respeto a ciertos contenidos de las normas laborales, con especial atención a los intereses del trabajador, que podrían ser olvidados como consecuencia del desequilibrio de fuerzas existentes entre los sujetos del contrato. Este es el sentido de lo prevenido en el Estatuto del Trabajo de España, según el cual los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por los convenios colectivos y por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo. Esta última tiene una función reguladora pero condicionada a que ningún acuerdo puede ir en contra de lo establecido por la ley, y en ningún caso pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables

4.2. DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS.

Como ya ha quedado puntualizado en apartados anteriores, el beneficiario o los beneficiarios del trabajador que en un momento dado llegara a morir, son la persona o las personas que tienen derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrir al trabajador, o bien la persona que

recibe una indemnización o una ayuda económica por la muerte del mismo trabajador, o la persona a quien el trabajador designa para recibir determinados beneficios derivados de una relación laboral.

El beneficiario obtiene un privilegio legal por encontrar en una situación particular que debía ser protegido jurídicamente; esto es, aquella persona a la que debían otorgársele beneficios legales por encontrarse en una situación jurídica específica de manera vital que no pudieran ser renunciables dichos beneficios a menos que el interesado manifieste en forma expresa su voluntad de no hacer uso de ellos.

La calidad de beneficiario por muerte se ha ligado a los riesgos de trabajo, la ley del trabajo no define al beneficiario en si, sino únicamente señala la prelación de los posibles sujetos que adquieren derechos al fallecer un trabajador, con base en el principio de familia como célula social que educa a los hijos en una idea de servicio a su comunidad natural y a la sociedad.

Al cese o término de la vida del trabajador y ante la existencia de un contrato de trabajo colectivo o individual, las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse se entregaran al beneficiario o beneficiarios nombrados por el trabajador. Esos beneficiarios pueden ser familiares del trabajador o cualquier otra persona que con el trabajador tenga un vínculo moral o afectivo y que por tal motivo, se le haya otorgado el beneficio. Posición diferente a la contenida en la Ley Federal del Trabajo en donde existe un orden específico y un procedimiento de designación de beneficiarios, pero sólo en caso de muerte por riesgo de trabajo, y por analogía aplicando el artículo 17 de la misma ley, se traslada aquélla regla a los casos de muerte por consecuencia diferente a un riesgo de trabajo.

Situación no adecuada desde mi perspectiva, puesto que es un acto unilateral de voluntad del trabajador consagrar en un pliego testamentario el

nombre de la o las personas a las que destine el producto de su trabajo por que es su deseo designarlos como beneficiarios.

Semejante a un seguro de vida, en donde tienen derecho a recibir el importe de la póliza respectiva únicamente los beneficiarios que haya designado el trabajador y sólo se hace efectivo al fallecimiento de éste último. Por lo cual, para establecer el derecho de los beneficios al seguro en cita no rige la teoría de la dependencia económica a que se refiere el artículo 501 de la Ley federal del Trabajo, sino solamente la designación que haya realizado el trabajador.

Existen algunos autores que opinan que es difícil determinar la naturaleza jurídica de la designación de beneficiarios, ya que el trabajador antes de que muera no tiene ningún derecho a designar beneficiario, ni tiene él en sí, derecho a ninguna indemnización que forme parte de su patrimonio, pues la misma sólo formará parte de éste al morir, patrimonio que pasará a manos de sus beneficiarios y que prevalecerá la ley por arriba del contrato colectivo.

Resultan absurdas tales consideraciones, porque si al morir el trabajador quedarán pendientes prestaciones e indemnizaciones que por ley le corresponden, y como la muerte es un acontecimiento incierto, el trabajador tiene el innegable derecho de prepararse para el futuro y bien disponer de lo que con su esfuerzo ha ido acumulando y que al morir, ya no podrá disfrutar de derechos ya adquiridos que de alguna manera forma forman parte de su patrimonio, y por su voluntad expresa, manifiesta, personal, revocable y libre y por derecho constitucional e individual repartirá el producto de su trabajo, voluntad que queda avalada a través de un contrato colectivo, y que de representa en un testamento que revestirá la naturaleza laboral, y que en mi opinión podría también un contrato individual de trabajo contener una cláusula que dispusiera que al morir el trabajador por una causa distinta a un riesgo

profesional, las prestaciones que el patrón le debiera se entregarán a las personas que al efecto señalara el mismo empleado.

Ninguna duda existe que ante la falta de una disposición testamentaria del trabajador, la ley entrará en escena y conforme al artículo 501 hará la designación respectiva.

Pero si se comprueba la existencia de un pliego testamentario los beneficiarios serán los indicados por el trabajador y que pueden ser familiares hasta otras personas que no tengan vínculo familiar directo, pero que guarden un lazo moral, afectivo o económico.

Si el pliego testamentario otorgado por un trabajador en los términos del contrato colectivo del trabajo y de los Estatutos Sindicales designa a su esposa y a otras personas para que se les entreguen, en determinada proporción las prestaciones contractuales y el seguro mutualista por defunción, la Junta de Conciliación y Arbitraje deben reconocer el derecho con la sola designación como beneficiaria.⁹²

4.3. DERECHO DEL TRABAJADOR A MODIFICAR LA DESIGNACION DE BENEFICIARIOS.

Todo trabajador tendrá en cualquier momento y cuantas veces lo deseé, el derecho de poder hacer las modificaciones que considere convenientes a la designación de beneficiarios plasmada en un pliego testamentario, para que reciban las prestaciones consignadas en el artículo 115 de la Ley Federal del trabajo, y pueden ser las derivadas por vacaciones, aguinaldo, estímulos, horas

⁹² Véase tesis de jurisprudencia: **BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. DERECHO DE LOS.** 7ª Época, Semanario Judicial de la Federación. Vol. 49. 4ª Sala Laboral. 5 votos. Ponente. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.. Amparo Directo 4722/72 15 Enero de 1973, Página 15.

extras, prima de antigüedad, una indemnización, factura de inhumación para cuando ocurra la muerte del obrero.

En un contrato colectivo se permite la designación de beneficiarios, y se conserva el derecho de modificar la designación.

Puede ser que la modificación se realice conforme al contrato de trabajo cuando señale las formalidades para ello. En el caso del contrato colectivo del I.M.S.S., nos remite al Reglamento de Ayuda Asistencial del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, en donde existe la posibilidad de que el trabajador realice un nuevo pliego testamentario, dejando sin efectos al anterior. En el contrato colectivo de PEMEX, se puede hacer la modificación dando aviso a la Dirección encargada del control del pliego testamentario.

Es cierto que la naturaleza de la sucesión civil y la sucesión laboral es diferente dado al acto que le dio origen, es indiscutible de que los principios del Derecho Civil que rigen en materia de sucesiones disponen que son heredables, por testamento o ab intestato, los bienes que una persona natural haya adquirido hasta antes de su muerte, y el interés que en ello predomina es netamente privado. Por el contrario, las prestaciones derivadas de una relación laboral, de las que un trabajador disponga mediante un pliego testamentario, en términos del contrato colectivo aplicable, nacen precisamente con motivo de la muerte de dicho trabajador, por lo que nunca formaron parte, del patrimonio de éste, considerándolo como el conjunto de bienes, derechos y obligaciones, estimables en dinero y atribuibles a un solo titular, concepto que no abarca las prestaciones que derivan de una relación laboral, las cuales tienen su origen en el derecho del trabajo, y corresponde resolver al agente de la jurisdicción obrera, en aplicación de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y acatando lo expresamente pactado en el propio contrato colectivo de trabajo, sujeción al artículo 31 de la misma ley.

Sin embargo difiere en que tanto en una como otra los bienes, y prestaciones son parte del patrimonio de la persona trabajador, y un heredero o beneficiario adquiere ese derecho desde que se hace su designación en el testamento o pliego testamentario, derecho que se ejercita al momento de la muerte del testador.

Al igual que en un testamento de índole civil, una persona trabajador hace uso de su libre testamentación, y no le imponen decisión respecto de quienes deben ser sus beneficiarios, y revocare cuantas veces lo quiera su disposición testamentaria.

A través de un acto unilateral se pone fin, se deja sin efectos a lo dispuesto en un pliego testamentario plenamente válido, por razones de conveniencia o subjetivas, para dar vida a otro, dentro del cual sí antes era beneficiario "A", ahora designo a "B". El trabajador puede modificar la designación de beneficiarios de manera parcial o total, es decir, sustituye a alguno de sus beneficiarios o a todos por otros.

Al revocar un testamento se está otorgando uno nuevo, efecto que se presenta en el pliego testamentario.

En cuanto a los bienes que constituyen el patrimonio de familia y que serán transmisibles a título de herencia estos son protegidos por la Constitución, por la Ley Federal del Trabajo y por la Ley del Seguro Social, en el entendido de que los familiares (esposa, esposo, hijos, ascendientes, concubina, concubinato) que dependan económicamente del trabajador deben de asegurar lo necesario para sus alimentos y su sostenimiento, y me refiero a pensiones de seguridad social, como pensión de viudez, orfandad, a ascendientes; en este sentido no se puede ir en contra de la ley y de la naturaleza del Derecho del Trabajo como rama del Derecho Social, y que es correcto que el pliego testamentario ampare a aquellas personas a las que se les deben proporcionar alimentos, en caso de que existieran, para que cuando

ocurra la muerte del trabajador no queden en el desamparo, pero siempre existiendo la libertad del empleado de disponer del fruto de su trabajo como deseé, y entregarlo a quien deseé.

4.4. PROCEDIMIENTO PARA LA DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La actual Ley Federal del Trabajo que data de 1971, introdujo un cambio en la determinación de los beneficiarios de las indemnizaciones y prestaciones cuando el trabajador muere a consecuencia de un riesgo de trabajo, pues en tanto la ley de 1931 consignó el principio de la dependencia económica, la nueva ley, depende de la extensión, cada vez mayor, de los designios sociales decidió, ajustarse a las reglas del seguro social. La idea de la seguridad social, está es la garantía de una existencia decorosa en el presente y en futuro, que será ahí donde desaparezca la distinción entre riesgos naturales y de trabajo, y donde cada ser humano será titular de un derecho contra la sociedad, a fin de que, al acaecer el estado de necesidad, le facilite, en especie y en dinero, los elementos necesarios para una existencia digna de ser vivida.

Si un accidente de trabajo trae como consecuencia la muerte del trabajador, se llama a recibir la indemnización, no a los parientes que tendrían derecho a la herencia en caso de intestado, sino a quienes dependían económicamente del trabajador fallecido.

