



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Para mis padres: María del Rocío Jiménez López y Rafael Zempoaltecatl Flores y hermanos: Marlene Zempoaltecatl Jiménez y Eduardo Zempoaltecatl Jiménez, con amor...

Para Ana Karen Navarro Castillo y la familia Navarro Castillo, gracias por su apoyo y motivación.

A mis maestros:

Javier Carreón Hernández: Práctica Forense de Derecho del Trabajo

Blanca Laura Rivero Banda: Práctica Forense de Amparo

Rubén Martín Cortes Sánchez: Derecho del trabajo I

Martha Rodríguez Ortiz: Derecho del trabajo II

Ancelma Guadalupe Velázquez Sánchez: Derecho de la Seguridad Social

Rosa Laura Rivera Zarate: Seminario de Tesis

A mi alma mater Universidad Nacional Autónoma de México:

Facultad de Estudios Superiores Aragón, en la que tuve la fortuna de estudiar y ser formado no sólo como abogado sino también como persona.

A las licenciadas María Eugenia Navarrete Rodríguez, Andrea Falcón Gutiérrez, Rosalba Alcántara Chavarría, María del Pilar Esquivel López, Irene Raquel Caselín Peña, así como a todos y cada uno, de los integrantes del grupo de trabajo de la Junta Especial Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Especial Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Al doctor Alfonso Ascencio Triujeque y mis compañeros Trinidad Mercado Gutiérrez, Jesús Alejandro Sandoval Vázquez, Francisco David Agustín Jiménez, eminentes abogados laboristas, y a todos y cada uno, de los integrantes del excelente personal profesional y administrativo de la firma "A&C Servicios Corporativos, S.C."

ÍNDICE.

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN..... | 0 |
| Capítulo I.- Antecedentes de las sucesiones, del derecho colectivo de trabajo y las prestaciones extralegales. | 1 |
| 1.1. Historia del derecho de suceder. | 1 |
| 1.2. Historia del derecho colectivo de trabajo y las prestaciones extralegales..... | 4 |
| Capítulo II. Generalidades de las sucesiones Civil, Laboral y Contractual. | 27 |
| 2.1. Concepto de sucesión. | 27 |
| 2.2. Tipos de sucesión. | 30 |
| 2.2.1. Sucesión civil..... | 30 |
| 2.2.1.1. Partes en la sucesión civil..... | 31 |
| 2.2.1.2. Vías en la sucesión civil. | 33 |
| 2.2.1.2.1. Sucesión intestada en materia civil..... | 33 |
| 2.2.1.2.2. Sucesión testamentaria en materia civil. | 36 |
| 2.2.2. Sucesión laboral..... | 48 |
| 2.2.2.1. Inaplicabilidad de la legislación civil..... | 49 |
| 2.2.2.2. Partes en la sucesión laboral..... | 55 |
| 2.2.2.3. Vías en la sucesión laboral. | 57 |
| 2.2.2.3.1. Sucesión legal en materia laboral. | 57 |
| 2.2.2.3.1.1. Estudio del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo. | 58 |
| 2.2.2.3.2. Sucesión testamentaria en materia laboral. | 66 |
| 2.2.2.3.2.1. Pliego Testamentario laboral..... | 66 |

| | |
|--|-----|
| 2.2.2.3.2.1.1. Concepto de pliego testamentario laboral. | 66 |
| 2.2.2.3.2.1.2. Naturaleza Jurídica del pliego testamentario..... | 67 |
| 2.2.2.3.2.1.3. Requisitos de los pliegos testamentarios. | 67 |
| 2.2.2.3.2.1.4. Características del pliego testamentario..... | 68 |
| 2.2.2.3.2.1.5. Fundamento de los pliegos testamentarios..... | 69 |
| 2.2.2.3.2.1.6. Contratos colectivos que contemplan el pliego testamentario..... | 69 |
| 2.2.2.3.2.1.7. Diferencias entre el pliego testamentario laboral y el testamento. | 81 |
| 2.2.2.3.2.1.8. Ejemplos de pliegos testamentarios. | 83 |
| 2.2.2.4. Distinciones entre la sucesión laboral y la sucesión civil.... | 90 |
| 2.2.3. Sucesión contractual. | 91 |
| Capítulo III. Las prestaciones Extralegales. | 92 |
| 3.1. Concepto de prestaciones extralegales. | 92 |
| 3.2. Fundamento de las prestaciones extralegales. | 94 |
| 3.3. Clasificación de las prestaciones extralegales..... | 97 |
| Capítulo IV.- Las prestaciones extralegales en la sucesión laboral. | 103 |
| 4.1. Del procedimiento especial. | 103 |
| 4.1.1. Tramitación del procedimiento especial. | 104 |
| 4.1.1.1 De la demanda en el procedimiento especial. | 104 |
| 4.1.1.2. De la radicación en el procedimiento especial..... | 112 |
| 4.1.1.3. De la investigación de los dependientes económicos y la convocatoria de ley..... | 113 |
| 4.1.1.4. De la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución. | 114 |
| 4.1.2. Características del procedimiento especial..... | 117 |

| | |
|--|------------|
| 4. 2. Del procedimiento interno en la sucesión de las prestaciones extralegales..... | 118 |
| 4.2.1. Solicitud de apertura de carta designataria o pliego testamentario..... | 119 |
| 4.2.2. Acta administrativa o interna de apertura de carta designataria o pliego testamentario. | 119 |
| 4.2.3. Pago o cumplimiento de la carta designataria o pliego testamentario..... | 123 |
| 4.3. Propuesta de adiciones a la Ley Federal del Trabajo..... | 123 |
| Conclusiones. | 128 |
| Bibliografía. | 130 |

INTRODUCCIÓN.

La finalidad de esta investigación es esclarecer el procedimiento a seguir y los criterios de nuestras autoridades laborales por cuanto hace a las prestaciones extralegales en la sucesión laboral, a lo que iniciaré con un análisis de la evolución histórica de las disposiciones sucesorias, así como un análisis de la evolución histórica del derecho colectivo de trabajo y las prestaciones extralegales, continuaré con un breve análisis de la sucesión civil puntualizando que si bien es cierto que ésta no es de aplicación supletoria en la Ley Federal del Trabajo también lo es, que fue en cierta medida el modelo a seguir para establecer los criterios y parámetros a aplicar en la sucesión laboral. De igual modo en ésta investigación analizaré como se encuentra regulada la sucesión laboral legal y que comprende la sucesión testamentaria a lo que en dicho estudio denominaré como sucesión legal a la tramitada por nuestras autoridades laborales para las prestaciones legales y las extralegales cuando no se designó beneficiarios o los designados mueren antes que el trabajador; y testamentaria a aquella sucesión que se sujeta a un pliego testamentario, definiendo y estudiando los elementos de dicho pliego, de igual forma definiré y delimitaré que son las prestaciones legales y las extralegales, que abarcan las mismas; así como el procedimiento sucesorio a seguir cuando fallece un trabajador y sus beneficiarios demandan el cumplimiento de dichas obligaciones, incluyendo un procedimiento interno para el caso de las prestaciones extralegales; concluyendo con una propuesta de adición a la Ley Federal del Trabajo por cuanto hace a regular específicamente el procedimiento sucesorio laboral tanto legal como testamentario a fin de generar certeza jurídica en el proceder de nuestras autoridades laborales.

Capítulo I.- Antecedentes de las sucesiones, del derecho colectivo de trabajo y las prestaciones extralegales.

1.1. Historia del derecho de suceder.

A fin de entender lo que es un procedimiento sucesorio laboral es indispensable hacer un estudio de la evolución histórica de la sucesión; ya que dicha figura no tiene su origen en el derecho del trabajo sino en el civil y fue adoptada por nuestra legislación laboral en medida de lo posible, de ahí que a la fecha haya tantas lagunas en ley y tantas confusiones respecto a la tramitación de la misma, ya que si bien es cierto en esencia son la misma figura, ésta tiene ciertas peculiaridades atendiendo a la materia y las partes, por lo que analizaremos como fue cambiando con el paso del tiempo y atendiendo a región geográfica.

Hacia los años 1500 y 2250 a.C.; en Egipto y en Babilonia los hijos tenían igual partición hereditaria, en donde la esposa podía recibir de su marido mediante escrito, campo, huerto, casa u otros bienes sin que sus hijos pudieran alegar al respecto, y a su vez ésta podía legar lo recibido a cualquiera de sus hijos dejando sin nada a los demás hermanos. Así mismo el padre podía donar por escrito cualquier bien a su hijo preferido para que a su muerte éste recibiera la donación y solo el resto de los bienes se dividiera en partes iguales entre todos los hijos.¹

En el caso de Grecia, en el 594 a.C., se practicaba la división del patrimonio entre heredados, se conoció el testamento por obra de Solón, pero dada la importancia de la religión y el culto, al morir el páter, la religión era hereditaria, de varón en varón, y así mismo la propiedad, por lo que el padre no tenía la necesidad de otorgar testamento, porque el hijo heredaba por su propio derecho, excluyendo a las hijas, pues estas carecían de título hereditario.

¹ Vid. REYES ECHANDIA, Alfonso, Código de Hammurabi Traducido y Comentado, Publicaciones Universidad Externado de Colombia, 1966, Pág. 32.

En Roma el derecho de sucesiones comenzó a perfilarse a partir del siglo X antes de Cristo, presentándose su desarrollo entre los siglos IV antes de Cristo y VI después de Cristo, con principios como la exclusión de los esclavos de la sucesión *mortis causa*, la incompatibilidad de las sucesiones testadas e intestadas, la existencia de los herederos necesarios.²

Se contempló la sucesión testamentaria a lo que se reguló el testamento sus formalidades, dentro de las cuales destacan las siguientes:

El testamento *calatis comitiis* (en tiempo de paz), se hacía delante de los comicios, por curias convocadas a este efecto y en presencia de los pontífices, pues a la evolución de la sucesión no solamente le interesa la transmisión del patrimonio, sino también la del culto privado. El jefe de familia declaraba delante de los comicios reunidos a quien elegía por heredero, dando los comicios su aprobación a esta elección, lo cual hacía del testamento una verdadera ley.

El testamento *in procintu* (durante la guerra), se hacía delante del ejército equipado y bajo armas. El jefe de familias soldado que quería testar antes de marchar al combate declaraba su voluntad delante de sus compañeros de armas, que representaban la asamblea del pueblo. Este testamento sólo se practicaba en tiempo de guerra, y, por otra parte, para los testamentos, los comicios sólo se reunían en Roma, y dos veces por año. El ciudadano que sucumbía en el intervalo sin haber tomado estas precauciones, moría, pues, intestado.

El testamento *per aes et libram* comprendió desde entonces dos operaciones distintas: a) La *mancipatio*. Las palabras pronunciadas por el *familiae emptor* se modificaban: declara comprar el patrimonio; no era para guardarle, sino a título de depósito, y para prestarse a la confección del testamento; b) La *nuncupatio*,

² Vid. PARRA BENÍTEZ, Jorge, Derecho de sucesiones, Universidad de Medellín, Colombia, 2010, Pág. 28.

o declaración que hace el testador, teniendo en la mano sus tablillas, que contienen el nombre del heredero y el conjunto de sus disposiciones testamentarias. En la práctica, hacía conocer con frecuencia el heredero; pero también podía guardar el secreto.

Testamento nuncupativo. En una época incierta, pero seguramente posterior al perfeccionamiento del testamento *per aes et libram*, fue admitido en derecho civil que un ciudadano pudiese testar oralmente con la ayuda de una simple *nuncupatio*, declarando en alta voz el nombre del heredero, y sus últimas voluntades, delante de siete testigos. Esto era el testamento nuncupativo. Ofrecía menos garantía que el testamento por *aes et libram*, pero tenía la ventaja de hacerse más rápidamente y de no exigir ningún escrito.

Se estableció la figura del *familiae emptor*, el cual, en lugar de ser tratado como heredero, no es más que una persona complaciente, en quien el testador tiene su confianza, y quien estaba encargada de entregar la sucesión al verdadero heredero; su nombre se escribía sobre tablillas que quedaban en manos del testador.³

Se estableció que el testamento debía ser signado cuando menos por siete testigos.⁴

Se propone el edicto sucesorio para que los bienes hereditarios no estén vacantes y sin dueño por mucho tiempo.⁵

Se estableció un orden sucesorio el cual era de ascendientes, descendientes y otros transversales o laterales, en el cual eran ascendientes los padres, abuelos etc.; descendientes los hijos, nietos, etc.; transversales los hermanos,

³ Vid. BAÑUELOS SÁNCHEZ, Froylan, "De la interpretación de los Contratos y de los Testamentos", México D.F., 1975, Pág. 122

⁴ Vid. RODRÍGUEZ DE FONSECA, Bartolomé Agustín, El Digesto del emperador Justiniano, Traducido, Tomo III. Imprenta de Ramón Vicente, Cuesta de Santo Domingo, Madrid 1874. Pág. 91

⁵ Vid. *Íbidem*. Pág. 96

hermanas, y los hijos de estos. Estableciendo que la afinidad no tiene grado alguno.⁶

Con el paso del tiempo a la llegada del Feudalismo se hicieron algunas adaptaciones del sistema romano, estableciendo en ciertos casos el retorno de los bienes a la familia del muerto o que el viudo que contraía nuevas nupcias reservara a favor de los hijos alguna parte de bienes o discriminaciones por nacionalidad, edad o sexo.

Al derogarse el sistema Feudal por el capitalismo el código napoleónico volvió al sistema romano en dónde se estableció el mismo derecho hereditario para todos los hijos.⁷

En la antigüedad el testamento tuvo más importancia que la que hoy se le reconoce, fue religioso, familiar y social; era imprescindible dejar un sucesor que continuara la tradición de los dioses lares y tutelares protectores del hogar, de la familia a que se pertenecía, dejar quien lo representara en el cumplimiento de las obligaciones y compromisos que quedaran pendientes y en orden a su solución y pago, porque de lo contrario sería infamado, su nombre olvidado y su memoria encarnecida.⁸

1.2. Historia del derecho colectivo de trabajo y las prestaciones extralegales.

Aunque la sucesión laboral no está propiamente regulada por la Ley Federal del Trabajo, para poder llegar a dicha figura, se tuvieron que crear diversas normatividades que regularan las relaciones laborales, que fueron el resultado

⁶ Vid. *Íbidem*. Pág. 98

⁷ Vid. PARRA BENÍTEZ, Jorge, op cit., Pág. 29.

⁸ Vid. VELÁSQUEZ LONDOÑO, Rubén, Derecho de herencia, Igualdad entre los hijos legítimos, naturales y adoptivos, Ordenes hereditarios, Régimen sucesorio notarial. Editorial Señal. España. 2da Edición 1989. Pág. 105

de la lucha social por obtener una mejor condición de trabajo y un trato más digno, aboliendo esas tendencias esclavizadoras que denigraban el trabajo.

A principios de la edad antigua la economía de los pueblos descansaba en el sistema de producción esclavista; que tenía por un lado al esclavista, que es un hombre libre y que utiliza la fuerza de trabajo del esclavo, el cual al no tenía derechos de ninguna clase y era equiparado a una cosa. El esclavista, además de explotarlo en los trabajos que le asignaba, podía venderlo, matarlo o abandonarlo a su suerte, de manera tal que no se puede hablar, en este período, de un derecho del trabajo.

En Grecia, la institución de la esclavitud permitió a los hombres libres o ciudadanos aprovechar el trabajo de los esclavos en distintas actividades, como los servicios domésticos, las labores artesanales, el cultivo de los campos y el remo de las galeras, se les equiparaba con las cosas y no se les reconocían derechos de ninguna clase, los griegos consideraban el trabajo en general como una actividad denigrante a lo que los hombres libres dedicaban el tiempo de que disponían lo a las ciencias y las artes, lo que les permitió alcanzar el gran desarrollo cultural que legaron al mundo. Tampoco puede hablarse del derecho del trabajo en esta época.

En Roma, el sistema económico también descansaba en el esclavismo, con características similares a las griegas, es decir, el esclavo no tenía derechos y políticamente estaba reducido a la nada.

A medida que la mano de obra de los esclavos empezó a escasear, los hombres libres caídos en desgracia aceptaron prestar sus servicios para otro (bajo subordinación y retribuido), comprendido en el contrato *locatio conductio operarum*, o contrato de arrendamiento de servicios regulado por el derecho civil. Tampoco puede hablarse del derecho del trabajo en esta época.

El colonato permitió superar en cierta medida el esclavismo a la Edad Media, caracterizada porque el colono, que ya era un hombre libre, quedaba unido de manera perpetua a la tierra ajena para cultivarla, pagando una renta al propietario. Como hombre libre, al colono ya se le reconocen derechos personales para realizar ciertos actos, por ejemplo, contraer matrimonio, adquirir deudas, o bien, convertirse en acreedor.

En la Edad Media, la escala social se compuso de siervos que pagaban tributo al señor feudal; a su vez, merced al vasallaje, el señor feudal debía obediencia a su rey, quien finalmente era el dueño de todo lo que poseía el señor feudal. En las labores artesanales, en donde los aprendices y oficiales de los talleres, no contaban con protección alguna, éstos se asociaban profesionalmente para ayudarse y exigir a los maestros, que eran los dueños de los medios de producción, mejores condiciones de trato y de trabajo. Así, dieron origen a los gremios, las corporaciones de oficios y las coaliciones denominadas guildas, cofradías y corporaciones secretas.