La ley de 1931 llamó a recibir la indemnización, en primer término a la esposa, a los hijos legítimos o naturales menores de dieciséis años y a los ascendientes y la repartió entre ellos por partes iguales, pero a condición de que dependieran económicamente del trabajador; en consecuencia, cualquiera de los interesados podía alegar, que alguna de las personas mencionadas por la ley, en virtud de la ausencia de dependencia económica, no debía participar

en el reparto de la indemnización. Cuando faltaban las personas citadas o cuando existían, pero no dependían económicamente del trabajador, la Ley llamaba a las personas que económicamente dependían parcial o totalmente del trabajador y en la proporción en que dependían del mismo. La Ley respetó a la familia civil y le otorgó la prelación, pero no la impuso sobre la realidad. Bastaba que la esposa, el hijo o un ascendiente, dependiera económicamente del trabajador, para que se abriera en su favor el derecho a la indemnización; pero si faltaba esta circunstancia, el sentido vital del derecho del trabajo se imponía y beneficiaba a los necesitados.

Si la familia está unida y el trabajador la sostiene económicamente, esto es, cuando vive en la realidad como célula social, aun cuando exista una concubina, tiene el derecho preferente sobre cualquier otra persona, pero si esa realidad no existe, la Ley se negó a postular principios teóricos que no son vividos por la clase trabajadora y campesina.

La Ley de 1970 introdujo la situación de que cuando una familia no estuviera legitimada o sea, el concubinato, la madre concurre con sus hijos, si el hombre muere a consecuencia de un riesgo de trabajo. En la Ley de 1931 observamos que el artículo 297 otorgaba una presunción *iuris tantum* a la esposa y a los hijos y a los hijos legítimos y naturales de tal suerte que los hijos de la o las concubinas concurrían, igual que acontece en la herencia civil, con los hijos legítimos, con otros hijos naturales, con la viuda legítima y con los ascendientes; en consecuencia las únicas personas que no participarían de la indemnización serían la o las concubinas. Esto se trato de destruir y por ello era necesario, ante todo, que ni la esposa, ni los hijos legítimos, ni los naturales, ni los ascendientes, dependieran económicamente del trabajador, lo que pareció imposible.

Sólo a falta de esposa e hijos el artículo citado, otorgaba la indemnización a las personas que no tenían ninguna relación jurídica con el

trabajador, pero para adquirir el derecho, era necesaria una segunda prueba, a saber, que la o las reclamantes dependieran económicamente del trabajador.

Como ya quedó apuntado, la Ley laboral vigente en materia de riesgos de trabajo, abraza las normas de seguridad social y por tanto, la Ley del Seguro Social, y en la medida en que ésta última tiene como función la reglamentación de la familia, concebida como la célula fundamental de la población nacional, y en segundo termino, pero no es misión del Derecho del Trabajo y de la seguridad social crear dos tipos de familias, una unida para la vida en común, y para la procreación y educación de los hijos, con las consecuentes obligaciones alimenticias, y otra, sin más propósito que la simple relación sexual; argumento que se cristalizó en la adición de una fracción al artículo 501 de la ley actual, en donde se considera a la concubina y al concubinario como beneficiarios, así mismo, se agregaron otras fracciones en donde se considera beneficiario a dependientes económicos, distintos a esposa, hijos y ascendientes y al Instituto Mexicano del Seguro Social.

El artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo enumera las personas que tiene derecho a la indemnización y el orden de prelación y las cuales tiene derecho a ejercitar determinadas acciones. Cuando las leyes sobre riesgos de trabajo eran consideradas normas de excepción al Derecho Civil, se estableció una distinción entre la acción que se inicia antes de que se hubiese fijado la incapacidad permanente y otra la que se ejerce con posterioridad, diferenciándose la primera, en que el trabajador está sometido al régimen de incapacidad temporal, por lo cual, lo único que ha recibido son las prestaciones en especie y el pago de los salarios, en tanto que, fijada la incapacidad permanente, parcial o total, el trabajador recibe la indemnización correspondiente. En otras palabras, los beneficiarios son titulares de una acción propia o bien ejercitan la acción de revisión del convenio o laudo que fijó la incapacidad. La primera tiene por objeto el pago de la totalidad de la indemnización por muerte, y en la segunda los beneficiarios pueden únicamente

reclamar la diferencia entre la cantidad que hubiese percibido el trabajador por concepto de incapacidad permanente parcial y la que corresponda por causa de muerte consecuencia de un riesgo profesional. Pero al igual los beneficiarios del trabajador por muerte que no sea un riesgo de trabajo tienen derecho a ejercitar la acción propia con fundamento en el artículo 115 de la ley de trabajo vigente; acción que nace a la muerte del trabajador y que se ejercita a través un procedimiento que la misma ley del trabajo señala.

Aplicando el artículo 17 de la Ley de referencia, el procedimiento de designación de beneficiarios en la sucesión laboral, es el mismo que se sigue para el pago de la indemnización en casos de muerte por riesgo de trabajo. Dicho procedimiento tiene su sustento legal en el artículo 503:

“Artículo 503. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

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

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

Lo esencial en el procedimiento establecido en el artículo 503, es el requisito de publicidad que se exige cumplir, en términos razonables, ya que ha de publicarse el aviso en el lugar de trabajo. Por otra parte, la investigación que debe practicarse, puede ser, una buena solución. Siempre queda abierta la posibilidad de que otras personas con igual o con mejor derecho se presenten con posterioridad a deducirlos, aún cuando en ese caso habrán de hacerlo sólo en contra de los beneficiarios que lo hubieren percibido. En la actualidad ya no

existen las Juntas de Conciliación ni las Permanentes. Ahora todas son de conciliación y de arbitraje, situación que evidencia que la ley laboral que rige en el país, pertenece al siglo pasado.

Procedimiento de tanto para el caso de aplicarlo en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo o por otra causa diferente al riesgo, resulta engorroso, puesto que si se verificara la aprobación por ley, del pliego testamentario y se fomentara la cultura de su elaboración, para ambos casos, el patrón pagara conforme al pliego a los beneficiarios, dando aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que certifique que el patrón ha realizado el pago a los beneficiarios de la indemnizaciones y prestaciones adeudadas al trabajador al ocurrir su muerte y que lo libere de su responsabilidad, sin necesidad de otro trámite ni de juicios laborales y civiles. Pero si no existiera testamento laboral, si se recurriera al procedimiento verificado en el artículo 503.

4.4.1. BENEFICIARIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR POR RIESGO DE TRABAJO.

Por el hecho de estar laborando, los trabajadores en el centro de trabajo correspondiente, necesitan estar frecuentemente en contacto con máquinas o sustancias que manejan, ya tanto las primeras, como las segundas, pueden producir al trabajador lesiones en su organismo, llegando a ocurrir también esto último por el medio en que se labora. La lesión orgánica, al reducir la capacidad de trabajo, temporal o definitivamente, produce en el trabajador la disminución en sus aptitudes. Un riesgo de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, de los cuales es responsable su patrón; obligación contenida en el artículo 123, apartado "A", fracción XIV, de la Constitución Mexicana.

Su clasificación se extiende a accidentes de trabajo y a enfermedades.

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Se comprenden también los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo viceversa. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Las consecuencias que los riesgos de trabajo producen son diversas y pueden ser: a) la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo o incapacidad temporal; b) la disminución de dichas facultades o aptitudes para el trabajo o incapacidad permanente parcial; y c) la pérdida de las facultades o aptitudes de imposibilidad para desempeñar cualquier trabajo por el resto de la vida del trabajador incapacidad permanente total y d) la muerte.

Para efectos de la Ley Federal del Trabajo (Art. 473-475) y la Ley del Seguro Social (Art.41-43) riesgo de trabajo tiene el mismo significado, sólo varía monto de las indemnizaciones y prestaciones. El hecho de que el Seguro Social se extienda cada vez más, de ningún modo invalida las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de riesgos de trabajo, pues si bien la responsabilidad por los mismo, traducida en indemnizaciones, que señala la Ley del Trabajo, se ha sustituido con otros medios compensatorios propios de un nuevo concepto de la seguridad social, no por ello ha desaparecido el régimen sobre el riesgo profesional establecido por la Ley Federal del Trabajo.

Las indemnizaciones y prestaciones derivadas de la Ley Federal del trabajo se calcula tomando como base el salario que percibía el trabajador en el momento de ocurrir el riesgo, si hubiere aumentos de salarios posteriores y que correspondan al empleo que desempeñaba, consiste en dos meses de salario

por concepto de gastos funerarios y el pago de la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal, ni considerando el pago que le corresponda por prima de antigüedad, más lo que señale el contrato colectivo de trabajo.

Por su parte la Ley del Seguro Social, sustituye la indemnización por un subsidio por una pensión mensual. Seguro por muerte es el que se otorga a los beneficiarios del asegurado por causa de fallecimiento, siempre y cuando tenga reconocidas como pago ciento cincuenta cotizaciones semanales o bien que se encontraba disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada

Para determinar quiénes son las personas que deben recibir la indemnización, la Ley Federal del Trabajo, sigue el criterio de dependencia económica de esas personas, respecto del trabajador fallecido y coloca como último beneficiario al Instituto Mexicano del Seguro Social.

El artículo 501 comienza por señalar como beneficiario a la viuda o al viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y tuviera una incapacidad de 50% o más, o sea que limita el derecho del viudo solamente para el caso de que se encuentre incapacitado en la porción señalada. Considera con iguales derechos a los hijos menores de 16 años y los mayores de esa edad si tienen una incapacidad de 50% o más.

Se da derecho a los ascendientes, juntamente con el cónyuge supérstite y los hijos, a menos que se compruebe que no dependían económicamente del trabajador.

Si no existiere cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en los párrafos anteriores la persona con quien el trabajador vivió como si fuera 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 concubinario.

A falta del cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, juntamente con la concubina o concubinario concurrirán las personas que dependían económicamente del trabajador en la proporción en que cada uno dependía de él.

Dispone la ley, finalmente que en caso de que no hubiere persona con derecho a la indemnización en los términos antes señalados se aplicará aquélla al Instituto Mexicano del Seguro Social.

La ley es muy rígida, en el entendido de cuando muere un trabajador por un riesgo de trabajo ya que establece un orden de beneficiarios y que a falta de ellos será el siguiente quien será beneficiado con las indemnizaciones, siempre y cuando acrediten la dependencia económica. De lo anterior se desprende que aun cuando un individuo haya sido registrado como dependiente económico por el trabajador, para que éste tenga derecho a recibir la indemnización, es necesario que se encuentre dentro de alguna de las hipótesis del precepto laboral transcrito, toda vez que el carácter de legítimo beneficiario no lo tiene quien esté inscrito como tal, por ese solo hecho, sino que es medular que dependa económicamente del trabajador al momento del fallecimiento y siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la propia norma.

El régimen de la seguridad social es más generoso, porque protege tanto a la muerte derivada de un riesgo de trabajo, como a la que sobreviene por causas ajenas al trabajo. La Ley del Seguro Social vigente no se limita a la entrega de dinero, sino que proyecta a una pensión más perdurable por medio de pensiones. Responde a la necesidad de protección de los parientes más cercanos, como son la viuda o viudo y los hijos que cumplan ciertas condiciones y a falta de ellos a los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido.