Dentro de los factores que terminaron con el sistema feudal se encuentran: la baja productividad del siervo en el campo; en la ciudad, el que las labores productivas se maquinizaran y, sobre todo, a causa de los inventos que contribuyeron a elevar la productividad en las empresas de la época.

En la revolución industrial, período que abarcó aproximadamente los años comprendidos entre 1760 y 1830, se caracterizó por los cambios que en la modernización de la maquinaria y de los procesos productivos tuvieron lugar en Inglaterra, fundamentalmente, donde merced a la aplicación del vapor a las máquinas que se empleaban en los procesos productivos, se consiguió aumentar la fabricación de productos terminados.

En Francia, al consagrarse la Revolución Industrial trajo como resultado la desaparición del sistema gremial de la Edad Media, a lo cual contribuyó el

edicto de Turgot, cuya esencia consistió en declarar abolidas las corporaciones y prohibir cualquier asociación de maestros o de oficiales, dicho edicto se revocó el 28 de agosto de 1776 para permitir el restablecimiento de las corporaciones, y La Ley Chapellier, que definitivamente proscribió las asociaciones de los trabajadores, alegando el libre ejercicio de la industria y del trabajo.

El pueblo francés se levantó en armas contra el gobierno tiránico del rey Luis XVI en 1789, lo que dio como resultado el fin del absolutismo y el reconocimiento del derecho de los gobernados, plasmándose en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, donde se reconoció la libertad e igualdad para todos los ciudadanos.

Al poner fin al absolutismo, se les reconoció el derecho de asociarse y el derecho de huelga a los trabajadores, al establecerse esa libertad e igualdad para todos los hombres, trayendo como consecuencia, el que se derogara la Ley Chapellier y las normas penales que los consideraba delitos.⁹ Esta forma de actuación revolucionaria de las organizaciones de los trabajadores recibió la influencia de los escritos de Georges Sorel que consideraba al sindicato como el instrumento de guerra social.

Para los franceses Syndicat es el término que significa en una acepción amplia del vocablo, asociarse para la defensa de los intereses comunes.¹⁰

En 1884, se expidió una ley sobre sindicatos, ley que no daba un concepto de esas asociaciones. A lo que Paul Pic y Georges Scelle propusieron como definición de sindicato como la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión, u oficios semejantes, o profesiones conexas, que concurren a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal y cuyo

⁹ Vid. GARCÍA FLORES, Jacinto, "Curso General de Derecho del Trabajo", Editorial Trillas S.A. de C.V., Segunda Edición, México, 2011. Págs. 17-20

¹⁰ Vid. DELGADO MOYA, Rubén, "Antología de Derecho Colectivo de Trabajo", Editorial Sista S.A. de C.V., México D.F 1989. Pág. 91.

objeto exclusivo sea el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas.¹¹

En Inglaterra, en 1720 se dirigieron al Parlamento Británico los maestros de sastrería, para pedir la obtención de un mayor salario y la reducción de una hora diaria de trabajo, lo cual hicieron a través de una asociación que reunía a más de 7,000 trabajadores.

El ejemplo se propagó rápidamente por todo el país poniendo las bases de esta forma de sindicalismo, siendo éste el verdadero punto de partida de las trade-unions británicas. Pasando por diversos procesos de los cuales podemos citar los siguientes:

Apoyándose en el ambiente ideológico de las clases dirigentes, el gobierno de Pitt, logro la aprobación del Parlamento en 1779, para la primera ley de Combination Act, y en 1880 de la segunda.

- En la Ley de 1779, se estableció que eran ilegales todos los convenios concluidos por los trabajadores de fábricas u otros asalariados para obtener un aumento de jornal o una reducción en la jornada de trabajo.
- En la Ley de 1880, se condenaba a pena de reclusión a cualquier otro trabajador o empresario que entrara a formar parte de una coalición y de una asociación, que incitara a abandonar el trabajo o que ayudara a los huelguistas.
- En 1824, se logró la abrogación de las leyes de Combination Act, después de una campaña Francis Place.
- En 1825, se aprobó por el parlamento de la Peel's Act, que reconocía la libertad de las asociaciones para discutir salarios, horas y condiciones de trabajo y que permitía expresamente el convenio colectivo y la huelga.

¹¹ Vid. DÁVALOS, José, "Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, Novena Edición, México 2015. Pág. 5

- En 1875, se aprueba la Trade Unión Amendment Act., que hace entrar definitivamente al sindicalismo británico al campo jurídico, al declarar que es legítima la acción dirigida a regular las relaciones entre los trabajadores y patronos o entre trabajadores y trabajadores, aunque ello represente imponer restricciones productivas en la organización de cualquier industria o negocio.
- Por último, el triunfo electoral de los laboristas en 1945, se expidió una ley, del 22 de mayo de 1946, que derogaba la ley anti huelguista de 1927.¹²

Podemos entender entonces a la Trade Union como toda agrupación transitoria o permanente, cuyo objeto sea reglamentar las relaciones entre obreros y patronos o entre obreros y obreros o entre patronos y patronos o imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio.¹³

En los Estados Unidos el derecho colectivo de trabajo tuvo relevancia a partir de la fundación de sus grandes federaciones, la American Federation of Labour, creada en 1886 por Samuel Gompers, que la presidió hasta el año de 1924, y el Congress of Industrial Organization.

El Congreso de los Estados Unidos en junio de 1947, votó la Ley Taft-Hartley, a través de la cual se configuró la responsabilidad civil y penal de los sindicatos y se reforzó la posición patronal prohibiendo la Close Schop, prohibiéndose las huelgas de simpatía, la retención por parte del patrono de la cuota sindical, salvo permiso por escrito por el interesado, y finalmente se prohíbe la huelga de empleados estatales.

Podemos mencionar como el hecho más importante en la vida sindical estadounidense la unión de las dos asociaciones sindicales obreras en diciembre de 1955, la American Federation of Labour y los del Congress of

¹² Vid. DELGADO MOYA, Rubén, op cit Pág. 90.

¹³ Vid. DÁVALOS, José, op cit Pág. 6

Industrial Organization en una sola organización; que trajo como consecuencia, una cifra record en aquel entonces, de quince millones de trabajadores miembros, ejerciendo una gran influencia en la vida política, económica y social en los Estados Unidos a lo cual se le consideró, en su época, como el más impresionante movimiento asociativo en la historia del hombre.¹⁴

En Alemania el desarrollo del movimiento obrero fue posterior al de Inglaterra y Francia, donde el fenómeno de la industrialización comenzó antes. Durante el siglo XIX era todavía una nación predominantemente agrícola, no obstante, el último tercio de ese siglo y en el siguiente, se unió al ritmo de la industrialización.

Después de la derrota militar, en la segunda guerra, se estableció en Alemania la libertad sindical, por lo que fue hasta el congreso de Munich de 1946 que quedó constituida la gran Federación de Sindicatos Alemanes.¹⁵

Pero para llegar a ésta Federación sindical Alemania pasó por diversos procesos dentro de los cuales podemos citar los siguientes:

- Promulgó una ley reglamentaria de las relaciones de trabajo, en 1869 impulsada por Otto von Bismark, con la cual se inició la política social a favor de los trabajadores.
- El congreso internacional de derecho del trabajo, de Berlín, en la cual el Reichstag revisó la ley de 1869, culminando dicha revisión en la legislación de trabajo más progresista de su tiempo en el continente europeo.
- Estableció el régimen de seguros sociales, en 1881, con lo cual el emperador Guillermo I, se aportó de los principios económicos liberales y reforzó el aspecto social.

¹⁴ Vid. DELGADO MOYA, Rubén, op cit Pág. 92

¹⁵ Vid. DELGADO MOYA, Rubén, "Antología de Derecho Colectivo de Trabajo", Editorial Sista, S.A. de C.V., México, D.F. 1989. Pág. 93

Alemania estableció la declaración de los derechos del trabajo, con la Constitución de Weimar, en donde el derecho colectivo y el individual permiten las libertades sindicales, de negociación y contratación colectiva de huelga, así mismo se aprobaron los consejos de empresa y económicos, adaptados en varias naciones, los cuales tenían como función dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de las empresas. Se recogieron todas las instituciones básicas del derecho individual de trabajo, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresiva de su época; al impulsar la protección a la maternidad y a la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud, de la vida, a la ayuda al hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocaban la imposibilidad de trabajar, por lo que hace al ámbito de la seguridad social.¹⁶

A lo que Hueck-Nipperdey definieron como asociación profesional a la corporación libre, integrada por personas de la misma profesión y condición y constituida para la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o de los empresarios.¹⁷

En España el reconocimiento jurídico del derecho de asociación también es tardío; aparece por primera vez con un texto fundamental en 1869, después de la Constitución de 1876 lo proclama solemnemente. España al igual que los otros países tuvo una serie de eventos y procesos que trajeron consigo la formación de las bases del derecho colectivo de trabajo, dentro de los cuales podemos mencionar los siguientes:

- En 1881 se creó la Federación Obrera de Trabajadores.
- En 1888, se funda la primera central obrera, la Unión General de Trabajadores.

¹⁶ Vid. GARCÍA FLORES, Jacinto, op cit., Pág. 21.

¹⁷ Vid. DÁVALOS, José, op cit Pág. 5

- En 1902, la Unión General de Trabajadores pasó a ser la Federación de Solidaridad Obrera y que se constituyó orgánicamente en central el mismo año, con el nombre de Confederación Nacional del Trabajo.
- En 1936, con el estallido de la guerra civil, se produjo un cambio sustancial en el movimiento obrero que trajo como consecuencia que una vez terminado el conflicto bélico, fueron expedidas las bases del diez de mayo de 1938, en un documento oficial que se denominó Fuero del Trabajo, que había de tener rango de una disposición constitucional.¹⁸

Gallard Folch definió al sindicato como la asociación constituida por patronos o por obreros para la defensa de los intereses de las clases respectivas en determinadas profesiones, industrias, o ramas de éstas.¹⁹

En Italia, es de destacarse la figura de Mazzini, quien consciente de la fuerza que representan los trabajadores, quiso dirigirla en el sentido de una fraternidad con todos los sectores sociales, hacia un liberalismo que superará la lucha de clases.

Mazzini logró en el Congreso Obrero de Roma, celebrado del 1o. al 6 de noviembre de 1871, en la cual se confirmó el acta de hermandad, de orientación integradora de todas las clases sociales y de sentido colaborista.

El sindicalismo italiano se encuentra estructurado en la actualidad, en un primer plano por las confederaciones, posteriormente las federaciones nacionales de categoría, seguidas de los sindicatos provinciales de categoría.

El derecho colectivo de trabajo en Italia quedó consagrado con la constitución de la República Italiana promulgada el 27 de diciembre de 1947, que entró en

¹⁸ Vid. Íbidem, Pág. 94

¹⁹ Vid. DÁVALOS, José, op cit Pág.5

vigor el 1o de enero de 1948, la cual estableció que los ciudadanos tienen derecho de asociarse libremente sin autorización, en su artículo 18.²⁰

Durante la Primera Guerra Mundial dados las diferentes movilizaciones de trabajadores los estados europeos se vieron obligados a otorgar a la clase obrera más y mejores condiciones de trabajo, es decir, adoptaron un papel activo en la creación del derecho del trabajo. Al terminar la Primera Guerra Mundial, el 28 de junio de 1919 la clase obrera europea dio vida a la Organización Internacional del Trabajo a través de la parte XIII del Tratado de Versalles, el cual se caracteriza por prescribir normas de observancia obligatoria en beneficio de la clase trabajadora de todo el mundo y que quedaron plasmadas en los convenios que ratifican los países miembros de tal organización.²¹

En México, durante el siglo XIX no existió el Derecho del Trabajo, en la primera mitad de esa centuria se aplicaron las reglamentaciones heredadas de la Colonia como las Leyes de las Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación; como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de los primeros años de nuestra vida independiente, la situación de los trabajadores iba de mal en peor.

Una vez dada la conquista de nuestro país, sus pobladores fueron esclavizados por los conquistadores que, sin concederles derechos laborales de ninguna especie, cometieron en su contra toda clase de atropellos. Al ser informada la reina Isabel Católica de dichos excesos, expidió las Leyes de Indias, cuya finalidad era la de tutelar y proteger a los conquistados, estableciendo a su favor disposiciones benéficas en materia laboral. Sin embargo, a pesar de la buena intención que tenían, en la práctica no se aplicaron.

²⁰ Vid. DELGADO MOYA, Rubén, op cit Pág. 95

²¹ Vid. GARCÍA FLORES, Jacinto, op cit., Pág. 5

Al iniciarse la lucha por la independencia de nuestro país, el 19 de octubre de 1810, Miguel Hidalgo y Costilla estableció la igualdad jurídica de todos sus habitantes al decretar, la abolición de tributos y de la esclavitud, con lo que se estableció el precedente de que a partir de ese momento el trabajo ya no sería gratuito, sentando con ello las bases para que José María Morelos y Pavón, en sus Sentimientos de la Nación, señalara que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

Morelos también abordó el problema laboral en México; con este postulado, sin embargo, por diferentes problemas internos que suscitaron no fue posible hacer realidad lo que postulaba.

Al triunfar la Revolución de Ayutla se convocó un Congreso constituyente, que inició sus labores el 18 de febrero de 1856 y cuya actividad dio por resultado que el Ejecutivo promulgara, el 5 de febrero del año siguiente, una Constitución correspondiente que proclamó la libertad de profesión, industria, trabajo, y se estableció que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, además de permitir la libertad de asociación de los trabajadores.

Maximiliano de Habsburgo, mientras fue emperador de México (1864-1867), también abordó el problema laboral y expidió el llamado Estatuto provisional del Imperio, donde se prohibían los trabajos gratuitos y forzados, se regulaba el trabajo de los menores y se señalaba como requisito de autorización de sus padres para que trabajaran. Maximiliano expidió asimismo la Ley del Trabajo del Imperio, que establecía libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornadas de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario,

pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

El movimiento obrero en México, como en otras partes, estuvo condicionado a una serie de factores económicos, sociales, políticos y jurídicos. Por ello y dado el retraso industrial en nuestro país, la transición del movimiento obrero fue tardía.

Al triunfo de la República defendida por Benito Juárez se restableció la observancia de la constitución de 1857; sin embargo, la clase trabajadora siguió olvidada, ocurriendo lo mismo durante la dictadura de Porfirio Díaz, donde la explotación de los campesinos y obreros se acentuó.

La industrialización en México se produjo con mayor auge durante la etapa porfiriana (1876-1911). Como se sabe, esta etapa trajo como consecuencia la creación de empresas manufactureras en nuestro país en el ramo de hilados y tejidos, ferroviarias, mineras, etc., y apareado a esto, el nacimiento del proletario industrial, pues la producción en su mayor parte, descansaba en las haciendas porfirianas que, en algunos casos, exportaban sus productos al extranjero.

El 16 de septiembre de 1872 se fundó la primera asociación de tipo profesional, círculo de obreros, con la finalidad de velar por mejores condiciones para los trabajadores.

En virtud de que continuaron los abusos y no hubo ninguna mejora en las deplorables condiciones de trabajo, surgieron movimientos de descontento en

varios lugares del país que culminaron con el estallamiento de huelgas, entre las que sobresalen la de Cananea, en Sonora, el 1 de julio de 1906, en la industria minera y la de Río Blanco, en Veracruz, en la industria textil, el 7 de enero de 1907. Estos movimientos de descontento que recibieron fuerte influencia de Ricardo y Enrique Flores Magón, quienes pretendían que el trabajo fuera reglamentado en forma más específica. De los puntos que proclamaban, destacaban la protección que debería darse a la mujer trabajadora, prohibían el trabajo de los menores de 14 años y establecían una jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; la fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; el pago del salario en efectivo; la prohibición de los descuentos y multas; el pago semanal de las retribuciones; la prohibición de las tiendas de raya; la anulación de las deudas de los campesinos; la reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnizaciones por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en la fábricas y talleres; el que se les proporcionaran habitaciones higiénicas para los trabajadores.

En 1912 se estableció la Casa de Obrero Mundial que, en el año de 1913, conmemoró por primera vez el 1o de Mayo, exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical.²²

Continuando con dicha lucha social, en Veracruz, en febrero de 1916 se llevó un congreso obrero en el que se acordó formar un organismo sindical llamado Confederación del Trabajo de la Región Mexicana. En su declaración de principios establece como objetivo principal de los trabajadores, el de la lucha de clases, y como finalidad suprema para el movimiento proletariado, la socialización de los medios de producción.

²² Vid. DELGADO MOYA, Rubén, op cit Págs. 95-96

Existieron diversos proyectos, propuestas y cuerpos normativos que abordaron el tema de las convenciones colectivas, dentro de las cuales podemos referir las siguientes:

- El proyecto Zubarán, el cual fue un proyecto de Ley sobre un contrato de trabajo que compartía una concepción contractualista, que fue presentado al jefe de la revolución Venustiano Carranza, por el entonces secretario de gobernación licenciado Zubarán Campmany, el 12 de abril de 1915; el cual en su apartado sexto de la Exposición de Motivos, se reconoció que el contrato colectivo era una novedad para nuestra legislación y declaró que para redactar el capítulo se estudiaron los proyectos franceses de Doumergue de 1906 y de Viviani de 1910, y un proyecto sueco de ese año. Dicho proyecto fue presentado.
- Ley de Cándido Aguilar expedida en Veracruz el 19 de octubre de 1914. Fue la primera ley que reglamentó el artículo 123 constitucional. En su artículo 142, se refirió a los sindicatos de trabajadores, definiéndolos como los grupos de trabajadores de la misma profesión o de oficios similares o conexos constituidos con el exclusivo objeto del estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.²³
- El 14 de enero de 1918 el Congreso del Estado de Veracruz expidió su Ley Federal de Trabajo, que fue una muestra del desconocimiento de la naturaleza y fines de la Convención Colectiva de Trabajo, ya que en su artículo 5º, la definió como el contrato en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra llamada patrono, un trabajo personal, en su servicio bajo la dirección de éste y mediante el pago de una retribución pecuniaria; y en su artículo 21 dice que el contrato de trabajo puede celebrarse individual o colectivamente. Es individual el que celebra un solo trabajador y colectivo el que se celebra con una agrupación de trabajadores, por lo que podemos suponer que el contrato

²³Vid. DÁVALOS, José, op cit Pág.6

colectivo fue concebido como una especie de contrato individual de trabajo.²⁴

Asimismo, existieron diversos proyectos previos a la Ley Federal del Trabajo de 1931 que abordaron el tema de las relaciones colectivas.

- El Proyecto de la Secretaria de Gobernación: Al enunciarse en el año de 1928 con el propósito de federalizar la reglamentación del artículo 123, el Secretario de Gobernación preparó un proyecto que sometió a una convención obrero patronal, que sesionó del 15 de noviembre al 08 de diciembre. En el proyecto se recogieron las dos especies de las convenciones colectivas; el contrato colectivo ordinario y el contrato- ley.
- El Proyecto de Código Portes Gil: La reforma constitucional de 1929 determinó al presidente Portes Gil a formar una comisión, que se integró con los abogados Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu. El proyecto fue enviado como iniciativa presidencial a la Cámara de Diputados, pero fue retirada antes del debate.²⁵ Código que en su artículo 284, definió al sindicato como la asociación de trabajadores o de patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes de su profesión.²⁶
- El Proyecto de la Secretaria de Industria Comercio y Trabajo que fue obra de Don Eduardo Suárez, jurista ilustre y maestro industrial en la escuela nacional de jurisprudencia de la UNAM, lo que explica la supremacía técnica de la ley, proyecto que en su artículo 235 definió al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o

²⁴ Vid. Íbidem, Pág. 76

²⁵ Vid. DELGADO MOYA, Rubén, op cit Págs. 77-78

²⁶ Vid. DÁVALOS, José, op cit Pág.7

especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.²⁷

- Al triunfar el movimiento de la Revolución Mexicana, Venustiano Carranza convocó a un Congreso Constituyente en la ciudad de Querétaro, cuya finalidad era dar origen a nuestra Constitución, en la que el problema laboral pretendía ser regulado en términos generales en su artículo 5, a lo que los diputados obreros se opusieron. El resultado fue que a dicho problema se le dedicara todo un capítulo denominado Del Trabajo y la Previsión Social, contenido específicamente en el artículo 123 constitucional, que fue aprobado el 23 de enero de 1917,²⁸ cuyo texto en él advierte:

“TITULO SEXTO.

Del Trabajo y de la Previsión Social.

Art.123.- El congreso de la unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo con trato de trabajo.

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II.- La jornada máxima de trabajo será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda prohibido a unas y otras el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

²⁷ Vid. DELGADO MOYA, Rubén, op cit Págs. 78

²⁸ Vid. GARCÍA FLORES, Jacinto, op cit., Págs. 24-26

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de seis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrán ser objeto de contrato.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y sus derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá de disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se reformarán en cada Municipio, subordinadas a la junta central de conciliación que se establecerá en cada Estado.

X.- *El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda subsistir la moneda.*

XI.- *Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salarios por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años de edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo.*

XII.- *En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.*

XIII.- *Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos; instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.*

XIV.- *Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los*

trabajadores, sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o del trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para el trabajador, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes. Centro de Documentación, Información y Análisis Servicio de Investigación y Análisis Política Interior 13

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de su respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas

ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército Nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI.- Si el patrono se negase a someter sus diferencias al Arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuese de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de

dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrá preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colaboración de los trabajadores será gratuito para estos, ya sea que se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repartición quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de conciliación y Arbitraje. c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal. d) Las que señalen un lugar de recreo, jornada, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el

pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos. Centro de Documentación, Información y Análisis Servicio de Investigación y Análisis Política Interior 14

e) Las que entrañen obligación directa de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados. f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa. g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra. h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.-Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otro con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX.- Así mismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.²⁹

²⁹ <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-13-08.pdf>, 17 de agosto de 2016. 20:45 horas.

- Ley Federal del Trabajo de 1931. En su artículo 232, definió al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.³⁰

Con el nacimiento de éste marco jurídico que consagraba los derechos laborales de los trabajadores nacieron las diversas figuras que constituyen nuestro derecho laboral actual y con ello las sucesiones laborales.

³⁰ Vid. DÁVALOS, José, op cit Pág.7

Capítulo II. Generalidades de las sucesiones Civil, Laboral y Contractual.

Como se ha dicho en el capítulo anterior, la figura de la sucesión tiene su origen en el derecho civil y después surgió y se adecuó a diferentes materias, tal es el caso del derecho laboral.

2.1. Concepto de sucesión.

Por lo que para entender mejor dicha figura primero definiremos que se entiende por “sucesión”; al respecto, diferentes autores han abordado dicho tema y la han definido de la siguiente manera:

Parra Benítez Jorge, nos dice que “Suceder es, jurídicamente, ocupar el lugar de otro. En general, en la ley, el término sucesor se emplea en caso de sucesión por muerte.”³¹ En efecto, como lo refiere el autor, generalmente al hablar de sucesor se hace referencia a la sucesión por causa de muerte, aunque no es propiamente la única causa para de suceder.

Martínez Martínez Ruperto Isidro refiere que: “El concepto de sucesión es expresión del sub entrar una persona en el lugar de otra en una misma relación jurídica (ya sea universal o singular), que subsistirá idéntica debido a que sólo se produce mutación de la referida otra persona.”³², contrario a lo que refiere el autor, en esta investigación analizaremos a la sucesión no como la continuidad en la relación jurídica, sino que la analizaré como un modo de transmitir o crear derechos y obligaciones.

Para Mora Barrera Juan Carlos, “El término sucesión puede prestarse a diferentes acepciones. Etimológicamente este vocablo significa sustituir a otro en la titularidad de una determinada relación, es decir, entrar a tomar el lugar

³¹ PARRA BENÍTEZ, Jorge, op cit., Pág. 28.

³² MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Ruperto Isidro, “Tratado de Derecho de Sucesiones”, Editorial La Ley grupo Wolters Kluwer, Las rosas, Madrid, 2013. Pág. 23

del otro.”³³, como se dijo en líneas anteriores al estudiar la sucesión no la enfocaremos en su sentido literal de sustituir, sino como una más como una forma de transmitir derechos y obligaciones.

Fernando Crespo Allué, nos dice que “la sucesión, entendida en su sentido amplio de <<transmisión>> (etimológicamente <<sucesio>> de <<cado >> quiere decir traspaso) puede producirse tanto inter vivos como mortis causa, a título universal o particular, podemos definir la sucesión hereditaria como la sucesión universal mortis causa”³⁴, de éste concepto podemos retomar dos aspectos muy importantes que acertadamente afirma el autor, el primero es que la sucesión es una forma de transmitir, y el segundo, que hay dos maneras de suceder la cual puede ser entre vivos y por causa de muerte, siendo ésta última de la que nos ocuparemos en este estudio.

Reforzando el criterio de que la sucesión es una forma de transmitir derechos y obligaciones, Parra Benítez nos dice que “La sucesión es un modo de adquirir el dominio.”³⁵, expresión a la cual sólo le añadiría que la sucesión es un modo de adquirir el dominio de derechos y obligaciones.

El catedrático Eduardo Serrano Alonso, nos dice que “La sucesión <<mortis causa>> comprende todos los bienes del causante que no se han extinguido a su muerte.”³⁶, con lo cual delimita los bienes que serán materia de la sucesión, puesto que en algunas ocasiones se confunden los bienes que pueden ser objetos de la sucesión, como puede ser el caso de algunas prestaciones vitalicias.

³³ MORA BARRERA, Juan Carlos, “Manual de Sucesiones, Teórico-Práctico”, Editorial Leyer, Bogotá Colombia, Octava Edición, 2011. Pág. 29

³⁴ CRESPO ALLUÉ, Fernando, “La sucesión hereditaria y el juicio divisorio”, Editorial Thomson Reuters, España, 2012, Pág. 28

³⁵ PARRA BENÍTEZ, Jorge, op cit., Pág. 29.

³⁶ SERRANO ALONSO, Eduardo, “Manual de derecho de sucesiones”. Editorial EDISOFER, S.L., Madrid, 2005, Pág. 23

En esa misma tesitura, Juan Manuel Asprón Pelayo, nos dice que “La sucesión hereditaria comprende todos los derechos y obligaciones del *de cuius* que no se extinguieron con su muerte, formando éstos una unidad a la que se le llama universalidad de derecho. La regla consiste en que todos los derechos y obligaciones de las personas trascienden a su muerte, excepto aquellos en que la ley establezca lo contrario.”³⁷ Concepto del cual podemos destacar, el hecho de que los bienes que entrarán en la sucesión serán sólo aquellos que no se han extinguido a la muerte del *de cuius*.

Luis Roca-Sastre divide a la sucesión de la siguiente manera: “La sucesión por causa de muerte puede ser universal y singular. En la primera sucede a título de heredero; en la segunda sucede a título de legatario.”³⁸ Premisa que considero acertada pues con independencia de que la sucesión sea intestada o testamentaria puede existir la concurrencia de herederos o legatarios en ambas, atendiendo a las circunstancias en que se dé la misma sucesión.

Entonces, una vez definido que este estudio se ocupará de la sucesión *mortis causa*, es importante precisar cuál es el momento en que se produce dicha figura; a lo que Asprón Pelayo nos dice que “La sucesión ocurre al momento de la muerte del autor de la herencia, de manera simultánea se transmiten sus derechos y obligaciones a sus herederos y legatarios, esto quiere decir que su patrimonio automáticamente se transmite, que ese patrimonio nunca queda acéfalo, que ese conjunto de bienes nunca pasa a ser de una persona moral denominada sucesión, puesto que la sucesión no es una persona moral, sino que solamente es un patrimonio en liquidación.”³⁹; efectivamente como afirma el citado, la sucesión sólo producirá sus efectos hasta la muerte del autor, pues es éste el momento en que adquiere definitividad su voluntad o se consolida el

³⁷ ASPRÓN PELAYO, Juan Manuel, “Sucesiones”, McGraw W-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V., México 1999. Pág. 1

³⁸ ROCA-SASTRE MUCUNILL, Luis, “Derecho de sucesiones”, Tomo I, Bosch, Casa Editorial, S.A., Barcelona, Segunda Edición, 1995. Pág. 4

³⁹ ASPRÓN PELAYO, Juan Manuel, op cit., Pág. 4

hecho de que éste no designó a sus sucesores, pero contrario a lo que afirma el autor no se transmite el dominio automáticamente.

En apoyo de lo anterior Francisco Lledó Yagüe, nos dice que “La muerte de una persona es, pues, un hecho jurídico que el ordenamiento ha de reglamentar y la reglamentación de este fenómeno es lo que constituye el Derecho de Sucesiones.”⁴⁰, el autor refiere a la sucesión como una reglamentación de la muerte de una persona, situación que es en parte acertada porque es hasta ésta, que se produce la sucesión.

Una vez comentado lo anterior, es importante entrar al estudio de cuál es el fundamento real de las sucesiones, es decir, que es lo que las motiva, al respecto Asprón Pelayo Juan, nos dice que “El derecho sucesorio es la causa que impulsa al hombre a producir, aunque ya tenga bienes suficientes para desahogar sus requerimientos, puesto que los seres humanos desean producir más para beneficiar a los suyos con los bienes que habiendo sido suyos durante su vida, al término de ésta, sean repartidos entre sus beneficiarios.”⁴¹, de lo cual podemos inferir que lo motiva las sucesiones es el deseo de las personas de procurar a sus parientes aún después de su muerte.

2.2. Tipos de sucesión.

2.2.1. Sucesión civil.

Hay doctrinarios que, como Parra Benítez, fundamentan a las sucesiones “Como una consecuencia del derecho de propiedad”⁴²; consagrado en el artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; puesto que es a partir de ahí que se fundamenta la propiedad privada y el derecho a

⁴⁰ LLEDÓ YAGÜE, Francisco, “Sistema de Derecho Civil, Derecho de Sucesiones”. Editorial DYKINSON, S.L., Madrid, 2002, Pág. 26

⁴¹ ASPRÓN PELAYO, Juan Manuel, op cit., Pág. 3

⁴² PARRA BENÍTEZ, Jorge, op cit., P. 35

transmitir el dominio de la misma, afirmación que estimo en parte correcta pues desde mi punto de vista, es claro que sin tener la facultad de transmitir el dominio de los bienes no existiría la sucesión, pero también hay que considerar que la sucesión puede tener otros fines no solo la transmisión del dominio, como es el caso del reconocimiento de hijos.

Propiamente la sucesión civil la encontramos regulada de manera general en el Código Civil Federal, normatividad que, en su Título Primero, de su apartado de Disposiciones Preliminares, en su artículo 1821 dispone lo siguiente:

“Artículo 1281.- Herencia es la sucesión en todos los bienes del difunto y en todos sus derechos y obligaciones que no se extinguen por la muerte.”

Del precepto legal citado, se aprecia que la ley refiere a la sucesión como un modo de transmitir todos los derechos y obligaciones que no se extinguen con la muerte del *de cuius*.

2.2.1.1. Partes en la sucesión civil.

Podemos definir como partes esenciales en todo procedimiento sucesorio a dos: el que transmite y él o los que adquieren, analicemos a cada uno de ellos. El que trasmite, es el autor de la herencia, el *de cuius*, el causante, es el sujeto o persona que falleció.

Él o los que adquieren, son aquellos sobre los que recae la sucesión y quienes serán beneficiarios de un bien, derecho o adquirirán una obligación.

Respecto a éstos últimos podemos dividirlos en heredero y legatario, personas que Asprón Pelayo Juan Manuel ha definido de la siguiente manera:

“El heredero es el adquirente, por causa de muerte, a título universal de todos los bienes o de parte alícuota del *de cuius*, que sean transmisibles por causa de muerte.”⁴³ Concepto que es acorde con lo establecido por el Código Civil Federal en su artículo 1284 que a la letra dispone:

“Artículo 1284.- El heredero adquiere a título universal y responde de las cargas de la herencia hasta donde alcance la cuantía de los bienes que hereda.”

Por cuanto hace al legatario, dicho autor nos dice que “La persona que adquiere bienes específicamente determinados por el autor de la herencia, que recibe el nombre de legatario, es el adquirente a título particular. El legatario sólo puede ser instituido en el testamento, no existen legatarios por disposición de ley.”⁴⁴

Concepto de cual podemos destacar el hecho de que no se conforman legados por disposición de ley.

Por otra parte, el Código Civil Federal nos refiere a dicha persona de la siguiente manera:

“Artículo 1285.- El legatario adquiere a título particular y no tiene más cargas que las que expresamente le imponga el testador, sin perjuicio de su responsabilidad subsidiaria con los herederos.”

De lo que podemos concluir que el legatario es aquel que es designado sólo por testamento y que adquiere a título particular sin más modalidades que las expresamente impuestas por el testador teniendo a demás responsabilidad

⁴³ ASPRÓN PELAYO, Juan Manuel, op cit., Pág. 57.

⁴⁴ *Íbidem*. Pág. 6

subsidiaria respecto de la responsabilidad de los herederos, y con límite hasta donde alcancen la cuantía de la prestación legada.

2.2.1.2. Vías en la sucesión civil.

En el derecho civil han surgido dos vías mediante las cuales se tramitan las sucesiones la intestada y la testada.

2.2.1.2.1. Sucesión intestada en materia civil.

El Digesto de Justiniano definió dicha figura de la siguiente manera: “Intestado es, no solo el que no hizo testamento, sino también aquel cuya herencia testamentaria no fue aceptada.”⁴⁵

Serrano Alonso Eduardo, nos dice al respecto que “Se caracteriza la sucesión intestada por ser una sucesión legal en cuanto que es la ley la que llama a ser sucesores a determinados parientes del causante; es además sucesión supletoria ya que opera en defecto o insuficiencia de la sucesión testamentaria y es una sucesión universal en el sentido que los llamados suceden en todos los bienes del causante”⁴⁶, es de destacar de dicho concepto que el autor a ésta vía como una sucesión legal y complementaria de la testamentaria pues ante la ineficacia o defecto de ésta se estará a lo establecido por la ley, atribuyéndole el carácter de universal puesto que como ya habíamos dicho con anterioridad los legados sólo se pueden constituir por testamento.