Las reglas establecidas en la Ley Federal del Trabajo se aplican excepcionalmente a aquellos trabajadores que no están amparados por la seguridad social.

Si un trabajador no es dado de alta ante el I.M.S.S., sus beneficiarios no acudirán al régimen de la Ley Federal del Trabajo, sino al de la Ley del Seguro Social, no asegurarlo es responsabilidad del patrón, el Instituto asume el pago de las prestaciones que corresponden a los dependientes económicos y posteriormente le cobra al patrón.

Distinguir si la muerte del trabajador deriva o no de un riesgo de trabajo, la pérdida es la misma, sin embargo, las prestaciones que corresponden a los deudos y las condiciones para su otorgamiento son distintas.

El porcentaje de las pensiones es distinto, atendiendo a la calidad de beneficiario.

Para el cálculo de las pensiones, se tomará en cuenta el salario que tiene registrado el trabajador ante el Instituto, teniendo como límite superior el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva (Artículo 28 de la LS.S.).

La muerte ocurrida por un riesgo de trabajo, da el derecho a los beneficiarios del pago de 60 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, para gastos funerarios, más pensiones a la viuda o viudo, a los huérfanos y a los ascendientes, en su caso, del asegurado.

El seguro de riesgos de trabajo se financia por las aportaciones del patrón. El otorgamiento de éste seguro no está condicionado a la cobertura de un número determinado de cotizaciones basta la existencia de la relación laboral.

En el caso del trabajador asegurado el patrón tiene la obligación de dar aviso de la muerte al Instituto, como también podrán hacerlo los beneficiarios; el aviso se puede hacer ante la autoridad de trabajo, y ésta a su vez la notifique al Instituto (Artículo 51 de la L.S.S).

En el ámbito internacional la Seguridad Social es fruto del logro indiscutible de la acción del proletariado, aunque tiende a ampliar su cobertura para proteger a los no sindicalizados y por ello la Organización Internacional de Trabajo creada en 1919, ofrece normas referentes a la Seguridad Social, con el propósito de garantizar la subsistencia del trabajador y la de su familia, cuando ven perdidos su medios de vida, a causa de eventos tales como la incapacidad para trabajar (incluida la vejez), la cesantía o la muerte del jefe de familia, amparadas tales contingencias con seguro obligatorio y supletoriamente por la asistencia social; se sugiere que determinadas personas (como niños, inválidos, ancianos, etc.) deberían tener derecho a percibir ciertas asignaciones.

“El convenio número 102, relativo a la norma mínima de seguridad social, es el más importante de cuantos instrumentos versan sobre la materia; tiene carácter panorámico, pues se ocupa de los diferentes seguros, estableciendo los requerimientos mínimos admisibles a cada caso, encontrando los siguientes: Asistencia médica; Prestaciones monetarias de enfermedad; Prestaciones de desempleo; Prestaciones de vejez; Prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional-, Prestaciones familiares; Prestaciones de maternidad; Prestaciones de invalidez y Prestaciones de sobrevivientes.”⁹³

De la diversa gama de seguros a que ha quedado anotada con anterioridad, nos enfocaremos en particular a las prestaciones de los sobrevivientes, que son las de nuestro interés. Tienen cabida en este tipo de prestaciones el Convenio sobre el seguro de muerte en la industria; el Convenio sobre el seguro de muerte en agricultura; el Convenio sobre las prestaciones de

⁹³ BARROSO, Figueroa, José. **Derecho Internacional del Trabajo**. Porrúa. México, 1987, página 313.

invalidez, vejez y sobrevivientes. El seguro de muerte o supervivencia busca garantizar a los deudos de un trabajador fallecido, la obtención de medios económicos que les permitan suplir, al menos parcialmente, la falta de lo que aquél aportaba para su sostenimiento.

“Cuando finalmente se reconoció a los sobrevivientes el derecho de que se trata, la percepción de las prestaciones relativas quedó, subordinada, a un entrenamiento a que debía ser establecido con sujeción a las prescripciones del Derecho Civil. Había pues que ser parientes legítimos del causante, para tener derecho a la pensión correspondiente.”⁹⁴ Solución que fue considerada inconveniente, en atención a que se podría dar el caso de que el trabajador se uniera concubinariamente, y al fallecer, la concubina quedaría en el desamparo, es por tal razón que diversas legislaciones entre ellas, la mexicana, optaron por vincular el parentesco civil con la dependencia económica.

Los convenios que en su momento fueron adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, en específico el 39 (1933) se refiere a la viuda suponiendo su unión civil con el trabajador fallecido; y en cuanto a los hijos, la protección se entiende reservada para los matrimoniales, y aclara que en consideración de la legislación de cada país la determinación de que los hijos legítimos tendrán derecho a una protección.

El Convenio 131 (1967), se torna más avanzado en el sentido de que alude a otras personas a cargo, no es lo suficientemente explícito a cerca de a quiénes se extiende la cobertura.⁹⁵

Aún y que el Derecho Internacional, reconozca la existencia del parentesco consanguíneo con el trabajador para ser considerado beneficiario, y aún reconociendo el parentesco civil, todavía le cuesta aceptar que pueden existir personas que sin tener ninguno de estos tipos de parentesco, mantengan

⁹⁴ Idem.

⁹⁵ Idem

una relación que los una de manera directa con el trabajador y que sean ellos reconocidos por éste como sus beneficiarios en caso de que muriera.

4.4.2. BENEFICIARIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR POR CAUSA QUE NO CONSTITUYA RIESGO DE TRABABJO.

Discutible es la posición que la ley y la propia doctrina mantienen a cerca de quiénes serán considerados beneficiarios del trabajador, por causa de muerte que no constituya riesgo de trabajo, tanto una como la otra dan preferencia a la dependencia económica y al parentesco, sea consanguíneo y civil, con ciertas limitaciones puesto que no admiten a todos los parientes del trabajador o trabajadora. Aunado a que no existe disposición expresa en la ley que contemple la designación de beneficiarios del trabajador por muerte diferente a un riesgo de trabajo, sólo aplica por analogía el artículo 501.

El principio de dependencia económica consiste en que ciertas personas están sujetas a recibir las indemnizaciones o prestaciones debidas a un trabajador fallecido por muerte, que para efectos legales, sean consecuencia de un riesgo laboral o por cualquier otra causa natural.

La ley de Federal del Trabajo de 1931, estimó necesario actuar conforme a la realidad social del país y dar satisfacción a las necesidades auténticas de los hombres y dejar en segundo término a la dependencia económica; mientras que la ley de 1971 modificó este concepto y determinó que la determinación de beneficiarios sería bajo el principio de dependencia económica y sin condiciones para su subsistencia propia.

Posición respetable, pero a mi parecer no aceptable, desde el punto de vista que la dependencia económica puede consistir en el hecho de que una persona está sujeta al salario de un trabajador, cualquiera que sea el título de

su vida en común, es decir, que no es determinante que dicha persona sea pariente directo del empleado.

En la legislación española en el marco de Seguridad Social⁹⁶, existen prestaciones e indemnizaciones por causa de muerte de un trabajador, sea por causa natural u otra diferente al riesgo laboral y también se regulan las prestaciones a favor de los familiares consanguíneos del causante con determinadas condiciones y serán:

- Nietos y hermanos: varones o mujeres menores de 18 años o mayores de dicha edad incapacitados para todo trabajo. Huérfanos de padre. Que convivieran con el trabajador a sus expensas al menos dos años con antelación al fallecimiento de aquél o desde la muerte del familiar con el que convivieran, si esta hubiese ocurrido dentro de dicho periodo. Que no tengan derecho a pensión del Estado, Provincia o Municipio o a prestaciones periódicas de la Seguridad social. Que a juicio del órgano de Gobierno competente, carezcan de medios de subsistencia y no queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos, según la ley civil.

- Madre y abuelas: viudad, casadas cuyo marido esté incapacitado para el trabajo o solteras. Que convivieran con el trabajador a sus expensas al menos dos años de antelación al fallecimiento de aquél o desde la muerte del familiar con el que convivieran, si esta hubiese ocurrido dentro de dicho periodo. Que no tengan derecho a pensión del Estado, Provincia o Municipio o a prestaciones periódicas de la Seguridad social. Que a juicio del órgano de Gobierno competente, carezcan de medios de subsistencia y no queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos, según la ley civil.

⁹⁶ Cfr, HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. **Tratado Elemental del Derecho del Trabajo**. Tomo II. 12ª edición. Reus editorial. Madrid, 1977, página 367 a 369.

- Padres y abuelos. Que tengan cumplidos los 60 años de edad o se llamen incapacitados para el trabajo. Que convivieran con el trabajador a sus expensas al menos dos años de antelación al fallecimiento de aquél o desde la muerte del familiar con el que convivieran, si esta hubiese ocurrido dentro de dicho periodo. Que no tengan derecho a pensión del Estado, Provincia o Municipio o a prestaciones periódicas de la Seguridad social. Que a juicio del órgano de Gobierno competente, carezcan de medios de subsistencia y no queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos, según la ley civil.
- Son beneficiarias las hijas y hermanas mayores de 18 años de edad solteras o viudas que reúnan la triple condición, de convivencia con el causante, carencia de medios económicos o familiares que se los pueden suministrar y no percibir ningún tipo de pensión. Pero sólo serán beneficiadas por un periodo de un año.

Tales pensiones se extinguen en caso de los ascendientes y nietos por cumplir 18 años. Cese de la incapacidad que le otorgaba el derecho a adquirir estado matrimonial y religioso; por conducta deshonesta o inmoral o fallecimiento. La de los ascendientes por cualquiera de las tres últimas causales al igual que las hijas y hermanas.

En México, la ley del Seguro Social dentro de su seguro de invalidez y vida, contiene una sección denominada ***Del Ramo De Vida***, en donde el Instituto otorgará a los beneficiarios del asegurado o del pensionado por invalidez cuando ocurra su muerte las siguientes prestaciones: 1). - Pensión de viudez; 2). -. Pensión de orfandad; 3). - Pensión a ascendientes; 4). - Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule, y 5).- Asistencia médica.

En caso de fallecimiento de un pensionado por riesgos de trabajo, invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes se otorgarán con cargo al seguro de sobrevivencia que haya contratado el pensionado fallecido.

Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las anteriores prestaciones, que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, y que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.

También tendrán derecho a pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrara disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si aquél tuviera acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el régimen obligatorio, cualquiera que fuere el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja.

Si el asegurado disfrutaba de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de trabajo, sin cumplir el requisito del párrafo anterior sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años.

Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o pensionado por invalidez. A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado por invalidez vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado o pensionado por invalidez tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión; la cual será igual al noventa por ciento de la

que hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado por este supuesto.