Roberto Ramírez Fuentes, apoya el criterio de que la sucesión intestada es de carácter supletoria al decir que “las leyes reguladoras de la sucesión sin testamento tomaron un carácter subsidiario, a manera de testamento tácito de

⁴⁵ RODRÍGUEZ DE FONSECA, Bartolomé Agustín, El Digesto del emperador Justiniano, Traducido, Tomo II. Imprenta de Ramón Vicente, Cuesta de Santo Domingo, Madrid 1874. Pág. 850.

⁴⁶ SERRANO ALONSO, Eduardo, op cit., Pág. 236

quienes se abstienen de testar o no logran hacerlo con el efecto pretendido.”⁴⁷, afirmación que resulta acertada pues puede existir la concurrencia de ambos tipos de sucesión como se ha dicho en líneas anteriores.

En ese mismo tenor Crespo Allué nos dice que: “Es, pues, la sucesión testamentaria la principal en nuestro derecho, siendo la intestada supletoria.”⁴⁸; precisando que es “la sucesión legítima, la que se defiere por la ley a falta de testamento válido”⁴⁹, supuesto que es correcto, pero no el único pues como mencionaremos más adelante existen diversos supuestos bajo los cuales se da dicha figura.

Para Ruperto Isidro Martínez Martínez, “La sucesión legítima tiene lugar cuando el testamento no contiene institución de heredero en todo o en parte de los bienes, o no dispone de todos los que corresponden al testador.”⁵⁰, premisa a la cual podemos hacerle la misma crítica que a la anterior pues no es el único supuesto bajo el cual tiene lugar la sucesión intestada.

Nuestra legislación civil federal denomina legítima a la sucesión intestada y en su artículo 1599 dispone diversos supuestos bajo los cuales la sucesión tendrá lugar, siendo los siguientes:

“Artículo 1599.- La herencia legítima se abre:

- I. Cuando no hay testamento, o el que se otorgó es nulo o perdió validez;
- II. Cuando el testador no dispuso de todos 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.”

⁴⁷ RAMÍREZ FUENTES, Roberto, “Sucesiones”, Editorial Temis S.A., Bogotá, Colombia, 2003. Pág. 51

⁴⁸ CRESPO ALLUÉ, Fernando, op cit., Pág. 77

⁴⁹ *Ibidem*, Pág. 34

⁵⁰ MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Ruperto Isidro, op cit., Pág. 87

Francisco Lledó Yagüe, nos dice que “La sucesión intestada es una especie de testamento hecho por la ley, con arreglo a lo que podría ser la presumible última voluntad del causante”⁵¹, al referir la presumible última voluntad del causante el autor hace referencia a lo que la ley llama legítima, que es el garantizar el derecho a suceder de sus parientes más próximos. Definiendo el mismo autor la naturaleza de la legítima como la “...porción de bienes, de los que el testador no puede disponer libremente por haberlos reservados la ley a los legitimarios.”⁵² Lledó toca un aspecto de relevancia y suma importancia en la sucesión intestada, al decir “legitimarios”, ¿quiénes son éstos o quién puede tener dicho carácter en la sucesión?, la ley y en específico el Código Civil Federal no los define propiamente, pero al respecto nos dice en su artículo 1062 lo siguiente:

“Artículo 1602.- 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.”

Entonces podemos concluir que al decir legítimos, la ley se refiere a los parientes más cercanos del *de cuius*, de aquí surge otra incógnita a estudiar, ¿Cuál es el parentesco que se deberá tomar en consideración en la sucesión legítima?, a lo que Serrano Alonso, nos dice que “el parentesco que es tomado en consideración es el consanguíneo con el difunto y la regla fundamental en el llamamiento a la sucesión intestada es el de la proximidad del grado de parentesco”⁵³, situación contemplada por el Código Civil Federal pues del en su

⁵¹ LLEDÓ YAGÜE, Francisco, op cit., Pág. 322

⁵² *Ibidem.*, Pág. 360

⁵³ SERRANO ALONSO, Eduardo, op cit., Pág. 237

artículo 1603, no se consideran con derecho a suceder a los parientes por afinidad.

“Artículo 1603.- El parentesco de afinidad no da derecho de heredar.

En conclusión, la sucesión intestada o legítima es aquella designada por la ley cuando el *de cujus* no hizo testamento, o existiendo éste no pudo surtir efectos o no abarco la totalidad de sus bienes, así mismo se habla de “legítima” al referir aquella porción de bienes, de los cuales el testador no puede disponer libremente por haberlos reservados la ley a los legitimarios tal puede ser el caso de los sujetos a sociedad conyugal, puesto que éstos sólo podrán disponer de la parte proporcional de los bienes que les corresponda.”

2.2.1.2.2. Sucesión testamentaria en materia civil.

Es menester primero definir qué es una sucesión testamentaria a lo que estudiaremos los conceptos de diversos doctrinarios.

Martínez Martínez, al respecto nos dice que “La sucesión se defiere por la voluntad del hombre manifestada en testamento, y, a falta de éste, por disposición de ley.”⁵⁴ Del citado concepto podemos resaltar el hecho de que el autor refiere que la voluntad del hombre sólo se manifiesta en testamento, y cuando no se elaboró éste se resolverá de conformidad a la ley.

En ese mismo tenor Roca-Sastre refiere que “La sucesión testada, llamada testamentaria, es, la deferida por la voluntad del hombre, manifestada en testamento.”⁵⁵

⁵⁴ MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Ruperto Isidro, op cit., Pág. 87

⁵⁵ ROCA-SASTRE MUCUNILL, Luis, op cit., Pág. 80

Serrano Alonso, la define de la siguiente manera: “La sucesión testamentaria es la sucesión que se rige por la voluntad del causante, manifestada en su testamento; es la forma de sucesión principal en el sentido que el legislador desea que sea el titular de los bienes el que decida quién va a sucederle y por ello su fundamento es el principio de autonomía de la voluntad.”⁵⁶ Es de resaltar de dicho concepto que Serrano Alonso nos habla de la autonomía de la voluntad que es el principio rector de las sucesiones.

Para Parra Benítez, la sucesión testamentaria “es la que se rige por el testamento otorgado por el causante. Pero este debe estar ajustado a la ley, cuyas disposiciones en la materia son imperativas también supletivas e igualmente interpretativas de la voluntad del testador”.⁵⁷ Tal y como afirma el autor el testamento debe cumplir ciertas formalidades sin las cuales no podrá surtir efectos.

Roca-Sastre Mucunill, refiere a ésta sucesión como excluyente pues afirma que “La sucesión hereditaria testada impide la sucesión hereditaria intestada y, por consiguiente, de fallecer el causante con testamento, mientras esta sucesión testamentaria no se frustre, existe posibilidad de ella y no puede operar la sucesión abintestato”⁵⁸; premisa que resulta inconcusa pues como se ha expresado, puede existir la concurrencia de sucesión testamentaria e intestada por cuanto hace a los bienes de los cuales no dispuso el *de cuius*.

Mora Barrera, nos dice que “la voluntad del testador es la suprema ley en la sucesión testamentaria”⁵⁹, Lledó Yagüe en ese mismo tenor afirma que “la voluntad del testador es la ley suprema y la única realidad que hay que tener en cuenta”⁶⁰, de igual manera Roca-Sastre confirma que “el testamento es el negocio jurídico por excelencia, pues la voluntad del testador es soberana

⁵⁶ SERRANO ALONSO, Eduardo, op cit., Pág. 103

⁵⁷ PARRA BENÍTEZ, Jorge, op cit., Pág. 33.

⁵⁸ ROCA-SASTRE MUCUNILL, Luis, op cit., Pág. 25

⁵⁹ MORA BARRERA, Juan Carlos, op cit., Pág. 29

⁶⁰ LLEDÓ YAGÜE, Francisco, op cit., Pág. 83

dentro de los límites legales”⁶¹ y atendiendo el principio “Dicat testador et erit lex voluntas ejus” (Hable el testador y su voluntad será ley); podemos concluir que la sucesión testamentaria tendrá su fundamento en la voluntad del causante, la cual se consagra en el testamento, por lo que considero propio delimitar qué es un testamento.

El Digesto define al testamento como “una legítima disposición de nuestra voluntad en cuanto a lo que queremos que se haga después de nuestra muerte.”⁶² Como ya habíamos hablado en el capítulo anterior en Roma ya se encontraban reguladas las sucesiones inclusive se establecieron algunos de los principios del testamento, teniéndose a éste como una disposición de la voluntad y un acto por causa de muerte.

Asprón Pelayo, nos dice que el testamento “es el acto jurídico unilateral, personalísimo, revocable y libre, por el cual una persona capaz dispone de sus bienes y derechos y declara o cumple deberes para después de su muerte.”⁶³ Autor que aborda algunas de las características propias del testamento como lo son que es un acto jurídico unilateral, personalísimo, revocable y libre, características que abordaremos en este estudio más adelante.

Para Velásquez Londoño el testamento es “el acto de mayor trascendencia en la vida de la persona que lo hace, ya que puede correr el riesgo, una vez cumplido, de no tener oportunidad de corregirlo o enderezarlo si incurrió en error, o fue descuidado con alguien, pues si fallece, esa, su disposición de bienes, queda definitiva e irrevocable.”⁶⁴ Como ya habíamos referido en el capítulo anterior el testamento tuvo gran importancia a través de la historia, puesto que es un acto mortis causa que una vez fallecido el autor del mismo adquiere definitividad en tanto cumpla con ciertas formalidades.

⁶¹ ROCA-SASTRE MUCUNILL, Luis, op cit., Pág. 83

⁶² RODRÍGUEZ DE FONSECA, Bartolomé Agustín, op cit., Pág. 279

⁶³ ASPRÓN PELAYO, Juan Manuel, op cit., Pág. 23

⁶⁴ VELÁSQUEZ LONDOÑO, Rubén, “Derecho de herencia, Igualdad entre los hijos legítimos, naturales y adoptivos, Ordenes hereditarios, Régimen sucesorio notarial.” Editorial Señal, 2da Edición, Colombia. 1989. Pág. 104

Martínez Martínez, lo define como “una disposición de futuro, de bienes, aunque no en exclusiva, ni excluyente”⁶⁵, premisa con la que se coincide en ésta investigación puesto que, como ya hemos mencionado, aún y cuando exista testamento puede darse de manera supletoria la sucesión legítima por aquellos bienes de los cuales no dispuso el *de cuius*.

Serrano Alonso lo conceptualiza como “un negocio jurídico *mortis causa*, queriendo significar que, si bien el testamento existe desde que se otorga válidamente, su eficacia queda aplazada hasta que se produce la muerte del testador.”⁶⁶ Autor que define perfectamente porque es un acto *mortis causa*, precisando que su eficacia se aplaza hasta la muerte del testador ya que como se ha dicho es hasta éste momento que adquiere definitividad.

Lledó Yagüe nos dice que, “El testamento es un acto o negocio jurídico solemne, unilateral y esencialmente revocable, otorgado por persona capaz con la intención seriamente declarada de producir, para después de la muerte de su autor, consecuencias eficaces en Derecho.”⁶⁷ El citado agrega como características del testamento el que es solemne, unilateral y revocable, aspectos que precisaremos más detalladamente.

Para Froylan Bañuelos Sánchez, “El testamento es un acto jurídico, que contiene la expresión de la voluntad del testador; y por su naturaleza es esencialmente revocable, pues sólo se confirma por la muerte de aquel.”⁶⁸ Como ya se ha dicho es un acto *mortis causa* porque adquiere definitividad hasta la muerte de su autor.

Guillermo Cardona Hernández, conceptualiza al testamento como “un negocio jurídico unilateral, personalísimo, solemne, esencialmente revocable y de

⁶⁵ MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Ruperto Isidro, op cit., Pág. 94

⁶⁶ SERRANO ALONSO, Eduardo, op cit., Pág. 104

⁶⁷ LLEDÓ YAGÜE, Francisco, op cit., Pág. 73

⁶⁸ BAÑUELOS SÁNCHEZ, Froylan, op cit. Pág. 122

disposición de bienes por causa de muerte.”⁶⁹ Concepto al cual podemos reprender el hecho de que el testamento no sólo tiene como finalidad el disponer de bienes, pues puede realizar diversos actos como el reconocimiento de hijo o de una deuda.

Ramírez Fuentes denomina al testamento “un acto jurídico, o sea una declaración de voluntad que tiene por objeto producir efectos jurídicos, distintos al simple contrato.”⁷⁰, apreciación que podemos juzgar de no acertada ya que no sólo se le puede considerar un acto jurídico al testamento porque produce efectos jurídicos ya que éste es sólo uno de sus atributos.

Por su contenido podemos clasificar las disposiciones testamentarias en típicas y atípicas, serán típicas “aquellas disposiciones que formal y jurídicamente corresponden a un testamento; por ejemplo, el nombramiento de un heredero o legatario, la designación del albacea”; y serán atípicas “las que materialmente se plasman en un testamento, pero que en esencia no son testamentarias; por ejemplo, el reconocimiento de una deuda, el reconocimiento de un hijo.”⁷¹

El Código Civil Federal, en su Título Segundo, De la Sucesión por Testamento, Capítulo De los Testamentos en General, dispone en su artículo 1295 lo siguiente:

“Artículo 1295.- Testamento es un acto personalísimo, revocable y libre, por el cual una persona capaz dispone de sus bienes y derechos, y declara o cumple deberes para después de su muerte.”

Entonces, una vez precisado que la sucesión testamentaria tiene como norma suprema la voluntad del *de cuius*, expresada por el testamento que es un acto

⁶⁹ CARDONA HERNÁNDEZ, Guillermo, “Tratado de Sucesiones”. Ediciones Doctrina y Ley LTDA, Bogotá, 2004, Pág. 133

⁷⁰RAMÍREZ FUENTES, Roberto, op cit., Pág.23

⁷¹ *Ibidem*, Pág. 56.

jurídico personalísimo, revocable, solemne, unilateral, y libre, por el cual una persona capaz dispone de sus bienes y derechos o declara y cumple deberes para después de su muerte; procederemos al estudio de cada una de las características del mismo:

Se dice que es personalísimo “porque no puede desempeñarse por conducto de representante”⁷², es decir no existe la representación en ésta figura, quien lo formula tiene que ser forzosamente la persona que dispone de sus bienes, reconoce un derecho o cumple deberes.

Al respecto Asprón Pelayo, nos dice que “del principio de que el testamento es un acto personalísimo se desprenden dos principios que establecen: uno, que no puede haber testamentos conjuntos, y el segundo que no pueden ser recíprocos o en favor de un mismo tercero.”⁷³.

Se dice que es revocable porque el autor de éste, está en la facultad de formular uno nuevo cada vez que lo deseé, “lo cual puede hacerse en cualquier momento hasta antes de la muerte, y puede revocarse total o parcialmente, siendo la regla la revocación total. La revocación puede ser expresa o tácita, también se habla de una revocación real.”⁷⁴, se entenderá por expresa cuando el ateste estipule que de revoca el anterior testamento y será tácita cuando no diga que se revoca el anterior testamento, pero formule uno nuevo; a lo que se deberá de estarse a lo estipulado en el último, de conformidad al principio *suprema voluntas potior habetur* (La última voluntad es la que prevalece).

Se dice que es solemne, porque para que surta sus efectos, el testamento debe cumplir las formas prescritas por la ley, al respecto Asprón Pelayo, nos dice que “cuando no se cumplen los requisitos que la ley exige no hay testamento, si por

⁷² MORA BARRERA, Juan Carlos, op cit., Pág. 73

⁷³ ASPRÓN PELAYO, Juan Manuel, op cit., Pág.24

⁷⁴ *Íbidem*, Pág. 25

lo contrario se satisfacen los requisitos de ley, entonces si habrá testamento”⁷⁵ por ello el legislador habrá de tener cuidado al establecer los requisitos.

Por cuanto hace a que es unilateral, Bañuelos Sánchez nos dice que: “Más como en el testamento, interviene una sola voluntad, la del testador única y exclusivamente, se le encuadra en el ámbito de los actos jurídicos unilaterales, es reconocido por norma jurídica, y quien lo ejecuta, es indudable que con él se crean, transfieren bienes, derechos y obligaciones, teniendo otro objeto más: la declaración y cumplimiento de deberes”⁷⁶, concepto del cual podemos concluir que es unilateral porque que sólo contiene una sola voluntad.

En apoyo de lo anterior Roca-Sastre Mucunill, nos dice que el testamento “no requiere para su perfección la aceptación o conformidad, ni la puesta en conocimiento, de los interesados a los que pueda afectar en su caso.”⁷⁷, reforzando la tesis de que es un acto unilateral.

Se dice que es libre porque “para que un testamento sea eficaz requiere el otorgamiento libre por el testador.”⁷⁸, libertad que consiste en la ausencia de fuerzas exteriores, físicas o morales, que presionen la voluntad del autor de la herencia.

En apoyo a lo anterior Parra Benítez, nos dice que “La libertad de testar consiste en la facultad de una persona para disponer de sus bienes por medio de un testamento, para que su voluntad tenga efecto después de su fallecimiento.”⁷⁹

Bañuelos Sánchez nos dice que al tenor de dicha libertad “No puede el testador obligarse por contrato o convenio a no testar, o a testar bajo ciertas

⁷⁵ *Íbidem*, Pág. 27

⁷⁶ BAÑUELOS SÁNCHEZ, FROYLAN, op cit., Pág. 142

⁷⁷ ROCA-SASTRE MUCUNILL, Luis, op cit., Pág. 88

⁷⁸ *Ídem*.

⁷⁹ PARRA BENÍTEZ, Jorge, op cit., P. 34

condiciones, o bien transmitir por testamento sólo parte de sus bienes y reservar otra parte para sus herederos legítimos.”⁸⁰ Situación que es muy distinta a la sucesión testamentaria laboral, como se abordará más adelante.

Crespo Allué, nos dice que dicha facultad en el testamento “puede ser libre (cuando no hay herederos forzosos) o limitada (cuando si los hay)”⁸¹, en efecto como bien afirma el autor dicha libertad puede ser limitada, puesto que por diversas situaciones el *de cujus* puede tener ciertas restricciones al testar, tal puede ser el caso del derecho de alimentos consagrado en el artículo 1368 del Código Civil Federal que a la letra dispone:

“Artículo 1368.- El testador debe dejar alimentos a las personas que se mencionan en las fracciones siguientes:

- I. A los descendientes menores de 18 años respecto de los cuales tenga obligación legal de proporcionar alimentos al momento de la muerte;
- II. A los descendientes que estén imposibilitados de trabajar, cualquiera que sea su edad; cuando exista la obligación a que se refiere la fracción anterior;
- III. Al cónyuge supérstite cuando esté impedido de trabajar y no tenga bienes suficientes. Salvo otra disposición expresa del testador, este derecho subsistirá en tanto no contraiga matrimonio y viva honestamente;
- IV. A los ascendientes;
- V. A la persona con quien el testador vivió como si fuera su cónyuge durante los 5 años que precedieron inmediatamente a su muerte o con quien tuvo hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres del matrimonio durante el concubinato y que el superviviente esté impedido de trabajar y no tenga bienes suficientes. Este derecho sólo subsistirá mientras la

⁸⁰ BAÑUELOS SÁNCHEZ, FROYLAN, op cit., Pág. 143

⁸¹ CRESPO ALLUÉ, Fernando, op cit., Pág. 34

persona de que se trate no contraiga nupcias y observe buena conducta. Si fueren varias las personas con quien el testador vivió como si fueran su cónyuge, ninguna de ellas tendrá derecho a alimentos;

VI. A los hermanos y demás parientes colaterales dentro del cuarto grado, si están incapacitados o mientras que no cumplan dieciocho años, si no tienen bienes para subvenir a sus necesidades.”

Además de las características de los testamentos, hay autores que han señalado diversos elementos esenciales para que los testamentos surtan sus efectos, dentro de los cuales podemos nombrar la legitimación, la capacidad para testar, la voluntad y el objeto.

Por cuanto hace a la legitimación, Mora Barrera nos dice, que “La persona que otorga el testamento debe estar legitimada. Debe gozar de la potestad para hacer producir plenos efectos a sus asignaciones testamentarias”⁸², afirmación a la que le añadiría, el hecho que dicha legitimación se traduce en que quien otorga el testamento debe ser precisamente la persona que dispone de sus bienes, reconoce una deuda o crea un derecho, ya que, como hemos mencionado no se puede dar la representación en esta figura.

Martínez Martínez, nos dice que “entendemos que la capacidad para testar es aquella aptitud para poder otorgar testamento que es inherente a las personas físicas y que es mucho amplia que la que se necesita para realizar actos y negocios entre vivos, puesto que sólo exige un poder querer con discernimiento, unido a la voluntad que exterioriza ese querer”⁸³, entendiendo como capacidad aquellas aptitudes del testador para realizar este acto, a lo que el Código Civil la refiere de la siguiente manera:

⁸² MORA BARRERA, Juan Carlos, “Manual de Sucesiones, Teórico-Práctico”, Editorial Leyer, Bogotá Colombia, Octava Edición, 2011. Pág. 80

⁸³ MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Ruperto Isidro, op cit., Pág. 107

“CAPITULO II De la Capacidad para Testar

Artículo 1305.- Pueden testar todos aquellos a quienes la ley no prohíbe expresamente el ejercicio de ese derecho.

Artículo 1306.- Están incapacitados para testar:

- I. Los menores que no han cumplido dieciséis años de edad, ya sean hombres o mujeres;
- II. Los que habitual o accidentalmente no disfrutan de su cabal juicio.”

Refiriendo como incapaces a los menores de dieciséis años y a los que no estén en su cabal juicio.

Con relación a la voluntad, Rojina Villegas nos dice que “Si no hay manifestación de la voluntad, no hay testamento”; y que dicha ausencia puede entenderse en dos sentidos: “falta absoluta de disposición testamentaria por cuanto que una persona manifiesta haber hecho testamento, y no se contenga en él ninguna disposición de las que la ley reconoce para este acto jurídico” y “puede no existir la manifestación de la voluntad desde un punto de vista jurídico por tratarse de un enajenado mental privado totalmente de voluntad, de un sujeto en completo estado de ebriedad o bien, de un niño.”⁸⁴

Por cuanto hace al objeto, cómo ya mencionamos el testamento es un acto mediante el cual una persona dispone de sus bienes y derechos o declara y cumple deberes para después de su muerte, por lo que podemos concluir que el testamento tiene por finalidad la institución de herederos o legatarios o en la declaración y cumplimiento de ciertos deberes o ejecución de determinados jurídicos, en este sentido el autor referido en líneas anteriores nos dice que “el testamento existe por la simple institución de herederos o legatarios o bien

⁸⁴ ROJINA VILLEGAS, Rafael, “Derecho Civil Mexicano, Tomo IV Derecho Hereditario”, 2° edición, México D.F., 1949, Pág. 271

puede faltar ésta, si el testador ejecuta otros actos jurídicos, como reconocimiento de hijos, designación de tutor o, finalmente, puede existir el testamento para reconocimiento de ciertos deberes a efecto de que se ejecuten después de su muerte.”⁸⁵

Cardona Hernández, nos dice que “El objeto debe de ser lícito, determinado en el comercio y estar en el comercio, además de ser posible.”⁸⁶. Al referir que el objeto ser lícito presupone que no debe contravenir ninguna norma legal, al señalar que debe estar determinado en el comercio se refiere a que el bien debe ser susceptible de enajenación y de tratarse de un cumplimiento de un deber el autor refiere que tiene que ser posible, es decir que se encuentre dentro de los límites de la naturaleza humana.

Ante la ausencia de alguno de los elementos de los que se describieron con antelación; el Código Civil Federal sanciona de nulidad el testamento tal y como se desprende del Capítulo IX, que a la letra estipula:

“CAPITULO IX

De la Nulidad, Revocación y Caducidad de los Testamentos

Artículo 1484.- Es nula la institución de heredero o legatario hecha en memorias o comunicados secretos.

Artículo 1485.- Es nulo el testamento que haga el testador bajo la influencia de amenazas contra su persona o sus bienes, o contra la persona o bienes de su cónyuge o de sus parientes.

Artículo 1486.- El testador que se encuentre en el caso del artículo que precede, podrá, luego que cese la violencia o disfrute de la libertad completa, revalidar su testamento con las mismas solemnidades que si lo otorgara de nuevo. De lo contrario será nula la revalidación.

⁸⁵ *Ídem*

⁸⁶ CARDONA HERNÁNDEZ, Guillermo, op cit., Pág. 144

Artículo 1487.- Es nulo el testamento captado por dolo o fraude.

Artículo 1488.- El juez que tuviere noticia de que alguno impide a otro testar, se presentará sin demora en la casa del segundo para asegurar el ejercicio de su derecho, y levantará acta en que haga constar el hecho que ha motivado su presencia, la persona o personas que causen la violencia y los medios que al efecto hayan empleado o intentado emplear, y si la persona cuya libertad ampara hace uso de su derecho.

Artículo 1489.- Es nulo el testamento en que el testador no exprese cumplida y claramente su voluntad, sino sólo por señales o monosílabos en respuesta a las preguntas que se le hacen.

Artículo 1490.- El testador no puede prohibir que se impugne el testamento en los casos en que éste deba ser nulo conforme a la ley.

Artículo 1491.- El testamento es nulo cuando se otorga en contravención a las formas prescritas por la ley.

Artículo 1492.- Son nulas la renuncia del derecho de testar y la cláusula en que alguno se obligue a no usar de ese derecho, sino bajo ciertas condiciones, sean éstas de la clase que fueren.

Artículo 1493.- La renuncia de la facultad de revocar el testamento es nula.”

Con relación a la nulidad de los testamentos Ramírez Fuentes nos dice que, “El testamento una vez otorgado, disfruta de la presunción de validez; y mientras por la justicia ordinaria no haya sido declarado total o parcialmente nulo, a petición de quien tenga interés jurídico o del ministerio público, producirá los

efectos pretendidos.”⁸⁷, es decir que el testamento es completamente válido en tanto no sea declarado nulo y por tanto surte plenos efectos.

En este estudio hemos hablado de la sucesión intestada y testamentaria, siendo éstas las dos vías contempladas por la ley, sin embargo, hay autores que introducen un nuevo tipo de sucesión denominada “mixta”, entendiendo por ésta la posibilidad de concurrencia de la sucesión testada y de la intestada. Crespo Allué la definió de la siguiente manera: “La sucesión mixta, es la que se defiere en parte por la voluntad del hombre y en parte por la ley”⁸⁸; sin embargo, a mi parecer no puede hablarse de otra clase de sucesión, sino sólo de una concurrencia de los dos tipos de sucesión, que son la testamentaria e intestada.

2.2.2. Sucesión laboral.

La sucesión en materia laboral no se encuentra regulada de la misma manera que la civil, en un principio, no cuenta con un apartado en la Ley Federal del Trabajo que la regule, a lo que en la práctica cuando existe una controversia al respecto, las autoridades laborales de conformidad a lo establecido en el artículo 17 de la citada ley, que dispone que a falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes; han aplicado por analogía y atendiendo el principio de la norma más aplicable, los artículos 501, 502, 503, 115, 893, 894, 895, 896, 897, 898 y 899 del citado ordenamiento.

Resaltando el hecho de que en materia laboral las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible; y en dos años las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo, de conformidad a lo establecido en los artículos 516 y 519 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, por lo que aquellas personas que se consideren beneficiarios de los derechos de un trabajador

⁸⁷ RAMÍREZ FUENTES, Roberto, op cit., Pág. 85

⁸⁸ CRESPO ALLUÉ, Fernando, op cit., Pág. 34

fallecido deberán acudir a la Junta en los plazos señalados para hacer valer sus derechos.

2.2.2.1. Inaplicabilidad de la legislación civil.

La inaplicabilidad de la legislación civil deriva de Ley Federal del Trabajo de conformidad a lo establecido en el artículo 115 que a la letra dispone:

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

Del precepto invocado podemos apreciar que los legisladores no precisan a qué juicio sucesorio hacen mención; del análisis integral del citado precepto legal se infiere que cuando nuestros legisladores hacen referencia al juicio sucesorio, lo hacen aludiendo al procedimiento civil, entonces, en este orden de ideas podemos concluir que, aquellas personas que se consideren beneficiarios de las prestaciones a que tuvo derecho un trabajador o que derivan de la relación de trabajo, no tienen la obligación de tramitar juicio sucesorio civil, sino que pueden acudir directamente a la autoridad laboral que corresponda a hacer valer su derecho, sin embargo, a la fecha sigue existiendo confusión sobre el proceder de los beneficiarios de un trabajador para reclamar las prestaciones de éste a su muerte.

Precisando que conforme al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, no es de aplicación supletoria el derecho común, o el derecho civil, tal y como se desprende de la lectura del mismo que a la letra señala:

“Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se

refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, 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.”

De igual forma existe incertidumbre del modo a proceder cuando los beneficiarios de un trabajador pretenden reclamar prestaciones extralegales, a lo que el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo ha emitido los siguientes criterios:

Época: Novena Época

Registro: 203679

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo II, Diciembre de 1995

Materia(s): Laboral

Tesis: I.1o.T.27 L

Página: 582

TRABAJADOR. PLIEGO TESTAMENTARIO DEL. SU
CONNOTACIÓN JURÍDICA.

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 Ángel Nateras Moreno. 19 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Carlos Gregorio Ortiz García.

El criterio que antecede hace referencia a aquellas prestaciones extralegales que derivan de un contrato colectivo de trabajo y por tal motivo considera que es inaplicable la legislación civil, puesto que derivan de una relación laboral y que nunca formaron parte de su patrimonio.

Época: Octava Época

Registro: 217568

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo XI, Enero de 1993

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 294

PLIEGO TESTAMENTARIO, OBLIGACIÓN DE CUBRIR LAS PRESTACIONES LABORALES CONFORME AL.

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 beneficiarios, no obsta 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 cuius*, 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 su muerte, 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.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 3341/92. Norma Adriana Giles Merino y otros. 2 de abril de 1992. Mayoría de votos, de los señores magistrados María Simona Ramos Ruvalcaba, Horacio Cardoso Ugarte, en contra del emitido por

el magistrado Roberto Gómez Argüello quien adujo debe negarse el amparo solicitado. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Alfonso Hernández Suárez.

El criterio que antecede también defiende el criterio de que las prestaciones extralegales que derivan de un contrato colectivo de trabajo, nunca formaron parte del patrimonio del trabajador, por lo que, corresponde a los tribunales laborales conocer de la sucesión de las mismas.

Época: Octava Época

Registro: 917288

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Apéndice 2000

Tomo V, Trabajo, P.R. TCC

Materia(s): Laboral

Tesis: 850

Página: 543

PLIEGO TESTAMENTARIO, OBLIGACIÓN DE CUBRIR LAS PRESTACIONES LABORALES CONFORME AL. -

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 beneficiarios, no obsta 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 su muerte, 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.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 3341/92.-Norma Adriana Giles Merino y otros. - 2 de abril de 1992.-Mayoría de votos. -Disidente: Roberto Gómez Argüello. -Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. -Secretario: Alfonso Hernández Suárez. Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XI, enero de 1993, página 294, Tribunales Colegiados de Circuito.

En efecto como lo afirman los Magistrados que integran dicho tribunal son heredables, por testamento o ab intestato en el derecho civil, los bienes que una persona haya adquirido hasta antes de su muerte, pero por cuanto hace caso a aquellas prestaciones que derivan de una relación laboral, las cuales tienen su origen en el derecho del trabajo corresponde conocer y resolver de toda controversia las autoridades laborales.

Y con relación a aquellas 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 del trabajador y por tal motivo nunca formaron parte de su patrimonio por lo que no son materia de la sucesión civil.

Precisando que pueden existir prestaciones extralegales que se hayan originado antes de la muerte del trabajador, pero toda vez, que derivan

únicamente del vínculo que unió al patrón con el trabajador, compete a los tribunales laborales conocer de dicha sucesión.

Al respecto Serrano Alonso nos dice que “No forman parte de la herencia bien por no ser susceptibles de transmisión bien por estar sometida su transmisión a reglas especiales, los siguientes derechos; los llamados derechos de la personalidad, los derechos públicos derivados de la condición de funcionario público, la condición de miembro, socio o partícipe de una corporación o asociación pública o privada; los derechos derivados de la condición de beneficiario de la seguridad social; los derechos derivados de las relaciones familiares; los derechos derivados del contrato de trabajo; los llamados derechos funerarios sobre tumbas o panteones; el ajuar doméstico del causante.”⁸⁹ Por lo que podemos concluir que no solo los derechos laborales se excluyen de la sucesión civil, sino que dicho principio recae sobre aquellos bienes sobre los cuales su transmisión se sujeten a reglas especiales, lo cual puede acontecer en las prestaciones extralegales tal y como lo estudiaremos más adelante.

2.2.2.2. Partes en la sucesión laboral.

En los procedimientos de declaratoria de beneficiarios podemos tener como partes al actor o actores que promueven con el carácter de beneficiarios del trabajador, al patrón demandado del cual se reclama el cumplimiento de un derecho o de una obligación, también puede ser demandado en este tipo de procedimiento el sindicato a que estuvo afiliado el trabajador; podemos incluir como parte también a aquellos terceros interesados que se apersonen a dicho procedimiento derivado de las convocatorias de ley, alegando tener igual o mejor derecho que los actores que iniciaron el procedimiento, los cuales también son partes en el procedimiento de acuerdo a lo resuelto por nuestros máximos tribunales en la siguiente tesis de jurisprudencia:

⁸⁹ SERRANO ALONSO, Eduardo, op cit., Pág. 61

Época: Séptima Época

Registro: 242831

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen 169-174, Quinta Parte

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 81

TERCERO INTERESADO, EFECTOS JURÍDICOS QUE PRODUCE EL JUICIO RESPECTO AL.

El artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo corresponde al artículo 690 de la ley actual, previene "Las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, están facultadas para intervenir en él comprobando su interés en el mismo. La Junta, a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar a juicio a las personas que se refiere el párrafo anterior, siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él". Es decir, esta disposición autoriza la intervención en el procedimiento laboral del tercero que tenga interés jurídico, lo que ocurre cuando pueda resultar afectado por el laudo dictado en el conflicto, para que una vez que es llamado a juicio o interviene en él con todas las formalidades que establece el artículo 14 constitucional, concediéndole la oportunidad de ser oído en defensa, queda sujeto a lo que resuelva la Junta de Conciliación y Arbitraje al pronunciar el laudo. De ahí que, de acuerdo con el artículo 723 de la ley laboral de 1970 dicha persona se convierte en parte que como

ya se dijo queda sujeta al resultado del laudo.