La misma pensión le corresponderá al viudo o concubinario que dependiera económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez. El derecho al goce de la pensión de viudez comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando la viuda, viudo, concubina o concubinario contrajeran matrimonio o entraran en concubinato.

Tendrán derecho a recibir pensión de orfandad cada uno de los hijos menores de dieciséis años, cuando muera el padre o la madre y alguno de éstos hubiera tenido el carácter de asegurado, y acrediten tener ante el Instituto un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o haber tenido la calidad de pensionados por invalidez. El Instituto prorrogará la pensión de orfandad, después de alcanzar el huérfano la edad de dieciséis años, y hasta la edad de veinticinco, si se encuentra estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario, siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio.

El huérfano mayor de dieciséis años que desempeñe un trabajo remunerado no tiene derecho a percibir esta pensión; salvo que no pueda mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece. El monto de la pensión será igual al veinte por ciento de la pensión de invalidez que el asegurado estuviese gozando al fallecer o de la que le hubiera correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuera de padre y madre, se le otorgará una pensión igual al treinta por ciento de la misma base. Si al iniciarse la pensión de orfandad el huérfano lo fuera de padre o de madre y posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha de la muerte del ascendiente. El derecho al goce de la pensión de orfandad comenzará desde el

día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando éste haya alcanzado los dieciséis años de edad, o una edad mayor.

Si no existieran viuda, huérfanos ni concubina con derecho a pensión, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado o pensionado por invalidez fallecido, por una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer, o de la que le hubiera correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez.

Observamos que la Ley del Seguro Social al igual que la Ley Federal del Trabajo regula la muerte del trabajador por causa diferente a un riesgo de trabajo, con apego al principio de protección a la familia y dependencia económica, haciendo caso omiso al derecho del trabajador de nombrar a sus propios beneficiarios por su propia voluntad.

El trabajador y la trabajadora haciendo uso de su autonomía de la voluntad, de su facultad de decisión y de su capacidad, tienen el derecho de designar a sus beneficiarios

Es verdad, que las prestaciones pendientes de cubrir al trabajador al momento de ocurrir su muerte, constituyen percepciones pecuniarias emanadas de un contrato de trabajo, que por lo mismo corresponden al trabajador, y a falta de éste por fallecimiento a sus beneficiarios. Este derecho procede a favor de las personas designadas en el pliego testamentario, y se pagará a sus beneficiarios en el orden y proporción en el que formalmente hayan sido designados. Para que se les declare a los actores como únicos y legítimos dependientes económicos del trabajador fallecido, es insuficiente para decretar la procedencia de determinadas prestaciones emanadas del deceso, como lo es el pago del seguro de vida, porque debe acreditarse la designación formal de mérito, al ser la premisa indispensable para otorgarlas.

En el caso de un seguro de vida individual, se realiza mediante un contrato de seguro, regulado por la Ley de Contrato de Seguro y la Ley General de Instituciones y sociedades mutualistas de Seguros, contiene una cláusula de designación de beneficiarios, y por la cual el asegurado podrá libremente hacer designación de beneficiarios para que reciban el pago de la póliza del seguro, notificando a la Institución con la cual hizo el aseguramiento, y en todo momento puede el asegurado cambiar a sus beneficiarios. En caso de muerte del beneficiario antes o al mismo tiempo que el asegurado y no exista designación de otro beneficiario, el importe del seguro se pagará a la sucesión del asegurado. Cuando existan varios beneficiarios, la parte del que fallezca antes que el asegurado, acrecentará por partes iguales la de los demás, salvo que se haya estipulado lo contrario.

Laboralmente hablando, la persona que no fue designada en el pliego testamentario, que constituye la ley fundamental de la expresión de la última voluntad del trabajador o trabajadora, y que tampoco sea de los beneficiarios a que se refiere el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, es inconcuso que no puede por ello obtener el pago de las prestaciones por muerte a que se refiere el contrato colectivo de trabajo.

El criterio que nuestros legisladores hayan fijado a las autoridades, para decidir quiénes son los que deben recibir la indemnización por causa de la muerte del trabajador, es el de que debe examinarse si existen esposa e hijos legítimos o naturales, menores de dieciséis años o ascendientes o concubina, que son los que tienen derecho preferente, a menos que se demuestre que ellos no dependen económicamente del trabajador; por lo que el sentido de dicha disposición, es el de que la carga de la prueba de la dependencia económica corresponde a quienes impugnan el derecho de los parientes cercanos, sin que pueda decirse que la no dependencia económica es un hecho negativo imposible de probar, ya que se traduce en el hecho positivo de fácil

prueba, consistente en demostrar cuáles son las fuentes de ingresos que dichos parientes cercanos tienen.

El artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que cuando fallece un trabajador la determinación de los beneficiarios de las prestaciones derivadas de la relación de trabajo se rige por las disposiciones propias del derecho laboral, encontrándose dentro de aquéllas las normas contenidas en los contratos colectivos de trabajo, las cuales se aplican tratándose de prestaciones laborales de carácter extralegal, es decir, de las que tienen su fuente en las propias convenciones colectivas y la que tiene fuerza obligatoria, por lo que si se demuestra la existencia de una disposición testamentaria emanada del trabajador o trabajadora, con relación al nombramiento de beneficiarios, ésta deberá observarse en primer término.

4.4.3. CRITICA AL ARTÍCULO 115 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La sucesión laboral, regulada en el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, se interpreta como el derecho de los beneficiarios del de *cujus* trabajador a percibir las indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de que se verifique un juicio sucesorio ante un Juez Familiar. La razón de ser de esta disposición, es que el legislador, trató de evitar los juicios de esta naturaleza a los beneficiarios, y no a los sucesores del trabajador, en virtud de que aquéllos tienen necesidades inmediatas que satisfacer para las que no cuentan con más medios que las remuneraciones derivadas del trabajo del propio trabajador y no pueden esperar para reclamarlas la dilatada tramitación de un juicio sucesorio, que además exige gastos casi inaccesibles a la gran mayoría de los dependientes de un obrero y también, las más de las veces, superiores a las cantidades pendientes de pago por el patrón. Y más aún, se consideró aplicable al caso

supletoriamente el artículo 501 de la ley, en que se precisa quiénes son los beneficiarios en caso de muerte del trabajador.

La muerte del trabajador como ya hemos repetido, sucede por dos motivos a saber, por un riesgo de trabajo y por otra causa ajena al riesgo, no obstante, la ley, únicamente abraza disposiciones que norman la muerte ocurrida por el primero de los motivos, y las consecuencias que trae ésta, como el pago de lo pendiente de cubrir con las debidas indemnizaciones a los beneficiarios, o sea, la apertura de la sucesión de carácter laboral, pero como si se tratara de una sucesión legítima, puesto, que enuncia el orden de prelación de posibles beneficiarios del trabajador, con apoyo en la dependencia económica.

El artículo 115 de la ley laboral precisa la muerte del trabajador, pero no específica, que se trate de la ocurrida por un riesgo de trabajo, por lo que de la interpretación desde mi perspectiva, que se hace del referido numeral, se entiende, que se trata de la muerte del trabajador por una causa distinta a un riesgo laboral.

Pero existe una deficiencia o laguna en el artículo en cita, que consiste en que debe de especificar la muerte del trabajador o trabajadora a consecuencia de una causa que no sea un riesgo de trabajo, y que si se procede a la apertura de la sucesión, se debe de tomar en cuenta el pliego testamentario que en su caso hayan elaborado los empleados para disponer de sus prestaciones ganadas, que integraban ya su patrimonio, pero que por el suceso muerte, no les hayan sido enteradas por el patrón, así como la entrega de las indemnizaciones correspondiente, a las personas que tengan a bien designar como absolutos beneficiarios, en base a un acto voluntario de los mismos trabajadores. Y en el caso de la no existencia del pliego testamentario se respetaría el orden de prelación de beneficiarios que se señale para tal efecto.

Solución que es dada en los contratos colectivos, y que por la obligatoriedad que se les otorga a éstos, así como a los contratos individuales, el artículo 31 de la Ley del Trabajo, deben de prevalecer en primer plano, porque el derecho del beneficiario nace al momento de que el trabajador elaboró su pliego testamentario y se transmite tal derecho al ocurrir el fallecimiento del trabajador.

La muerte del trabajador por riesgo de trabajo tiene mayor protección legal, por que implica la responsabilidad del patrón, porque se presenta en el lugar de empleo a la hora de desarrollar el mismo trabajo, pero esto no quiere decir, que la muerte del trabajador por otra causa sea menos importante, y que la voluntad del trabajador sea inaplicable, y la facultad de designación que se considera eventualmente otorgada a los trabajadores por la vía colectiva, no constituya un acto testamentario. Criterio con el cual discrepo totalmente, porque el multicitado artículo por el afán del Derecho Laboral de mantener su autonomía y alejarse de los principios del Derecho Civil, no permite que la voluntad del trabajador sea la que prevalezca por encima de la disposición legal, porque considera que la autonomía de la voluntad no tiene ningún valor como elemento de destino de las prestaciones devengadas e insolutas o bien de las indemnizaciones debidas por muerte. En ningún momento al aceptar la voluntad del trabajador como elemento fundamental para la entrega de los derechos a los beneficiarios, se está obedeciendo a normas civiles, no es así, las prestaciones e indemnizaciones tienen su origen en una relación laboral, y como tal, deben regularse por normas laborales.

Lo único que se pretende es que si existe una disposición testamentaria de naturaleza laboral, la ley debe darle la protección y vigencia debidas, en el caso de un contrato individual del trabajo en donde, se contenga una cláusula de designación de beneficiarios del trabajador por muerte a consecuencia de una causa distinta a un riesgo profesional, predominando el criterio de que es preferente en su aplicación la norma más favorable al trabajador, y que le

favorece la decisión propia; aunada a la protección que le proporciona el contrato colectivo, a la autodeterminación libre del trabajador de elaborar un pliego testamentario, sustentando tales determinaciones en principios constitucionales y de derechos humanos.

Manifiesto mi aprobación en que deben resolverse éstas problemáticas ante autoridades laborales y no civiles, y evitar el letargo que causa un procedimiento sucesorio, que puede tardar años en resolverse, y sobre todo que no tiene mayor problema, si al existir el pliego testamentario, el patrón entregue el pago de lo debido al trabajador, a los beneficiarios designados como tales, salvo que no se demuestre la existencia, se seguirá el procedimiento señalado por la ley.

De lo antes visto una de mis propuestas que pretendo sobre la sucesión laboral es destacar que el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, es insuficiente para regular las disposiciones testamentarias de índole laboral ya que considero que el aludido artículo está incompleto en su redacción, por ello considero viable reformarlo para quedar como más adelante puntualizo.

Actualmente el artículo 115 establece lo siguiente:

“ART. 115. - Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán el derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de juicio sucesorio.”