Séptima Época, Quinta Parte: Volumen 67, página 31. Amparo directo 1484/74. Jacinta Pérez García. 31 de julio de 1974. Cinco votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Secretario: Leandro Fernández Castillo. Volúmenes 145-150, página 63. Amparo directo 1079/80. Luis Chávez Sánchez. 23 de febrero de 1981. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: José Manuel Hernández Saldaña. Volúmenes 151-156, página 49. Amparo directo 3430/81. Sindicato Único de Empleados de Cordomex, "Benito Juárez". 16 de noviembre de 1981. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández. Volúmenes 157-162, página 57. Amparo directo 4214/81. Sindicato Único de Empleados de Cordomex, "Benito Juárez". 26 de abril de 1982. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter. Volúmenes 169-174, página 43. Amparo directo 5710/82. Hortencia García Copado y otras. 18 de abril de 1983. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

2.2.2.3. Vías en la sucesión laboral.

En el derecho laboral al igual que en el derecho civil, las sucesiones se pueden tramitar por dos vías la legal, llamada legítima o intestada; y la testamentaria.

2.2.2.3.1. Sucesión legal en materia laboral.

En nuestro derecho laboral la sucesión legal es la principal vía mediante la cual se hace la declaración de beneficiarios y por excepción o de manera

complementaria se da la sucesión testamentaria, situación que es inversa en el derecho civil. Se habla de la sucesión legal cuando la sucesión versa sobre prestaciones establecidas por la ley y de las cuales el trabajador no puede disponer de ellas por encontrarse sujetas a garantizar el derecho de los legítimos.

Para Serrano Alonso nos dice que es una sucesión legal “Cuando es la ley la que determina la persona del sucesor en atención a los vínculos de parentesco con la persona fallecida, se habla de sucesión legal.”⁹⁰, en efecto como refiere el autor en la sucesión legal, es la ley la que determinará quien tiene el derecho de ser declarado beneficiario del derecho que se reclama.

Como se refirió en líneas anteriores la finalidad de la sucesión legal es la de garantizar el derecho de los sucesores legítimos o legitimario, pero ¿Quiénes tienen dicho carácter?, al respecto el autor antes citado nos dice que, “Sucesor legitimario: es aquella persona que en razón a determinado grado de parentesco con el causante tiene por ley, derecho a una porción o parte de la herencia llamada legítima, parte de la herencia de la que el causante no puede disponer por estar reservada por la ley a esos parientes.”⁹¹, concepto que se ajusta a los supuestos contemplados por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 501.

2.2.2.3.1.1. Estudio del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

La sucesión laboral no tiene un apartado especial en la Ley Federal del Trabajo, por lo que ante a la ausencia de preceptos legales que regulen dicha figura las autoridades laborales de conformidad a lo establecido en el artículo 17 de dicha ley, así como atendiendo el principio de la norma más aplicable, han empleado

⁹⁰ *Íbidem*. Pág. 22

⁹¹ *Íbidem*. Pág. 33

como orden sucesorio para la declaratoria de beneficiarios el establecido en el artículo 501 de la ley de cita, que a la letra dispone:

“Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir 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.”

Del artículo en comento podemos hacer notar que éste refiere una indemnización, y esto es así dado que se encuentra en el TITULO NOVENO que nos habla de los riesgos de trabajo, por lo que el precepto de comento no se ajusta totalmente a los principios que mencionamos de la sucesión civil; en

primer término, podemos analizar la fracción I que viola el principio de igualdad y reciprocidad al estipular el viudo sólo tendrá derecho a recibir la indemnización que refiere éste título, si éste dependió económicamente de la trabajadora y si tiene una incapacidad del cincuenta por ciento o más, situación que no es observada para la viuda la cual puede ser beneficiaria de la indemnización por muerte por riesgo de trabajo sin ningún requisito, y por cuanto hace a los hijos mayores de 16 años estipula que éstos deben tener una incapacidad del cincuenta por ciento o más; en segundo término, la fracción II establece que los ascendientes concurrirán junto con lo la viuda o viudo y los hijos siempre y cuando hayan dependido económicamente del trabajador, en la fracción III refiere que a la falta de cónyuge concurrirá junto con los hijos y los ascendientes, él o la concubina; en la fracción IV nos dice que a falta de cónyuge, hijos, ascendientes, concubino o concubina, serán beneficiarios aquellas personas que dependieron económicamente del trabajador, la fracción V nos dice que a falta de todas las personas mencionadas en las fracciones anteriores sucederá el Instituto Mexicano del Seguro Social, resultando como constante y criterio de suma importancia por las autoridades laborales para determinar a los legítimos beneficiarios, el acreditar la dependencia económica del trabajador finado.

Dado que el precepto legal analizado no tiene como finalidad la de regular las sucesiones en materia laboral, pues como ya comenté se refiere a la indemnización por muerte por riesgo de trabajo, se ha originado diversas confusiones en la práctica y una de ellas es si el trabajador puede designar beneficiarios de las prestaciones legales a que tuvo derecho por un pliego testamentario; la respuesta a dicha incógnita es no, puesto que por pliego testamentario sólo se pueden disponer de prestaciones extralegales ya que de las que deriven de la ley deberán de estar a lo que estipula el citado precepto legal. Al respecto nuestros máximos tribunales han emitido los siguientes criterios:

Época: Novena Época

Registro: 201872

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo IV, Julio de 1996

Materia(s): Laboral

Tesis: VIII.2o.15 L

Página: 377

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO, TRATÁNDOSE DE PRESTACIONES LEGALES. (ARTICULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

El artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo no autoriza al trabajador para designar libremente a los beneficiarios de la indemnización con motivo de su fallecimiento, por lo que se debe atender a lo dispuesto en ese precepto legal para ese fin; de aquí que no tiene ese carácter quien esté nombrado por el trabajador en una declaración que tiene su fundamento en un contrato colectivo, ya que sería aceptar que éste debe prevalecer sobre lo dispuesto en la ley, con un efecto derogatorio.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Amparo directo 351/96. Fernando García Valdez. 13 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Elías H. Banda Aguilar. Secretario: José Martín Hernández Simental.

Época: Octava Época

Registro: 211197

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo XIV, Julio de 1994

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 477

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO, TRATÁNDOSE DE PRESTACIONES LEGALES.

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 228/88. Petróleos Mexicanos. 6 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Época: Octava Época

Registro: 211542

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo XIV, Julio de 1994

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 628

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, PRESTACIONES LEGALES, PROCEDE EL PAGO PROPORCIONAL DE LAS, CUANDO SE ACREDITA EL; CARÁCTER DE BENEFICIARIO CONCURRENTENTE, CON INDEPENDENCIA DE LA VOLUNTAD CONTENIDA EN EL PLIEGO TESTAMENTARIO ELABORADO CON BASE EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Cuando se reclama el pago de prestaciones legales como salarios devengados no cubiertos, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, aguinaldo, etc., y se acredita el carácter de beneficiario del extinto trabajador, la Junta en términos del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo debe declararlo beneficiario concurrente con aquellas personas designadas en el pliego testamentario que se regula en el contrato, para recibir la parte proporcional sobre las prestaciones legales reclamadas, dado que tratándose de este tipo de prestaciones, debe regir lo dispuesto por la Ley independientemente de la voluntad de las partes.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 3026/94. Julieta Álvarez Razo en representación de su menor hijo Jonathan

Peralta Álvarez. 6 de mayo de 1994. Mayoría de votos.
Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Disidente: J.
Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Guillermo Cuadra
Ramírez.

De los criterios transcritos se desprende que el citado artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, en la práctica se ha aplicado no sólo para el caso de la indemnización por muerte por riesgo de trabajo, sino que también ha sido de observancia por las autoridades laborales en la sucesión de prestaciones legales, lo anterior en virtud de que no existe precepto legal que regule dicha figura de manera específica por lo que atendiendo el principio de la norma más aplicable se aplica lo estipulado en dicho precepto legal, tal y como lo ha resuelto el Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito en la siguiente tesis aislada:

Época: Novena Época

Registro: 177450

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXII, Agosto de 2005

Materia(s): Laboral

Tesis: X.3o.50 L

Página: 2028

SEGURO DE VIDA DEL TRABAJADOR FALLECIDO. DEBE PAGARSE A QUIEN HAYA DESIGNADO EXPRESAMENTE, Y SÓLO ANTE LA FALTA DE BENEFICIARIOS DEBE ACUDIRSE AL ARTÍCULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La circunstancia de que un descendiente no esté incluido en la designación de beneficiarios del extinto trabajador, conforme a las fracciones I y IV del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, ello impide que su situación quede comprendida en los supuestos de ese dispositivo, que considera beneficiarios a las personas que dependían económicamente de él, pues aun cuando la descendiente acredite esos supuestos, al no ser designada expresamente como beneficiaria, carece de derecho para reclamar el pago de un seguro de vida, porque el aludido artículo 501 establece que en caso de muerte del trabajador, sus hijos tendrán derecho a recibir la indemnización correspondiente, pero esa hipótesis legal se actualiza cuando no está de por medio la declaración de beneficiarios que expresamente dejó el obrero fallecido; consecuentemente, si el extinto trabajador elaboró por escrito la designación de beneficiarios en la que no incluyó a su hija, debe atenderse preferentemente a aquélla por ser la que previamente hizo, esto es, la voluntad del obrero es la que debe prevalecer para los efectos de designación de beneficiarios para el pago del seguro de vida derivado de la relación laboral, y sólo ante la falta de aquella designación se atenderá al principio de la norma más aplicable, que es el mencionado artículo 501.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.
Amparo directo 140/2005. Minerva Donají Santana García y otros. 26 de mayo de 2005. Mayoría de votos. Disidente: Leonardo Rodríguez Bastar. Ponente: Carlos Manuel Bautista Soto. Secretaria: Fidelia Camacho Rivera.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, julio de 1998, página 394, tesis

I.1o.T.99 L, de rubro: "SEGURO DE VIDA. ES EXCLUSIVO DE
LOS BENEFICIARIOS QUE EL TRABAJADOR DESIGNA."

Otro elemento importante a resaltar de la tesis de cita, es el hecho de que dicho Tribunal Colegiado determina que “es la voluntad del obrero la que debe prevalecer para los efectos de designación de beneficiarios” y sólo ante la ausencia de ésta se observará lo establecido en el multicitado artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, precisando que dicho criterio sólo toma aplicación para las prestaciones extralegales.

2.2.2.3.2. Sucesión testamentaria en materia laboral.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo no prevé dicha sucesión, también lo es que con motivo de las prestaciones extralegales se ha dado origen a la misma, por lo que procederemos al estudio de este tipo de sucesión.

2.2.2.3.2.1. Pliego Testamentario laboral.

La sucesión testamentaria laboral encuentra su sustento en el pliego testamentario laboral, o carta designataria o testamento laboral ya que es con motivo de éste que puede tramitarse una sucesión en dicha vía y en la que deberá de prevalecer como norma suprema la voluntad del trabajador. Para fines prácticos a todas las formas de testamentos laborales los denominaré “Pliego testamentario laboral”.

2.2.2.3.2.1.1. Concepto de pliego testamentario laboral.

Definiré como “pliego testamentario laboral” a la declaración unilateral de la voluntad restringida (ya que solo versa sobre prestaciones extralegales), hecha de manera personal, mediante la cual un trabajador dispone de aquellas prestaciones extralegales a que tuvo derecho en vida, o se originen para

después de su muerte, que adquirirá definitividad una vez extinto éste. Elementos que se profundizaran en el transcurso de esta investigación.

2.2.2.3.2.1.2. Naturaleza Jurídica del pliego testamentario.

La naturaleza del pliego testamentario es predominantemente colectiva, aunque nada impide que pueda darse o derivarse de contratos individuales de trabajo, ya que dispone o versa sólo sobre prestaciones extralegales, por lo que la norma suprema que regula a dichos pliegos es la voluntad de las partes de conformidad a lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dispone:

“Artículo 31.- Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.”

2.2.2.3.2.1.3. Requisitos de los pliegos testamentarios.

Toda vez que los pliegos testamentarios no tienen su fundamento en la ley y están sujetos a la voluntad de las partes, es del pacto individual o colectivo de trabajo dónde se precisan los requisitos de los mismos; en el caso de que no se encuentren precisados en éstos se fijan por las partes, por lo que los mismos son variables.

Para comprender de una mejor manera los requisitos que predominan en los pliegos testamentarios los dividiré en dos, requisitos de forma y de fondo, precisando que son de forma aquellos que no afectan la eficacia del pliego y son de fondo todos aquellos que resultan indispensables para que el pliego testamentario surta sus efectos; puntualizando los siguientes:

De forma:

- Nombre de quien lo suscribe
- Fecha y Lugar en dónde se suscribe
- Generales del trabajador (Nacionalidad, estado civil, fecha de nacimiento, domicilio, teléfono, categoría, fecha de ingreso, número de empleado)
- Testigos

De fondo:

- Designación de beneficiarios de una prestación o derecho por parte del trabajador
- Contrato o convenio que da motivo a dicho pliego
- Exteriorización de la voluntad del trabajador que lo formula (Firma o huella digital)
- Que no contravenga disposiciones del orden público.

2.2.2.3.2.1.4. Características del pliego testamentario.

El pliego testamentario tiene las siguientes características:

- Es una declaración unilateral de la voluntad, ya que no necesita de la aceptación de los beneficiarios para surtir sus efectos.
- Es restringido, ya que sólo puede versar sobre prestaciones extralegales y la designación de beneficiarios puede estar limitada por el pacto colectivo o individual que le dio origen.
- Es personal, en dos sentidos, el primero es que en su formación solo interviene la voluntad del trabajador, es decir, es un acto de una sola persona; y el segundo, es que no puede elaborarse por conducto de apoderado o representante legal, sino que, quien lo elabora tiene que ser necesariamente el trabajador que está designando a sus beneficiarios.
- Es un acto mortis causa, ya que la declaración de voluntad se manifiesta en vida del trabajador y solo tiene cumplimiento después de la muerte de

éste, es decir, surte sus efectos o se materializan para los beneficiarios al producirse la muerte del trabajador.

- Es revocable; en tanto que el trabajador tiene la facultad de cambiar en todo o en parte la designación de beneficiarios que en él haga, adquiriendo el carácter de definitivo e irrevocable hasta la muerte del trabajador que lo formula.

2.2.2.3.2.1.5. Fundamento de los pliegos testamentarios.

Los pliegos testamentarios laborales no tienen su fundamento en la ley, sino en los contratos individuales o colectivos de trabajo y por tal motivo, como ya se dijo con anterioridad tienen como norma suprema, la voluntad de las partes.

2.2.2.3.2.1.6. Contratos colectivos que contemplan el pliego testamentario.

En este capítulo haré referencia a diversos contratos colectivos en los cuales se contempla dicha figura, reiterando que, no únicamente puede tener su origen de los pactos colectivos; pues nada impide que en los contratos individuales de trabajo se contemplen prestaciones que puedan estar sujetas a dicho tipo de sucesión; por lo que a continuación a modo de ejemplo refiero los siguientes:

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Compañía Mexicana de Aviación S.A. de C.V. y la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación, revisión vigente para el bienio 2006-2008, depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, bajo el número de expediente CC-163/1980-XXIII, el cual en su cláusula 75 a la letra dispone:

“CLÁUSULA 75.- Para aquellos Sobrecargos con ingreso anterior al 11 de septiembre de 1989 que opten por la pensión jubilaria a que se refiere la Cláusula 74, el pago será vitalicio y la pensión no será sujeta de actualizaciones futuras en su

monto por parte de la Empresa. La Empresa otorgará la garantía de un pago de 10 años de pensión jubilatoria, contados a partir de la fecha de la jubilación. En el evento de que el jubilado falleciere durante el término de la garantía, la pensión garantizada será pagada a la persona que el sobrecargo jubilado hubiere dispuesto por escrito, en comunicación que deberá entregar tanto al Sindicato como a la Empresa, contados a partir de la fecha de la jubilación.

En caso de omisión del requisito anterior, la garantía será pagada a la persona que designe la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Del contrato antes citado podemos resaltar el hecho de que se contempla el pliego testamentario como un medio de pago de la pensión por jubilación garantizada, delimitando los alcances de dicho pliego sólo a dicha prestación, y regulando que debe de hacerse en dos tantos, uno para la empresa y otro para el sindicato.”