Se propone, por tanto, el artículo 115 deba quedar de la siguiente manera:

“ART. 115. - Los beneficiarios del trabajador que haya fallecido por una causa diferente a un riesgo de trabajo, designados de acuerdo a lo dispuesto por voluntad trabajador consagrada en un pliego testamentario,

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

El pliego testamentario es un derecho que el trabajador tiene derivado de una relación de trabajo cualquiera que sea su origen.

Salvo en el caso de que no se acredite la existencia del pliego testamentario del trabajador se estará a lo ordenado en el artículo 501 de esta ley.”

Los beneficios a que se refiere el artículo 115 son derechos adquiridos por los beneficiarios del extinto trabajador y por tanto, no pueden suspenderse por nada.

4.4.4. CRITICA AL ARTÍCULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte: la viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la empleada y tenga una incapacidad del cincuenta por ciento o más, los hijos menores de dieciséis años, los mayores de esa edad si tienen la propia incapacidad. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas anteriormente, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas anteriormente, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los anteriores requisitos, en la proporción en que cada una dependía de

él. A falta de las personas mencionadas, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Nuestra postura con relación al artículo 501 es muy crítica puesto que tiene varias deficiencias, protege a la familia con su correlativa dependencia económica, y es tajante en instaurar un orden de beneficiarios pero no repara en la existencia de otros parientes del trabajador o trabajadora, derivados de vínculos consanguíneos, civiles y por afinidad, solamente se refiere a la muerte del trabajador por riesgos de trabajo; y además no está enfocado a la realidad social que se vive actualmente.

El orden de prelación de beneficiarios señalado por la ley en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, es una alusión muy remota a la sucesión legítima, pero como he dejado anotado en líneas anteriores, excluye a los demás parientes que pudieran existir.

La ley civil reconoce como parentesco el de *consanguinidad* –vínculo entre personas que descienden del mismo tronco en común -, *el civil* – el derivado de la adopción equiparado al parentesco por consanguinidad que existen entre el adoptado y el adoptante, los parientes de éste y los descendientes de aquél - y *el de afinidad* – el que se adquiere por matrimonio o concubinato, entre el hombre y la mujer y sus respectivos parientes consanguíneos -. Estos tipos de parentesco generan consecuencias de derecho que son vitales para el presente trabajo, como la obligación y el derecho de alimentos y origina el derecho subjetivo de heredar por sucesión legítima o ser beneficiario legítimo, o la facultad de exigir una obligación de proporcionar alimentos en la sucesión testamentaria. Salvo el parentesco por afinidad que no da derecho a heredar legítimamente.

Por disposición del Código Civil son sucesores legítimos los descendientes, cónyuges, ascendientes, parientes colaterales dentro del cuarto grado, (como por ejemplo hermanos, medios hermanos, tíos y sobrinos); y la

concubina o el concubinario. Los parientes más próximos excluyen a los más remotos. A falta de los anteriores, la beneficencia pública.

Injusto es el beneficio de los descendientes menores de 16 años y mayores de esa edad si tienen una incapacidad de 50% o más, pues debió referirse a la incapacidad física y al hecho de que estuvieran estudiando, pues en esta última forma se impulsaría la educación, y proteger a los hijos que aunque fueran mayores de edad cuando no tengan bienes propios o medios para subsistir, pues su necesidad no desaparece por el solo hecho de que éstos lleguen a esa edad.

El artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, lo cual significa que ésta debe aplicarse por igual a todos los gobernados sin consideración de sexo. Ahora bien, el artículo 501, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo viola el precepto constitucional en comento, al establecer un trato desigual entre el varón trabajador y la mujer trabajadora. Esto es así, toda vez que dicho precepto dispone, en lo que interesa, que tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte, la viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de un cincuenta por ciento o más, lo que implica una distinción entre la viuda y el viudo del trabajador o trabajadora extinto, por razones de sexo, pues a la primera no le impone como requisito la dependencia económica e incapacidad que sí exige para el segundo. Este trato desigual por razones de género o económicas que establece el precepto legal que se impugna, no tiene fundamento constitucional, sino que contraviene lo dispuesto por el artículo 4o. de la propia Constitución.

Por lo que se refiere al concubinatio refuto la postura de que se verifica la existencia de éste cuando concorra la persona que vivió con el trabajador fallecido como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos para poder ser beneficiario,

siempre que no exista cónyuge supérstite. Ya que si el concubinario o concubina han sido compañeros del de *cujus* trabajador y han contribuido a la formación de sus bienes, y si la ley civil reduce el tiempo de cinco a dos años, y que de esa relación devengan consecuencias de carácter sucesorio, es conveniente que la ley del Trabajo no se quede rezagada y modifique el tiempo para considerar concubinato para la sucesión laboral de cinco a dos años, por que si se presenta el hecho de que un trabajador o trabajadora viven juntos durante dos años, y no tuvieron hijos y se mantuvieron libres de matrimonio, por disposición del artículo 501, no podrán ser beneficiarios las persona con quienes hayan convivido de esta manera, para recibir las prestaciones e indemnizaciones conforme al artículo 115, a menos que acredite su dependencia económica, situación a mi parecer absurda.

Señala también el artículo 501 que pueden concurrir las personas que dependían económicamente del trabajador, entendiendo que pueden ser parientes o no parientes, que podrían ser parientes colaterales en cuarto grado pero sujetos a la dependencia económica.

La connotación "dependencia económica" se traduce en la obligación que corría a cargo del extinto trabajador en procurar el sustento necesario para satisfacer las necesidades normales de orden material y cultural de quien dependía de él.

Pero el término dependencia económica parece desgastado, porque hace alusión a que los derechohabientes no deben de tener ingreso para que puedan acreditar estar supeditados al sueldo del trabajador, sin el cual no podrían subsistir. En mi opinión debe ser lo contrario, es decir, no implica que si su derechohabiente cuenta con algún ingreso, por ese motivo pueda desaparecer la obligación natural de procurarle lo necesario para su sustento. Por lo cual creo que la dependencia económica se debe traducir, en el derecho de los beneficiarios legítimos del trabajador fallecido a recibir las prestaciones e

indemnizaciones, como un derecho de alimentos y medios de sostenimiento, derivados de las relaciones de parentesco.

Por lo que respecta al pliego testamentario del trabajador y la designación de beneficiarios elaborada por el mismo trabajador, el artículo 501 niega esa posibilidad, solo se permite en los contratos colectivos, porque juzga que no puede quedar al arbitrio del trabajador nombrar beneficiarios, porque atentaría en contra de la familia y la dependencia económica.

Es de observancia general, que la familia es un concepto cambiante en el tiempo y en el espacio pues los conglomerados familiares se han organizado de diferentes maneras a través de las diversas épocas y en los distintos lugares. Es una institución natural ya que deriva de la propia naturaleza humana y, por tanto, ha estado presente desde el momento en que el hombre existe. La familia tiene trascendencia en la sociedad y en el Estado ya que dentro de ella es donde la persona humana desarrolla su propia personalidad y es por excelencia el medio por el cual una generación transmite a otra una serie de valores morales, culturales, cívicos.

Sin embargo, se podría decir que existen básicamente dos concepciones de familia, una amplia y otra restringida.

En un sentido restringido la familia está integrada exclusivamente por los parientes consanguíneos. (Excepcionalmente puede comprender al hijo adoptivo), pero aún dentro de los mismos, existe una limitación. En un sentido amplio, la familia comprende en general a todos los descendientes de un antepasado común, para abarcar a los parientes en línea recta y en línea colateral, hasta determinado grado que el derecho en cada caso va precisando, vivan o no bajo el mismo techo. La familia en sentido estricto, comprende en realidad sólo a los padres e hijos, entretanto éstos no se casen y constituyan una nueva familia y viven en una habitación en común.

No obstante, debido a la disgregación que se da en las familias, el abandono de padres e hijos y de hijos a padres, se presenta otra concepción de familia que abarca a personas que no mantienen vínculos de parentesco, sino más bien de afecto o morales, personas físicas, con capacidad jurídica plena que establecen relaciones de convivencia en un hogar común, con voluntad de permanencia y ayuda mutua.

Todas estas reflexiones deben tomarse en cuenta para el caso de que si el trabajador elabora un pliego testamentario tendrá el derecho de designar a sus beneficiarios, con una sola limitación obedeciendo a los principios de familia, y es que deberá prever que en caso de su muerte se destine un porcentaje de sus prestaciones e indemnización ganadas que no le hayan sido retribuidas, para que sean entregadas a sus descendientes, a su cónyuge supérstite; concubina o concubinario o ascendientes, a los hermanos y demás parientes colaterales dentro del cuarto grado. Y en caso de que omitiera hacerlo se aplicaría el principio de declarar la inoficiosidad de la designación de beneficiario que violase un derecho preferente a los alimentos, comprobado por la autoridad laboral.

Como ejemplo, mencionados a los pliegos testamentarios que se suscriben con base en los contratos colectivos del I.M.S.S. y el de PEMEX, que regulan la realización del pliego testamentario por los trabajadores, respetando lo ahí estipulado, pero protegiendo el derecho de familiares para que reciban las pensiones e indemnizaciones correspondientes. Haciendo hincapié que a falta de disposición testamentaria se estará a lo ordenado en el artículo 501.

El actual artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo debe ser reformado, especificando lo relativo a la muerte a consecuencia distinta a un riesgo de trabajo, aunque podría ser que como lo apunta el Contrato Colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social, en su cláusula 89 establece la opción del trabajador, de realizar su pliego testamentario o para el caso que falleciera a

consecuencia de un riesgo de trabajo y que a falta de este se seguirá el orden de beneficiarios legítimos.

El artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo actual es el siguiente:

“ART. 501. - Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I. 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;

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

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

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

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

Con la pretendida reforma el artículo 501 debe quedar como sigue:

“ART. 501. - Tendrán derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, los beneficiarios que para tal efecto haya designado el mismo trabajador en un pliego testamentario.

Salvo en el caso de que no se demuestre la existencia de pliego testamentario realizado por el trabajador, se entregarán las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrir al trabajador al momento de ocurrir de su muerte de acuerdo al siguiente orden de beneficiarios

I. La viuda, o el viudo y los descendientes

II. Los ascendientes

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

IV.- A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, los parientes colaterales hasta en cuarto grado;

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

La misma disposición se aplicará en el caso de que la muerte del trabajador ocurriera por una causa distinta a un riesgo de trabajo y que no se demuestre la existencia de pliego testamentario elaborado por él mismo.”

En el pliego testamentario, el trabajador debe establecer quiénes son los beneficiarios dentro de la designación que realiza, los que dependen económicamente de él; para relevarlos de la carga de la prueba.

El trabajador debe establecer en su pliego testamentario, la forma en que aplica los beneficios económicos o el porcentaje que origina a cada beneficiario, para evitar que un tercero o la autoridad lo haga.

Corresponde al patrón y al Sindicato citar a todos y cada uno de los beneficiarios para hacer entrega del porcentaje de los beneficios económicos, sin mayor trámite, salvo la identificación. Corresponde al trabajador mantener actualizados los datos de su pliego testamentario.

Al fallecer el trabajador, los beneficiarios darán aviso al patrón y al sindicato, con el certificado de defunción.

En caso de inexistencia o falta de beneficiarios designados por el trabajador, los beneficios económicos pasarán a forma parte de la mora hereditaria, para que la autoridad laboral realice las gestiones pertinentes localizar a los posibles beneficiarios y que éstos ejerciten las acciones correspondientes para acreditar su entroncamiento y obtener las prestaciones e indemnizaciones correspondientes.

Trascendental es que en los centros de trabajo con base en la ley se implante la cultura del pliego testamentario como un derecho de los trabajadores.

4.5. JURISPRUDENCIA.

Durante la presente investigación en la parte documental, fueron de apoyo las tesis de Jurisprudencia, y que en realidad son pocas las opiniones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que versan sobre las disposiciones testamentarias del trabajador; a continuación se vierten algunas de ellas para complementar y tener una mayor ilustración acerca del contenido del tema en estudio:

1.- BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE LA RELACION LABORAL, PARA LA DETERMINACION DE LOS, SE DEBEN TOMAR EN CUENTA LAS NORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y NO LAS DEL DERECHO CIVIL

Localización:

Instancia: Segundo Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca Octava

Tomos: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989

Página: 131

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedente. Amparo directo 5122/89. Esperanza Guzmán Guerrero. 20 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

2.- INFONAVIT. ES INAPLICABLE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA LA DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS, RESPECTO DEL CRÉDITO DE VIVIENDA QUE HAYA OTORGADO

Localización:

Instancia: Primer Tribunal Colegiado Del Vigésimo Primer Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Novena Epoca

Tomo: VI, Septiembre de 1997

Tesis: XXI.1o.70 L

Página: 695

En términos del artículo 51 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, los trabajadores acreditados podrán manifestar expresamente su voluntad ante el instituto, en el acto de otorgamiento del crédito o con posterioridad, para que en caso de muerte, la liberación de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio que están a favor del instituto, así como la adjudicación del inmueble, libre de aquéllos, se hagan en beneficio de las personas designadas. Ahora bien, este tipo de beneficios no constituye una prestación directa de índole laboral entre patrón y trabajador, sino una de carácter social, instituida por el Estado; en tal circunstancia, al existir en la especie designación de beneficiarios, la cuestión debatida ante las Juntas laborales, consistente en determinar a quiénes les asiste mejor derecho para hacerse acreedores a los derechos de la liberación del adeudo del crédito sobre la vivienda, otorgado al trabajador por la institución

referida, no debe regirse por la Ley Federal del Trabajo, ya que se está en presencia de un conflicto entre los que se dicen beneficiarios del trabajador fallecido en cuanto a los derechos sobre una vivienda.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Precedente: Amparo directo 304/97. Félix Estrada viuda de Alvarado. 12 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Joaquín Dzib Núñez. Secretario: Dionicio O. Ramírez Avilés.

3.- JUBILADO DE PETRÓLEOS, CONFORME LO ESTABLECE LA CLÁUSULA 136 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO VIGENTE EN LA INDUSTRIA PETROLERA A PARTIR DEL PRIMERO DE AGOSTO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO, HABIENDO BENEFICIARIOS DESIGNADOS POR EL JUBILADO FALLECIDO, LA PRESTACIÓN AHÍ CONTEMPLADA DEBE CUBRIRSE A ÉSTOS

Localización:

Instancia: Primer Tribunal Colegiado En Materias Administrativa Y De Trabajo Del Septimo Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Novena Epoca

Tomo: VIII, Noviembre de 1998

Tesis: VII.1o.A.T.17 L

Página: 537

De la lectura de lo establecido por los artículos 472 a 475, 477, 500 y 501 de la Ley Federal del Trabajo, y la cláusula 136 del contrato colectivo de trabajo vigente en la industria petrolera a partir del primero de agosto de mil novecientos noventa y cinco, se advierte como diferencia sustancial entre aquéllos y ésta, que mientras los numerales de que se trata rigen lo relativo a riesgos de trabajo (entre ellos la muerte), a que están expuestos los trabajadores "en ejercicio o con motivo del trabajo"; en cambio, la cláusula 136

en comento, se refiere a la liquidación, cuando fallezca un "jubilado sindicalizado", es decir, a aquel trabajador que no está en activo; de tales diferencias resulta que la prestación a que alude la cláusula de mérito es extralegal, de esa manera, atento a su contenido, la prestación que ahí se contempla debe cubrirse a los beneficiarios designados por el jubilado fallecido. Luego, si sólo en caso de que éste no hubiese hecho designación de beneficiarios o que el patrón dejara de proporcionar al trabajador la forma a que se refiere la cláusula en mención, la citada pensión deberá pagarse a las personas que indica el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, por ser ellas a las que, en principio, trata de proteger la expresada disposición contractual, es de concluir, que habiendo designación de beneficiarios, la Junta no está facultada para aplicar lo establecido por el precepto legal en cita, en lugar de lo dispuesto por la cláusula 136 del referido contrato colectivo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 848/97. Adriana Estévez Gómez y otros. 8 de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Graciela Guadalupe Alejo Luna. Secretaria: Eva Elena Martínez de la Vega.

Amparo directo 847/97. María Isabel Ramón Muñoz. 8 de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Graciela Guadalupe Alejo Luna. Secretaria: Eva Elena Martínez de la Vega.

4.- SEGURO SOCIAL. CASO EN EL QUE ES IMPROCEDENTE EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A QUE SE REFIERE LA CLÁUSULA 89, FRACCIÓN I, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE RIGE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL INSTITUTO Y SUS TRABAJADORES.

Localización:

Instancia: Segundo Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Novena Epoca. Tomo: XV, Marzo de 2002

Tesis: I.2o.T.21 L

Página: 1460

De una interpretación armónica y sistemática de las fracciones I y III de la cláusula 89 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y su sindicato, permite establecer que si para el pago de los conceptos indemnizatorios la fracción III remite a la I, es para el efecto de que la indemnización por incapacidad parcial permanente se determine conforme a los porcentajes de la tabla de valuación contenida en la Ley Federal del Trabajo, con base en las prestaciones previstas en la propia fracción I; así como el derecho a recibir la parte proporcional correspondiente a la indemnización equivalente al importe de mil noventa y cinco días del último salario percibido, además de cincuenta días por cada año completo de servicios o parte proporcional correspondiente. Sin embargo, no así por lo que hace al pago de la prima de antigüedad, en atención a que ese derecho procede a favor de las personas designadas en el pliego testamentario o beneficiarios del de **cujus**, así como a los trabajadores que sean separados del servicio. Esto es así, porque la parte final de la fracción I de esta cláusula, precisa que para el caso de muerte de un trabajador del instituto se tendrá derecho al pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo; por ello, es inconcuso que para exigir su pago es necesario que exista ruptura de la relación de trabajo, porque la interpretación de la fracción I de la cláusula 89 no debe ser aislada, sino armónica en todo su contenido; de tal modo que de su exégesis se concluye que para colmar ese beneficio se requiere la inexistencia de la relación laboral, pues precisa que en caso de muerte del trabajador los beneficiarios recibirán el pago de las partes proporcionales de vacaciones, aguinaldo, horas extraordinarias, etcétera, lo

cual conduce a estimar que se trata de prestaciones que haya devengado el obrero hasta el día del deceso, lo que significa que éstas no son procedentes para aquellos trabajadores que gocen de una incapacidad parcial permanente y continúen al servicio del demandado. Lo contrario sería tanto como admitir que estos trabajadores tuvieran derecho al pago de gastos funerarios, porque así lo consigna el último renglón de la multirreferida fracción I de la cláusula 89.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedente: Amparo directo 21902/2001. Instituto Mexicano del Seguro Social. 15 de noviembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Sergio Enrique Luna Domínguez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, diciembre de 1995, página 583, tesis IV.3o.15 L, de rubro: "TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. INCAPACIDAD PARCIAL Y PERMANENTE. FIJACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN."

5.- SEGURO SOCIAL. BENEFICIARIOS POR MUERTE DE SUS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE LA CLÁUSULA 85 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL ARTÍCULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Localización:

Instancia: Sexto Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Novena Epoca Tomo: XV, Enero de 2002

Tesis: I.6o.T.94 L

Página: 1366

Si la cláusula 85 contractual base de la acción, en lo conducente dice lo siguiente: "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...", y el quejoso no fue designado en el pliego testamentario de la trabajadora, ni es de los beneficiarios a que se refiere el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, por ser hermano del cónyuge superviviente, es inconcuso que no puede por ello obtener el pago que en ese punto contiene el contrato colectivo de trabajo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4616/2001. Luis Borunda Trevizo. 30 de mayo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

6.- PLIEGO TESTAMENTARIO DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS. INTERPRETACIÓN DE LA CLÁUSULA CIENTO TREINTA Y SEIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Localización:

Instancia: Primer Tribunal Colegiado En Materias Administrativa Y De Trabajo Del Séptimo Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Novena Epoca Tomo: X, Octubre de 1999

Tesis: VII.1o.A.T. J/20

Página: 1207

De la detenida lectura de la cláusula ciento treinta y seis del Contrato Colectivo de Pemex que, en lo conducente, establece: "Para los efectos del pago del seguro de vida y de la pensión *post-mortem* por la que opte, el jubilado deberá señalar en las formas especiales que le proporcionará el patrón al momento de jubilarse, a sus beneficiarios que deban recibir estas prestaciones. Para tales fines, el jubilado deberá señalar a su cónyuge y/o hijos

que dependan económicamente de él para que reciban por lo menos el 50% - cincuenta por ciento- de estas prestaciones, pudiendo disponer libremente del 50% restante.", se desprende que el trabajador está obligado a designar en el pliego testamentario como beneficiario del cincuenta por ciento de las prestaciones que le correspondan, a uno de sus hijos o a su cónyuge, con lo cual cumple con dicha cláusula, quedando en completa libertad de nombrar por el restante cincuenta por ciento a quien convenga a sus intereses, por lo que ese beneficiario, puede ser uno de aquéllos, otro familiar o alguien ajeno.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 35/97. Esther Constantino de León de Salas y coags. 21 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

Amparo directo 36/97. Marciana Medina Manuel y coags. 21 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

Amparo directo 90/97. Elvia Medina Lugo viuda de Hernández. 13 de febrero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

Amparo directo 613/97. María Imelda Meza Hernández. 26 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Luis García Sedas.

Amparo directo 377/99. María del Carmen Hernández Espinoza. 23 de septiembre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

7.- PETROLEOS MEXICANOS. OBLIGACION DE CUBRIR LA PENSION POST MORTEM, POR TRATARSE DE UNA PRESTACION QUE

CONSTITUYE DERECHOS ADQUIRIDOS, Y NO PUEDE SER SUSPENDIDA UNILATERALMENTE POR.