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas, revisión vigente para el bienio 2008-2010, depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, bajo el número de expediente CC-3/1986-XXII, el cual en sus cláusulas 62 Y 112 a la letra disponen:

“CLÁUSULA 62.- COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD.- La compensación por antigüedad es un fondo de previsión consistente en una cierta suma de dinero que crece con el salario de base y con el tiempo de servicios del trabajador, y que LyF se obliga a entregar -a él o las personas que, conforme a esta Cláusula, tengan derecho- al tiempo de la separación, muerte o jubilación de aquél, cualesquiera que

sean las causas de éstas, e independientemente de cualesquiera otras cantidades a que el trabajador tenga derecho conforme a este Contrato. En caso de traspaso de LyF, será condición para verificarlo el que la empresa o empresas adquirentes se obliguen en los términos de esta Cláusula; en caso de liquidación, LyF queda obligado a garantizar en debida forma el pago íntegro de estas compensaciones. La compensación por antigüedad se equipará a salarios, debiendo, por lo tanto, en caso de quiebra de LyF, tener preferencia sobre cualesquiera otros adeudos que tuviera aquél; en la inteligencia de que, fuera de este caso y del de liquidación seguida de cesación del negocio, no será exigible sino en los términos del párrafo primero de esta Cláusula. La compensación por antigüedad se calculará de conformidad con lo que estipulan las siguientes fracciones:

I.- SERVICIOS NO INTERRUMPIDOS. - Se entiende por “servicios no interrumpidos” los de un trabajador que no se ha separado de LyF desde la fecha de su ingreso a él, o que, habiéndose separado, reingresa antes de transcurridos sesenta días de la fecha de su separación. a). - Monto de la Compensación.- La compensación consistirá en una cantidad equivalente a tres un tercio días del salario de base del trabajador multiplicada por el número de bimestres que comprenda su tiempo de servicios. Asimismo, para los trabajadores que se jubilen en los términos de los párrafos tercero al sexto del inciso a) de la fracción I de la Cláusula 64, la compensación consistirá en una cantidad equivalente a 3.57 días de salario de base del trabajador multiplicada por el número de bimestres que comprenda su tiempo de servicios, subsistiendo el factor tres un tercio para efectos del cálculo de la cuota de jubilación. Además de la cantidad anterior, a

aquellos trabajadores que tengan más de 15 años de servicios, LyF les cubrirá 2.333 días de salario de nómina del trabajador multiplicado por el número de bimestres que comprenda su tiempo de servicios. De igual prerrogativa gozarán aquellos trabajadores que sean liquidados por jubilación o por defunción, debidas a riesgo de trabajo, y no alcancen dicho tiempo de servicios. Asimismo, se otorgará esta prerrogativa a aquellos trabajadores que sean liquidados por jubilación o por defunción, debidas a riesgo no de trabajo, siempre que tuvieren cuando menos 12 años de servicios. Asimismo, para los trabajadores que se jubilen en los términos de los párrafos tercero al sexto, del inciso a) de la fracción I de la Cláusula 64, y que tengan más de 15 años de servicios, LyF les cubrirá 2.5 días de salario de nómina multiplicado por el número de bimestres que comprenda su tiempo de servicios. b). - Salario de Base. - El salario de base se computará conforme se estipula en la fracción XI de la Cláusula 41. c). - Cómputo del Tiempo de Servicios. - El tiempo de servicios se computará de conformidad con lo prescrito en la Cláusula 60, por bimestres completos. Toda fracción de bimestre igual o menor de treinta días no se tomará en cuenta; toda fracción de bimestre mayor de treinta días se computará como bimestre completo.

II.- SERVICIOS INTERRUMPIDOS. - Se entiende por “servicios interrumpidos” los de un trabajador que, habiéndose separado de LyF, reingresa a él después de transcurridos sesenta días de la fecha de su separación. Dentro de cada período de tiempo comprendido entre un ingreso y su correspondiente separación, se consideran los servicios del trabajador como no interrumpidos.

a). - Monto de la Compensación. - Para cada período de servicios no interrumpidos, la compensación consistirá en la

cantidad fijada en el inciso a) de la fracción I de esta Cláusula. El monto total de la compensación será igual a la suma de las compensaciones parciales así calculadas.

b). - Salario de Base. - El salario de base correspondiente a cada período de servicios no interrumpidos se computará conforme se estipula en la fracción XI de la Cláusula 41.

c). - Cómputo del Tiempo de Servicios. - Las estipulaciones del inciso c) de la fracción I de esta Cláusula se aplicarán a cada uno de los períodos de servicios no interrumpidos. d).- Trabajadores que no Estaban al Servicio de las Compañías el 1° de Mayo de 1936.- Las estipulaciones de esta fracción no se aplicarán a los antiguos trabajadores que no estaban al servicio de las Compañías el 1° de mayo de 1936, sino por sus servicios posteriores a la fecha mencionada; por lo tanto, a dichos trabajadores se les considerará, para el efecto de calcular su compensación por antigüedad por sus nuevos servicios, la fecha de su reingreso posterior al 1° de mayo de 1936, como si fuese la de su primer ingreso a las Compañías. Por lo que respecta a los servicios de dichos trabajadores anteriores al 1° de mayo de 1936, para calcular su compensación por antigüedad se les aplicarán las estipulaciones del Contrato vigente en la época de sus respectivas separaciones, debiendo LyF cubrirles las cantidades respectivas, si no se las hubiesen pagado con anterioridad.

III.- CANTIDADES RECIBIDAS A CUENTA DE LA COMPENSACIÓN. - Cualesquiera cantidades que por concepto de compensación por antigüedad hubiera recibido el trabajador, se descontarán del monto de la compensación a que, conforme a esta Cláusula, tenga derecho. De las cantidades que deban pagar al trabajador de acuerdo con esta

Cláusula, LyF deducirá también todas las que aquél les adeudare al tiempo de su separación -inclusive las que correspondan por concepto de vacaciones adelantadas de conformidad con la fracción II de la Cláusula 56- y los impuestos correspondientes, en la inteligencia de que dichos adeudos no excederán, en ningún caso, del 75% (setenta y cinco por ciento) del importe de su compensación por antigüedad. Del por ciento que reste, una vez deducidos los repetidos adeudos e impuestos, LyF, atendiendo al orden cronológico en que fueron contraídos los adeudos, deducirá y entregará a quienes corresponda, los que el trabajador tuviera con el Sindicato y con la Cooperativa. Los adeudos que el trabajador tenga con LyF en exceso de los correspondientes por cientos establecidos en la fracción II de la Cláusula 63, sólo podrán ser deducidos a favor de aquél, del monto de la compensación por antigüedad del trabajador, después de que hayan sido descontados los que éste tuviera con el Sindicato y con la Cooperativa.

IV.- CASOS DE SEPARACIÓN.- En los casos de separación por causas distintas a muerte o interdicción, LyF pagará la compensación por antigüedad a los trabajadores o, en caso de no ser posible esto, a quienes legalmente los representen.

V.- CASOS DE INTERDICCIÓN. - En los casos de separación por interdicción motivada por demencia u otra causa cualquiera, LyF entregará la compensación por antigüedad a la persona que legalmente represente al trabajador.

VI.- CASOS DE MUERTE. - En los casos de separación por muerte de trabajadores que sean miembros del Sindicato, LyF entregará a éste el saldo de la compensación por antigüedad, para que lo distribuya de acuerdo con las prescripciones de las leyes aplicables. Si la muerte del trabajador fuera ocasionada

por riesgo de trabajo la cantidad que deberá entregarse a los beneficiarios será por el 100% (cien por ciento) de la compensación por antigüedad, independientemente del adeudo que tuviere por concepto de adelantos a cuenta de dicha compensación.

a).- Adelantos para Gastos Urgentes.- LyF, a petición del Sindicato, sin responsabilidad para aquél y a cuenta del saldo antes dicho, entregará al mismo, para que éste, a su vez, la adelante a los familiares que dependían económicamente del trabajador fallecido, una cantidad suficiente para cubrir los gastos más urgentes, monto que nunca será menor a \$15,000.00 (quince mil pesos).

b).- Cartas Designatarias.- Para los efectos de esta fracción, el trabajador, está obligado a extender por triplicado cartas designatarias firmadas por él, o identificadas con su huella digital en caso de que no sepa firmar, las cuales deberán contener los datos necesarios para la identificación de las personas que conforme a las mencionadas leyes sean beneficiarias. Una copia en sobre cerrado y lacrado, firmado por dos testigos, trabajadores de LyF y miembros del Sindicato, será entregada a LyF y otra al Sindicato, quedándose el trabajador con el tercer ejemplar. Ni LyF ni el Sindicato podrán, por ningún concepto, abrir estas cartas sino en caso de muerte del trabajador. Las cartas designatarias deberán reformarse por los trabajadores cuando -por nacimiento, fallecimiento, matrimonio, etc., de él o de sus familiares- el caso lo requiera, quedando ellos obligados a canjear las canceladas por las nuevas debidamente requisitadas. Si el trabajador se separa de LyF, las Partes le devolverán sus cartas designatarias.

VII.- LEYES FUTURAS.- Siendo la compensación por antigüedad un fondo de previsión que el trabajador, o las

personas que económicamente dependen de él, o sus familiares, tienen derecho a percibir cuando aquél cesa en su trabajo, queda en estado de interdicción o muere, si se llegaren a expedir leyes que establezcan en favor de los trabajadores beneficios que correspondan a la compensación por antigüedad, se aplicarán tales leyes a partir de la fecha de su promulgación, siempre y cuando los beneficios económicos y prerrogativas que establezcan sean superiores a los que concede esta Cláusula; caso contrario, LyF pagará, además de las cantidades que por tales leyes estuviere obligada, la diferencia entre dichas cantidades y las estipuladas en esta Cláusula. La compensación por antigüedad es una prestación totalmente distinta a cualquiera de las que establece la Ley del Seguro Social.

VIII.- PROCEDIMIENTO. - LyF entregará al Sindicato, a la brevedad posible y dentro de un plazo máximo de cinco días laborables, contado a partir de la fecha en que lo solicite, el saldo del importe de la compensación por antigüedad y cualquier otra cantidad correspondiente a los extrabajadores y jubilados miembros de él que fallezcan. El Sindicato deberá enviar a LyF, en su oportunidad, copia de las diligencias que haya practicado y de los recibos de las cantidades entregadas a los beneficiarios. En caso de que no aparecieran éstos, el Sindicato lo comunicará así a LyF. Igual procedimiento se seguirá en los casos de pago de gastos de funerales, de indemnizaciones por fallecimiento debido a riesgos no de trabajo, y de vacaciones y salarios insolutos. LyF queda relevado de toda responsabilidad por pago de cantidades que haya entregado al Sindicato por los anteriores conceptos, y éste se obliga a devolver a LyF las que hubiera recibido de él y que tuvieren que pagar a terceros por resolución de autoridad

competente, siempre que aquél haya seguido el juicio por todas sus instancias y, en su oportunidad, interpuesto amparo, y que haya enviado oportunamente copia al Sindicato del documento con el cual se le haya corrido traslado.”

“CLÁUSULA 112.- SEGURO SINDICAL.

El Seguro Sindical es una prestación creada por el Sindicato en favor de los familiares o dependientes económicos de sus afiliados, siendo distinta e independiente de cualquiera otra prestación que establezca este Contrato, la Ley del Seguro Social y cualquier otro ordenamiento que exista o se estableciere en el futuro para beneficio de los trabajadores, jubilados, familiares o dependientes económicos.

I.- MUERTE DE TRABAJADORES.

a).- Muerte de Trabajadores de Planta, Transitorios o de Obra Determinada.- Cuando algún trabajador de planta, transitorio o de obra determinada, miembro del Sindicato, fallezca, LyF, del fondo que más adelante se indica, entregará al Sindicato para que éste lo haga a su vez a las personas a quienes el propio trabajador haya designado y compruebe a LyF haberlo hecho así, una cantidad igual a 2.5 días de su salario, tal como éste se define en la Cláusula 39, por cada mes de servicios que prestó a LyF como trabajador sindicalizado, cantidad que no deberá ser inferior a \$9,000.00 (nueve mil pesos).

b).- Muerte de Jubilados.- Cuando algún jubilado por LyF, hubiere sido trabajador de planta, o de obra determinada del mismo, en la fecha de su jubilación y que, siendo miembro del Sindicato, fallezca, LyF, del fondo que más adelante se indica, entregará al Sindicato para que éste lo haga a su vez a las personas a quienes dicho jubilado hubiere designado, una cantidad igual a la que resulte de multiplicar por 2.5 los meses

que prestó servicios a LyF como trabajador sindicalizado y el producto por la cuota diaria de jubilación que tenía en el momento de su fallecimiento, cantidad que no deberá ser inferior a \$9,000.00 (nueve mil pesos).

c). - Fondo. - El fondo se constituirá con el descuento del 1.5% (uno punto cinco por ciento) que haga LyF de los salarios de los trabajadores de planta, transitorios y de obra determinada, miembros del Sindicato, así como de las cuotas de los jubilados que sean también miembros del Sindicato, quedando facultado LyF para invertir el monto del fondo en la forma que estime conveniente en los términos del inciso d) de la fracción VII de la Cláusula 64 de este Contrato. A solicitud del Sindicato, LyF le suministrará detalle del movimiento habido en la cuenta "Fondo de Reserva del Seguro Sindical". Cuando el importe del fondo llegare a agotarse o su saldo no fuere suficiente para cubrir los montos de los seguros, el déficit será cubierto por LyF.

II.- CARTAS DESIGNATARIAS. - Para los efectos de esta Cláusula, los trabajadores mencionados y los jubilados están obligados a extender, por triplicado, cartas designatarias formuladas por ellos, de ser posible manuscritas, o identificadas con su huella digital, en el caso de que no sepan firmar, con los datos necesarios para la identificación de la persona o personas beneficiarias a quienes libremente designaren y las proporciones en que el trabajador o jubilado desee que se les reparta su seguro, las cuales deberán ser firmadas por dos testigos, trabajadores o jubilados de LyF, miembros del Sindicato, en sobres cerrados y lacrados. Un ejemplar, será entregado a LyF y otro al Sindicato, quedándose el tercer ejemplar en poder del interesado, no debiendo por ningún concepto ser abierto sino por muerte o demencia del trabajador o del jubilado, en el cual caso, en un acto que tendrá

verificativo en las oficinas de LyF a donde se traerán los sobres correspondientes, los Representantes de las Partes abrirán éstos a fin de poder dar cumplimiento a las estipulaciones de esta Cláusula. Si el trabajador o el jubilado no hubieran entregado su carta designataria, su seguro sindical se repartirá, llegado el caso, como se establece en el primer párrafo de la fracción VI de la Cláusula 62. Las cartas designatarias podrán reformarse por sus autores cuando lo deseen, quedando ellos obligados a canjear las cartas canceladas por las nuevas, debidamente requisitadas.

De las cláusulas antes citadas es de resaltarse que al pliego testamentario se le denomina Carta Designataria, siendo el mismo acto jurídico para los efectos de este estudio, el contrato colectivo que referimos delimita la misma para la indemnización por riesgo de trabajo (que podría confundirse con la contemplada por el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo), y el seguro sindical, regula dicho acto jurídico estableciendo como requisitos que sea firmado por triplicado, que se encuentre firmado o huella dactilar del trabajador que lo formula, así como que cuente con los datos de identificación del trabajador y de los beneficiarios, establece que debe de resguardarse en sobre cerrado y lacrado, le impone la obligación de que debe de contar con dos testigos y como última característica a resaltar es el hecho de que lo considera revocable por nacimientos, fallecimientos, matrimonio o cualquier otra situación que motive el trabajador a modificar el mismo.”

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, revisión vigente para el bienio 2015-2017, depositado ante la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje, bajo el número de expediente CC-15/1986-XXII, el cual en su cláusula 85, a la letra dispone:

“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 al 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 y/o cremación, el importe de ciento veinticinco 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 y/o cremación 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.”

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad Nacional Autónoma de Chihuahua y el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de Chihuahua, revisión vigente para el año 2015-2017, depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje con residencia en Chihuahua, Chihuahua, el cual en su cláusula 85, a la letra dispone:

“Cláusula 52.

El personal académico presentará a las autoridades universitarias, la documentación en donde designe, en forma sucesiva a su o sus beneficiarios, para ser efectivas las prestaciones laborales a que haya lugar en caso de fallecimiento; pero, en caso de omisión en la citada designación, las prestaciones serán liquidadas por la Universidad a quienes demuestren ser sus herederos testamentarios o legítimos.”

2.2.2.3.2.1.7. Diferencias entre el pliego testamentario laboral y el testamento.

Como se ha expuesto en esta investigación el pliego testamentario laboral comparte muchas características con los testamentos civiles, sin embargo, dada la naturaleza de los mismos, hay aspectos en los que son discrepantes y dentro de los cuales podemos citar los siguientes:

Tabla 1.

| Pliego testamentario laboral | Testamento Civil |
|--|--|
| No es solemne. Su forma se delimita por la voluntad de las partes. | Es Solemne. Su forma se encuentra regulada por la ley. |
| Versa sólo sobre aquellas prestaciones | Versa sobre los bienes y derechos |

| | |
|--|---|
| <p>extralegales a que tuvo derecho un trabajador en vida, o las que se originen para después de su muerte.</p> | <p>que haya adquirido una persona hasta antes de su muerte y tiene por objeto no sólo la transmisión de derechos y obligaciones, sino también es el medio por el cual una persona puede declarar y cumplir deberes para después de su muerte.</p> |
| <p>El trabajador no tiene la obligación de dejar alimentos, sin embargo, de girarse el oficio respectivo el patrón tiene la obligación de hacer la retención respectiva.</p> | <p>El testador debe dejar alimentos a las personas a las que les asista el derecho.</p> |
| <p>Atendiendo al contrato colectivo de trabajo, el trabajador puede designar como beneficiario a cualquier persona.</p> | <p>Garantiza el derecho de los legítimos beneficiarios, menores e incapaces.</p> |

2.2.2.3.2.1.8. Ejemplos de pliegos testamentarios.

Imagen 1.