Localización:

Instancia: Segundo Tribunal Colegiado Del Décimo Noveno Circuito.

Fuente: Apéndice de 1995

Octava Epoca. Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 824

Página: 567

El tercer párrafo, fracción IV, de la cláusula 148 del Contrato Colectivo de la Industria Petrolera dice: "Cuando fallezca un jubilado, el patrón pagará una pensión **post mortem**, calculada sobre la pensión jubilatoria que recibía el fallecido al o a los beneficiarios que más adelante se precisan, de acuerdo con los porcentajes consignados en las siguientes opciones..." Los beneficiarios que se mencionan son los siguientes "a) Los familiares designados por el jubilado en las formas especiales que le proporciona el patrón al momento de la jubilación; b) A falta de los anteriores, los familiares designados en el censo médico, o en su caso, c) A las personas que demuestren su dependencia económica ante la autoridad competente". Ahora bien, la jubilación termina con la muerte del pensionado y es en ese momento cuando nace el derecho de sus beneficiarios de percibir la pensión **post mortem**, canasta básica y servicio médico lo que se traduce en la obligación correlativa para Petróleos Mexicanos de cubrir esas prestaciones; así pues, una vez generado ese derecho no existe disposición contractual ni legal que faculte a la descentralizada de referencia para suspenderlas o dejar de cumplir con ellas, pretextando la sustitución procesal que el beneficiario o beneficiarios realizan, toda vez que, de conformidad con lo establecido por el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, los beneficiarios del trabajador fallecido tienen derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, a ejercitar las acciones y continuar los juicios que en vida iniciara el fallecido trabajador, sin necesidad

de juicio sucesorio; y en tales condiciones es obvio que una vez generado el derecho a percibir esos beneficios, constituyen derechos adquiridos por los beneficiarios del extinto trabajador y no pueden suspenderse unilateralmente por el patrón.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

8.- BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. CASO EN EL QUE DEBEN SER FORMALMENTE DESIGNADOS PARA TENER DERECHO A LAS PRESTACIONES RELATIVAS, CON INDEPENDENCIA DE QUE ACREDITEN SU DEPENDENCIA ECONÓMICA (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO).

Localización:

Instancia: Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Segundo Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Novena Epoca.

Tomo: XII, Octubre de 2000.

Tesis: II.T.177 L.

Página: 1275.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 136 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, en caso de muerte del empleado, la indemnización se pagará a sus beneficiarios en el orden y proporción en el que formalmente hayan sido designados ante el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios. Por ende, la circunstancia de que el laudo declare a los actores como únicos y legítimos dependientes económicos del trabajador fallecido, es insuficiente para decretar la procedencia de determinadas prestaciones emanadas del deceso, como lo es el pago del seguro de vida, porque debe acreditarse la designación formal de mérito, al ser la premisa indispensable para otorgarlas.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 535/2000. María de Jesús Cedillo Cedillo. 13 de julio de 2000.
Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

9.- TRABAJADOR. PLIEGO TESTAMENTARIO DEL. SU CONNOTACION JURIDICA.

Localización:

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Novena Epoca. Tomo: II, Diciembre de 1995

Tesis: I.1o.T.27 L

Página: 582.

Los principios del derecho civil que rigen en materia de sucesiones disponen que son heredables, por testamento o ab intestato, los bienes que una persona natural haya adquirido hasta antes de su muerte, y el interés que en ellos predomina es netamente privado. Por el contrario, las prestaciones derivadas de una relación laboral, de las que un trabajador disponga mediante un pliego testamentario, en términos del contrato colectivo aplicable, nacen precisamente con motivo de la muerte de dicho trabajador, por lo que nunca formaron, técnicamente, parte del patrimonio de éste, considerándolo como el conjunto de bienes, derechos y obligaciones, estimables en dinero y atribuibles a un solo titular, concepto que no abarca las prestaciones que derivan de una relación laboral, las cuales tienen su origen en el derecho del trabajo, y corresponde resolver al agente de la jurisdicción obrera, en aplicación de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y acatando lo expresamente pactado en el propio contrato colectivo de trabajo, con sujeción al artículo 31 del código laboral. De ahí la inaplicabilidad de la legislación civil, porque el pliego

testamentario sindical, previsto en el pacto colectivo, no participa de la misma naturaleza jurídica del testamento privado, ni del ológrafo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 9511/95. Miguel Angel Nateras Moreno. 19 de octubre de 1995.

Para comprobar la existencia de la facultad testamentaria del trabajador, primero fue necesario determinar su naturaleza jurídica, que es propia del Derecho Laboral, con base en la autonomía de la voluntad del trabajador consignada en un contrato colectivo o bien individual.

Pasando posteriormente al estudio de la capacidad de los trabajadores, así como el principio de autonomía de la voluntad, como libre facultad de decisión, para que éstos puedan hacer ejecutar su derecho a disponer de las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse al momento de su muerte.

De igual manera se realizó el análisis de la forma de designación de beneficiarios del trabajador, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley del Seguro Social y en los contratos colectivos de trabajo, haciendo la distinción entre muerte por riesgo de trabajo y por una causa distinta al riesgo; además del derecho del trabajador modificar la designación, así como el procedimiento que se siguen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la designación de beneficiarios.

Llegando a la crítica de los artículos 115 y 501 de la Ley Federal del Trabajo concluyendo que éstos deben reformarse de manera sustancial de modo que permita la introducción de la disposición testamentaria del trabajador, plasmada en un pliego testamentario, para designar beneficiarios en caso de muerte por causa ajena a un riesgo de trabajo, pero dando la posibilidad de que en caso de muerte por riesgo de trabajo, el trabajador tenga el derecho de realizar un pliego testamentario.

Por lo que a falta de testamento, se atendería a lo dispuesto por la ley y se designarán beneficiarios de acuerdo al orden de prelación, tomando en cuenta al cónyuge o el cónyuge superviviente, descendientes, ascendientes, concubina o concubinario hasta los parientes en cuarto grado, y en último de los casos al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Reforma que debe adecuarse a la realidad social del país, y en concreto a la evolución que se ha dado en la familia, la cual está pasando de ser una unión entre personas por vínculos de parentesco, a ser una unión de personas que mantienen vínculos morales, afectivos, por la convivencia y ayuda mutua establecidos en un hogar en común. Por lo que resulta desgastado que el principio de dependencia económica deba exigirse para poder ser reputado beneficiario de un trabajador, si faltare una disposición testamentaria, sin el cual aún cuando sea pariente o persona que conviva con el empleado pero no acredite su dependencia será excluido por la ley.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido poca cantidad de tesis de jurisprudencia aplicables a la sucesión testamentaria o al pliego testamentario dentro del Derecho del Trabajo, quizás porque sea un tema incipiente, o poco conocido por los trabajadores y trabajadoras, los cuales tienen el absoluto derecho de entregar el producto de su trabajo a quienes ellos deseen, y ante la falta de ejercicio del derecho resulta la escasez de material, para poder darle la fuerza obligatoria que la jurisprudencia otorga.

El pliego testamentario resulta poco costoso porque dentro de la misma empresa o institución en donde los trabajadores laboren, la realización y los trámites del mismo serán auxiliados por el sindicato y el patrón.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El origen más remoto de la sucesión *mortis causa* se encuentra, en el Derecho Civil, entendiéndose por ésta la subrogación de una persona en los bienes, derechos y obligaciones transmisibles, dejados a su muerte por otra. Se clasifica en sucesión legítima y sucesión testamentaria.

SEGUNDA.- Se define a la sucesión testamentaria como la sucesión en todos los bienes y en todos los derechos y obligaciones pecuniarios de una que fue persona física, después de fallecer por la o las personas que aquélla designó, a través de una manifestación unilateral personalísima, revocable, libre consiente o deducida como testamento.

TERCERA. En el Derecho del Trabajo como rama autónoma y como garantía social consagrada en la Constitución, amparando la libertad del trabajo y la protección del mismo, define a la sucesión laboral cuando ocurre el fallecimiento de un trabajador y antes de este acontecimiento hubiera devengado ciertas prestaciones de carácter económico y las mismas no le hubieran sido cubiertas por lo que sus beneficiarios tendrán el derecho de exigir y percibir dichas prestaciones.

CUARTA.- La Ley Federal del Trabajo regula la sucesión laboral en el entendido de que los beneficiarios que tengan derecho a las prestaciones que el trabajador fallecido por causa de un riesgo profesional obtuvo por su trabajo, serán los indicados en el orden específico que la misma señala, y que pueden ser la viuda o viudo, descendientes, ascendientes, concubina o concubinario u otras personas siempre y cuando todos y cada uno de ellos reúnan la característica de ser dependientes económicos del trabajador, pues de lo contrario no tendrán derecho a ningún beneficio. Se debe hacer la designación conforme al procedimiento establecido en la propia ley.

QUINTA.- Los contratos de naturaleza colectiva principalmente contienen cláusulas específicas que establecen el derecho de los trabajadores de designar a través una manifestación de voluntad, libre, unilateral y revocable, consagrada en un pliego testamentario, a la persona o las personas para que al momento de ocurrir su muerte, les sean entregadas las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrir por parte del patrón, dejando en un segundo plano en caso de la inexistencia del pliego testamentario a la aplicación de la ley. Tal es el caso del Contrato Colectivo del I.M.S.S y el de PEMEX.

Para no dejar en desamparo a los familiares que en un momento dado pudieran depender económicamente del trabajador en el pliego testamento podrá éste señalar qué personas son sus dependientes para que les sean entregadas prestaciones o indemnizaciones que curan sus necesidades y no queden en el desamparo, prevaleciendo de cualquier forma el pliego; a falta de esta disposición entonces él patrón junto con el sindicato entregará a los dependientes lo indispensable para su supervivencia, respetando a los demás beneficiarios designados por voluntad expresa del trabajador.

El pliego testamentario, es un testamento de carácter social.

SEXTA.- La naturaleza jurídica de la facultad testamentaria del trabajador de disponer de las prestaciones que nacen con motivo de su muerte derivadas de una relación de trabajo, tiene su origen en el Derecho del Trabajo, con jurisdicción y aplicación de las normas laborales, y respetando lo pactado en los contratos con ligadura al artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo

SÉPTIMA.- La autonomía de la voluntad o poder de autodeterminación de una persona para crear reglas de conducta para sí y en relación con los demás, es la media que va a determinar el derecho de los trabajadores a realizar una disposición testamentaria en favor de determinadas personas que pueden ser desde parientes y no parientes atendiendo no solamente al principio de

dependencia económica, sino a consideraciones afectivas, morales y valores internos de los trabajadores, y que debe ser protegido por la ley.

OCTAVA.- Necesario es hacer la distinción por muerte del trabajador por riesgo de trabajo consignada en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo. y por otra causa diferente al riesgo de trabajo, establecida en el artículo 115 de la ley en comento, pero para ambos casos para el pago de las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, como las derivadas de la ley y de los contratos colectivos, se deberá atender al pliego testamentario realizado por el trabajador o trabajadora y en caso de que no existiera hacer caso a lo establecido en la ley.

NOVENA.- Importante es llevar a cabo una reforma a la Ley Federal del Trabajo que reconozca el derecho de los trabajadores a realizar su pliego testamentario no sólo con base en un contrato colectivo de trabajo sino también al suscribir un contrato individual de trabajo, con el fin de proteger los beneficios de los trabajadores que al morir serían entregados a sus beneficiarios por ellos designados.

DÉCIMA.- Fundamental es lograr una reforma en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo con el fin de que suprima el principio obsoleto y anticuado de dependencia económica, sin distinción de género y edad, dada la realidad actual de la sociedad mexicana, en donde la mayoría de los miembros de una familia tiene que salir a buscar trabajo para subsistir y tales, circunstancias dejan de ser de acuerdo a la propia ley dependientes económicos; y además se incorporen a los parientes colaterales hasta el cuarto grado de los trabajadores, y la reducción del tiempo para que exista el concubinato de cinco a dos años, atendiendo que ésta figura es propia del Derecho Civil, y que el Derecho de Trabajo sólo debe limitarse a cuestiones derivadas de las relaciones de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. ARCE Y CERVANTES, José. Sucesiones. 3ª edición. Porrúa. México, 1992. 245 pp.
2. BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral. Teoría, Diccionario, Preguntas y Respuestas. Mundo Jurídico. México, 1992. 145 pp.
3. BAQUEIRO ROJAS, Edgar. Derecho de Familia y Sucesiones. Harla. México, 1999. 493 pp.
4. BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México, 1987. 402 pp.
5. BIALOSTOSKY, Sara. Panorama del Derecho Romano. 3ª edición. UNAM – Facultad de Derecho. México, 1992, 280 pp.
6. BONNECASE, Julián. Tratado Elemental de Derecho Civil. Vol. 1. Oxfor. México, 1999. 1048 pp.
7. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jusriprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª edición. Sista. México, 1994. 725 pp.
8. CAMPS RUIZ, Luis Miguel. López Gandia, Juan. Compendio de Derecho del Trabajo. Fuentes y Contrato Individual. Tirant Lo Blanch. Valencia, 1999. 487 pp.
9. CASTÁN TOBEÑAS, José. Derecho Civil Español Común y Foral. Sucesiones. Tomo 6. Volumen I. Reus. Madrid, 1989. 517 pp.
10. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. 12ª edición. Porrúa. México, 2002. 469pp.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1998. 669 pp.
12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I. 19ª edición. Porrúa, México, 2003. 776 pp.
13. DI PIETRO, Alfredo. Derecho Privado Romano. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1996.
14. FLORIS MARGADANT, Guillermo. El Derecho Privado Romano. 2ª edición. Esfinge. México, 1988. 530 pp.

15. GALINDO GARFÍAS, Ignacio. Derechos Reales y Sucesiones. 2ª edición. Porrúa. México, 2002. 251 pp.
16. GARCÍA MAYNÉZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 27ª edición. Porrúa. México, 1997. 444 pp.
17. GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. OXFORD, México, 1999. 234 pp
18. GUTIERREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho Sucesorio. 5ª edición. Porrúa. México, 2003. 398 pp.
19. GARCÍA ORTEGA, Jesús. Derecho del Trabajo. Tirant. Lo Blanch. Valencia, España, 1993. 499 pp.
20. HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental del Derecho del Trabajo. Tomo II. 12ª edición. Reus editorial. Madrid, 1977. 440 pp.
21. HOFTMAN ELIZALDE, Roberto. Antecedentes Históricos de la Posición Jurídica del Menor en el Derecho Sucesorio. UNAM. México, 1992. 1172 pp.
22. KOHLER, Josef. Javier de Cervantes. El Derecho Azteca. Introducción a la Historia del Pensamiento Jurídico en México. Tribunal Superior de Justicia del D.F. Dirección General de Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial. México, 2002. 650 pp.
23. MARTÍN VELARDE, Antonio. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid, 1991. 643 pp.
24. MESSINEO, Francisco. Manual de Derecho Civil y Comercial. Tomo VII. Derecho Sucesorio. Ediciones Jurídicas Europa América. Buenos Aires, 1979. 464 pp.
25. OBREGÓN, Esquivel. Apuntes para la Historia del Derecho en México. 2ª edición. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1984. 923 pp.
26. PLANIOL, Marcel y Ripert Jorge. Tratado Práctico del Derecho Civil. Las Sucesiones. Tomo IV. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM –T.S.J.D.F. México, 2002. 684 pp.
27. ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Bienes Derechos Reales y Sucesiones. Tomo II. 35 edición. Porrúa. México, 2003. 318 pp.
28. TRABUCCHI, Alberto. Instituciones de Derecho Civil. Tomo II. Revista de Derecho Privado. Madrid, 1967. 488 pp.

29. TRUEBA URBINA, Alberto. Nociones del Derechos del Trabajo. 6ª edición. Porrúa, México, 1981. 699 pp.
30. VENTURA SILVA, Sabino. Derecho Romano. 12ª edición. Porrúa, México, 1995. 483 pp.

DICCIONARIOS.

1. CAPON FILAS, Rodolfo. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Pubinzal Culzoni. Argentina, 1989. 534 pp.
2. **DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. TOMO II.** Instituto de Investigaciones Jurídicas. 10ª edición. Porrúa – UNAM. México, 1997.
3. **DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. TOMO IV.** 10ª edición. Porrúa. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1997.
4. OJEDA AVILÉS, Antonio. Diccionario Jurídico Laboral. Civitas. Granada, 1999. 664 pp.
5. PROFEDET. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Prontuario Teórico Práctico del Derecho del Trabajo. 5ª edición Porrúa. México, 2001. 1179 pp.

LEGISLACION

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. SISTA. México, 2004.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ediciones Depalma. México, 2003.
3. LEY DEL SEGURO SOCIAL. Porrúa. México, 2004.
4. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. ISEF. México, 2004.
5. CÓDIGO CIVIL FEDERAL. ISEF. México, 2004.
6. LEY GENERAL DE INSTITUCIONES Y SOCIEDADES MUTUALISTAS DE SEGUROS. ISEF. México, 2004.
7. LEY SOBRE EL CONTRATO DE SEGURO. ISEF. México, 2004.

OTRAS FUENTES.

1. CONTRATO COLECTIVO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. México, 2001-2003.
2. CONTRATO COLECTIVO DE PETROLEOS MEXICANOS. México, 2004-2005.
3. REGLAMENTO DEL FONDO DE AYUDA SINDICAL DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
4. ESTATUTOS DEL SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.
5. FOULQUIÉ Paul. LA Voluntad. Oikos – Tau. Barcelona España 1973. 215 pp.
6. PAPALIA E., Diane. Desarrollo Humano. 8ª edición. Mac Graw Hill. Colombia, 2001. 705pp.
7. INTERNET: www.google.com.mx.

TESIS DE JURISPRUDENCIA.

1. BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE LA RELACION LABORAL, PARA LA DETERMINACION DE LOS, SE DEBEN TOMAR EN CUENTA LAS NORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y NO LAS DEL DERECHO CIVIL. Instancia: Segundo Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca Octava.Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989.Página: 131.
2. BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. CASO EN EL QUE DEBEN SER FORMALMENTE DESIGNADOS PARA TENER DERECHO A LAS PRESTACIONES RELATIVAS, CON INDEPENDENCIA DE QUE ACREDITEN SU DEPENDENCIA ECONÓMICA (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO). Instancia: Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Segundo Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Epoca. Tomo: XII, Octubre de 2000. Tesis: II.T.177 L. Página: 1275.
3. BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. DERECHO DE LOS. 7ª Epoca, Semanario Judicial de la Federación. Vol. 49. 4ª Sala Laboral.

- 5 votos. Ponenete. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.. Amparo Directo 4722/72 15 Enero de 1973, Página 15.
4. INFONAVIT. ES INAPLICABLE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA LA DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS, RESPECTO DEL CRÉDITO DE VIVIENDA QUE HAYA OTORGADO. Novena Época. Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VI, Septiembre de 1997. Tesis XXI, 1º 70 L, página 695.
 5. JUBILADO DE PETRÓLEOS, CONFORME LO ESTABLECE LA CLÁUSULA 136 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO VIGENTE EN LA INDUSTRIA PETROLERA A PARTIR DEL PRIMERO DE AGOSTO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO, HABIENDO BENEFICIARIOS DESIGNADOS POR EL JUBILADO FALLECIDO, LA PRESTACIÓN AHÍ CONTEMPLADA DEBE CUBRIRSE A ÉSTOS. Novena época. Primer Tribunal Colegiado en materias administrativas y de trabajo del Séptimo Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VIII. Noviembre, 1998. Tesis VII. 1º. A. T. 17 L, página 537.
 6. PETRÓLEOS MEXICANOS. OBLIGACIONES DE CUBRIR LA PENSIÓN POST MORTEM, POR TRATARSE DE UNA PRESTACIÓN QUE CONSTITUYE DERECHOS ADQUIRIDOS Y NO PUEDE SER SUSPENDIDA UNILATERALMENTE POR. Octava Época. Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. Apéndice de 1995. Tomo V, parte TCC. Tesis 824I, página 567.
 7. PLIEGO TESTAMENTARIO DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS. INTERPRETACIÓN DE LA CLÁUSULA CIENTO TREINTA Y SEIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Instancia: Primer Tribunal Colegiado En Materias Administrativa Y De Trabajo Del Séptimo Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Epoca Tomo: X, Octubre de 1999. Tesis: VII. 1o. A. T. J/20. Página: 1207.
 8. PLIEGO TESTAMENTARIO, OBLIGACION DE CUBRIR LAS PRESTACIONES LABORALES CONFORME AL Octava Epoca Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: XI, Enero de 1993 Página: 294.
 9. SEGURO SOCIAL. BENEFICIARIOS POR MUERTE DE SUS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE LA CLÁUSULA 85 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL ARTÍCULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Novena Época. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV. Enero del 2000. Tesis I. 6º. T. 94 L. Página 1366.

10. SEGURO SOCIAL. CASO EN EL QUE ES IMPROCEDENTE EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A QUE SE REFIERE LA CLÁUSULA 89, FRACCIÓN I, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE RIGE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL INSTITUTO Y SUS TRABAJADORES. Instancia: Segundo Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Epoca. Tomo: XV, Marzo de 2002. Tesis: I.2o.T.21 L. Página: 1460.
11. TRABAJADOR. PLIEGO TESTAMENTARIO DEL. SU CONNOTACIÓN JURÍDICA. Novena Época. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Diciembre de 1995. Tesis I. 1º. T.27 L, página 582.



V. b¹²