México D.F. a 17 DE ABRIL de 2002.

CIA. MEXICANA DE AVIACION.
Depto. de Nóminas.
Presente

Por este medio deseo hacer de su conocimiento que de acuerdo con el Contrato Colectivo de A.S.S.A. de México, celebrado con esa Empresa, en su capítulo XIV cláusula 75 que a la letra dice:

La Empresa otorga a los sobrecargos jubilados la garantía de un pago de diez años de pensión jubilatoria, contados a partir de la fecha de la jubilación.

En el evento de que el jubilado falleciere durante el término de la garantía, la Pensión garantizada será pagada a la persona que el sobrecargo jubilado hubiere dispuesto por escrito, en comunicación que deberá entregar tanto al Sindicato como a la Empresa.

Por lo expuesto anteriormente es mi deseo en caso de que falleciere le sea entregada mi pensión a: EMMANUELLE FIGUEROA BAZAN 100%
EN CASO DE QUE FALLECIERE SE LE ENTREGUE AL SR. ALEJANDRO
ARTURO DIAZ ACUÑA 100%.

en caso de fallecimiento de alguno (s) de los beneficiarios, su porcentaje será dividido en partes iguales para los que sobrevivan.

Agradeciendo de antemano sus atenciones.

Atentamente

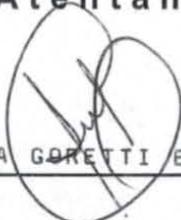

IRASEMA GORETTI BAZAN DELFIN



Imagen 2.

México D.F. a 28 de Septiembre de 2001

CIA. MEXICANA DE AVIACION.
Depto. de Nóminas
Presente

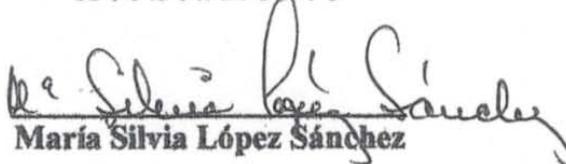
Por este medio deseo hacer de su conocimiento que de acuerdo con el Contrato Colectivo de A.S.S.A. de México, celebrado con esa Empresa, en su capítulo XIV cláusula 75 que a la letra dice:

La empresa otorga a los sobrecargos jubilados la garantía de un pago de diez años de pensión jubilaria, contados a partir de la fecha de la jubilación. En el evento de que el jubilado falleciere durante el término de la garantía, la Pensión garantizada será pagada a la persona que el sobrecargo jubilado hubiere dispuesto por escrito, en comunicación que deberá entregar tanto al Sindicato como la Empresa.

Por lo expuesto anteriormente es mi deseo en caso de que falleciere le sea entregada mi pensión a: **Brenda Yáñez López, Octavio Yáñez López y Pablo Yáñez López**, en caso de fallecimiento de alguno (s) de los beneficiarios, su porcentaje será dividido en partes iguales para los que sobrevivan.

Agradeciendo de ante mano sus atenciones.

Atentamente


María Silvia López Sánchez

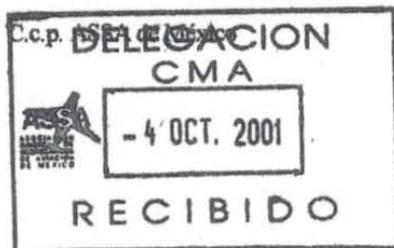


Imagen 3.

México D.F. a Agosto 28 del 2007

CIA. MEXICANA DE AVIACIÓN.
Depto. De Nóminas.
P R E S E N T E

Por este medio deseo hacer de su conocimiento que de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo de A.S.S.A. de México, celebrado con esa Empresa, en su capitulo XIV cláusula 75 que a la letra dice:

"Para aquéllos Sobrecargos con ingreso anterior al 11 de septiembre de 1989 que opten por la pensión jubilatoria a que se refiere la cláusula 74, el pago será vitalicio y la pensión no será sujeta de actualizaciones futuras en su monto por parte de la Empresa. *La Empresa otorgará la garantía de un pago de 10 años de pensión jubilatoria, contados a partir de la fecha de jubilación. En el evento de que el jubilado falleciere durante el término de la garantía, la pensión garantizada será pagada a la persona que el sobrecargo jubilado hubiere dispuesto por escrito, en comunicación que deberá entregar tanto al Sindicato como en la Empresa, contados a partir de la fecha de jubilación.*"

Por lo expuesto anteriormente es mi deseo de que falleciere le sea entregada mi pensión a: EDUARDO LOPEZ GONZALEZ (ESPOSO) (50%)
GUADALUPE MARES LARA (HERMANA) (50%)

en caso de fallecimiento de alguno(s) de los beneficiarios, su porcentaje será dividido en partes iguales para los que sobrevivan.

Agradeciendo de antemano sus atenciones.

Atentamente


Perla MARES LARA
26719

C.c.p. ASSA de México

JEFATURA DE NOMINAS
Y SEGURIDAD SOCIAL
RECIBIDO
28 AGO. 2007
MEXICANA

RECIBIDO
28 AGO. 2007
ARCHIVO

Imagen 4.



Sindicato Mexicano de Electricistas

REGISTRO N° 760
Integrado por Trabajadores de la Industria Eléctrica

CARTA DESIGNATARIA DEL SEGURO SINDICAL

México, D. F., a 26 de Noviembre de 1991.

AL COMITE CENTRAL

Salud:

Yo CARLOS NAVA VECINO miembro activo del Sindicato Mexicano de Electricistas con credencial número 21409 en expresión de mi libre y espontánea voluntad, suscribo la presente carta designataria por duplicado (una carta para el Sindicato y otra para mis beneficiarios), a efecto de que cuando fallezca u sufra enajenación mental, el importe de mi SEGURO SINDICAL se entregue en las proporciones indicadas a las siguientes personas:

| | Nombre y apellidos | Parentesco | Proporción |
|----|----------------------------------|----------------------|------------|
| A: | <u>Josefina Carrillo Trejo</u> | <u>viuda (unión)</u> | <u>20%</u> |
| ① | <u>José Carlos Nava Carrillo</u> | <u>Hijo</u> | <u>20%</u> |
| ② | <u>Jaime Nava Carrillo</u> | <u>Hijo</u> | <u>20%</u> |
| ③ | <u>Angel Nava Carrillo</u> | <u>Hijo</u> | <u>20%</u> |
| ④ | <u>Jaime Nava Carrillo</u> | <u>Hijo</u> | <u>20%</u> |

Me reserva el derecho de canjear esta carta por otra, si así conviene a mis intereses. Por favor, en caso de que alguno de los beneficiarios fallezca entregar la parte que le corresponde a su mujer, si es que vive con ella, si no a los hijos del matrimonio. En caso de que no este casado o no tenga hijos Fraternalmente, entregar la parte que le corresponde **POR EL DERECHO Y LA JUSTICIA DEL TRABAJADOR** nada, por partes iguales a cada uno de los beneficiarios. Gracias.

Gracias.

[Firma]
Firma o huella digital del interesado.

Testigo:
[Firma] 13831
Firma y número de credencial.

Testigo:
[Firma]
Firma y número de credencial.
10641

Imagen 5.



Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud
Secretaría de Fondo de Auxilio por Defunción

SECCION SINDICAL _____

DATOS DEL TRABAJADOR

| | | | |
|------------------------|---------------------|------------------------|--------------------|
| R.F.C. _____ | | CURP _____ | |
| APELLIDO PATERNO _____ | | APELLIDO MATERNO _____ | |
| NOMBRE (S) _____ | | | |
| DOMICILIO _____ | CALLE _____ | No. EXTERIOR _____ | No. INTERIOR _____ |
| COLONIA _____ | CODIGO POSTAL _____ | CIUDAD _____ | ESTADO _____ |

DATOS LABORALES

| | | |
|--|----------------------------|----------------------|
| FECHA DE INGRESO A LA SECRETARIA _____ | TIPO DE NOMBRAMIENTO _____ | FUNCION ACTUAL _____ |
| CLAVE PRESUPUESTAL _____ | ADSCRIPCION _____ | |
| DOMICILIO DE ADSCRIPCION _____ | | |

DATOS DEL (LOS) BENEFICIARIOS

| | | | | |
|------------------------|---------------------|------------------------|--------------------|------------------|
| 1 | | | | |
| APELLIDO PATERNO _____ | | APELLIDO MATERNO _____ | | NOMBRE (S) _____ |
| DOMICILIO _____ | CALLE _____ | No. EXTERIOR _____ | No. INTERIOR _____ | TELÉFONO _____ |
| COLONIA _____ | CODIGO POSTAL _____ | CIUDAD _____ | ESTADO _____ | |
| 2 | | | | |
| APELLIDO PATERNO _____ | | APELLIDO MATERNO _____ | | NOMBRE (S) _____ |
| DOMICILIO _____ | CALLE _____ | No. EXTERIOR _____ | No. INTERIOR _____ | TELÉFONO _____ |
| COLONIA _____ | CODIGO POSTAL _____ | CIUDAD _____ | ESTADO _____ | |
| 3 | | | | |
| APELLIDO PATERNO _____ | | APELLIDO MATERNO _____ | | NOMBRE (S) _____ |
| DOMICILIO _____ | CALLE _____ | No. EXTERIOR _____ | No. INTERIOR _____ | TELÉFONO _____ |
| COLONIA _____ | CODIGO POSTAL _____ | CIUDAD _____ | ESTADO _____ | |

LUGAR Y FECHA

VO. BO. SECCION SINDICAL

FIRMA DEL TRABAJADOR

Imagen 6.

Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social
 ZAMORA 107 COL. CONDESA DELEG. CUAUHTÉMOC 06140 MÉXICO, D.F. TEL.: 52 41 60 00

SECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL
PLIEGO TESTAMENTARIO

Sección No. _____ No. _____

Para protección de mis familiares en Caso de Muerte **DEBE LLENARSE A MAQUINA O A MANO SIN ABREVIATURAS NI ENMENDADURAS CON LA MISMA TINTA CON FIRMA AUTOGRAFA EN CADA HOJA.**

DESIGNO:
 Para recibir todas las prestaciones a las que tengo derecho de conformidad con el Contrato Colectivo de Trabajo del I.M.S.S., Que estuviere vigente en la fecha de mi fallecimiento a:

Si fallecieran todos ellos, a: _____

A

Para recibir todas las prestaciones de la Ley del Seguro Social a: _____ Si fallecieran todos ellos, a: _____

B

Para recibir el importe del Fondo de Ayuda Sindical por Defunción: _____ Si fallecieran todos ellos, a: _____

C

DATOS DEL TESTADOR

Nombre y Apellidos completos _____
 Categoría y Matrícula _____
 Adscripción _____
 Domicilio _____
 Teléfono _____

Huelta Digital del pulgar derecho





Firma del Testador

TESTIGO **TESTIGO**

Firma _____ Firma _____
 Nombre _____ Nombre _____
 Domicilio _____ Domicilio _____
 Adscripción _____ Adscripción _____
 Matrícula _____ Matrícula _____

SECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL Lugar _____ a _____ de _____ de 200_____

ANTES DE LLENAR ESTE DOCUMENTO VER _____

PLIEGO PARA LA SECCIÓN SINDICAL

Imagen 7.



Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Chihuahua

Cd. Universitaria Tel. (1) 414-3203 Apdo. Postal 1381 Chihuahua, Chih.

SECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

PLIEGO TESTAMENTARIO

En mi carácter de integrante del personal académico de la Universidad Autónoma de Chihuahua y con fundamento a lo que dispone la cláusula 52a. del contrato colectivo de trabajo actualmente en vigor, celebrado entre la aludida institución y el sindicato del personal académico de la Universidad Autónoma de Chihuahua y sus correlativos que se establezcan en futuras contrataciones, designo como beneficiarios en forma sucesiva, para que hagan efectivas las prestaciones laborales que se deriven en caso de mi fallecimiento a:

- A) _____
 B) _____
 C) _____

| DATOS DEL TESTADOR | | |
|------------------------------|---|-----------------------|
| Nombre y apellidos completos | | |
| Domicilio | | Teléfono |
| Edad | Escuela o Facultad a la que se encuentra adscrito | |
| Categoría | Empleado Número | Huella pulgar derecho |
| Firma | | |

| TESTIGO | |
|-------------|-----------------|
| Nombre | |
| Domicilio | |
| Adscripción | Empleado número |
| Firma | |

| TESTIGO | |
|-------------|-----------------|
| Nombre | |
| Domicilio | |
| Adscripción | Empleado número |
| Firma | |

| | |
|----------------------------|-------------------------|
| LUGAR | FECHA |
| V.B. SRIO PREVISION SOCIAL | V.B. SECRETARIO GENERAL |

Original - UACH
 Copia - SPAUACH
 Copia - Interesado

2.2.2.4. Distinciones entre la sucesión laboral y la sucesión civil.

A fin de apreciar de una mejor manera aquellos aspectos más importantes en los que dichas sucesiones son discrepantes compararé en la siguiente tabla:

Tabla 2.

| Sucesión laboral | Sucesión Civil |
|---|--|
| No se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo. | Sus dos vías, testamentaria e intestada se encuentran debidamente reguladas y delimitadas por la Ley. |
| Tiene como finalidad el transmitir prestaciones y derechos laborales. | Tiene como finalidad el transmitir o disponer de bienes y derechos, así como el declarar y cumplir deberes para después de la muerte del <i>de cujus</i> . |
| En la práctica la sucesión legal es la principal y la testamentaria supletoria | La sucesión testamentaria es la principal, resultando la intestada supletoria |
| No hay un orden sucesorio definido por la Ley. | Tiene un orden sucesorio definido y establecido por ley. |
| Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible; y en dos años las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo. | No existe un término para que los herederos o legatarios denuncien la sucesión del <i>de cujus</i> . |

2.2.3. Sucesión contractual.

Parra Benítez, nos dice que “Por sucesión contractual se entiende la distribución de los bienes de una persona por medio de pactos sucesorios o convenciones hereditarias”; de dicho concepto podemos destacar la acepción del autor de que ésta se tiene que hacer por medio de un pacto.⁹²

Para Lledó Yagüe, “La sucesión contractual, es aquella que no va a depender simplemente de la ley ni de la voluntad unilateral del causante, sino que ésta se manifestará junto a otras voluntades en régimen de convención.”⁹³, el autor de cita hace referencia a una concordancia de voluntades, por lo que podríamos decir que la sucesión contractual es aquella en la que la voluntad del ordenante queda vinculada a otra voluntad.

Asimismo, dicho autor considera que “al admitir que uno de los desposados disponga en capitulaciones matrimoniales de sus bienes futuros para el caso de muerte en favor del otro, se está previendo un contrato sucesorio.”⁹⁴; por lo que podemos concluir que la sucesión contractual es aquella en la que la voluntad del *de cuius* queda vinculada a otra voluntad por medio de un contrato.

Conforme a lo anterior, en cierta medida podríamos afirmar que la sucesión testamentaria laboral es una sucesión contractual puesto que la voluntad del trabajador queda vinculada ya sea al contrato individual de trabajo o al contrato colectivo de trabajo.

⁹² PARRA BENÍTEZ, Jorge, op cit., Pág. 33.

⁹³ LLEDÓ YAGÜE, Francisco, op cit., Pág. 329

⁹⁴ *Íbidem*. Pág. 333

Capítulo III. Las prestaciones Extralegales.

Previo a abordar el concepto de lo que son las prestaciones extralegales, es menester puntualizar, ¿Qué es una prestación? A lo que Patricia Kurczyn Villalobos, nos dice en la recopilación hecha por De Buen Lozano y Morgado Valenzuela, que “En el ámbito laboral se entiende por prestaciones los derechos de los trabajadores, con origen y fundamento en la relación de trabajo.”⁹⁵, acepción a la cual le añadiría que en el ámbito laboral se entiende por prestaciones los derechos de los trabajadores, con origen y fundamento en la relación de trabajo, consistentes en todas aquellas percepciones en especie o en dinero, adicionales a su salario, que sean entregadas a los trabajadores, a cambio de su labor ordinaria.

3.1. Concepto de prestaciones extralegales.

Con relación a las prestaciones extralegales, la misma autora las refiere como complementarias o extraordinarias definiéndolas de la siguiente manera: “Se consideran prestaciones complementarias o extraordinarias, aquellas que mejoran o superan las mínimas⁹⁶, del concepto citado se desprende que la autora refiere que son superiores a las mínimas, entendiéndose por mínimas aquellas prerrogativas mínimas otorgadas por la ley; por lo que no comparto el opinión de la autora de cita, en el sentido de que se debe de considerar como extralegales a aquellas prerrogativas que mejoran o superan a las mínimas puesto que éstas últimas derivan o tienen su fundamento en la ley y por tanto no dejan de ser legales aun y cuando hayan sido pactadas de manera superior o mejor a las que la misma ley ampara, al respecto nuestros máximos tribunales han resuelto lo siguiente:

⁹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, MORGADO VALENZUELA, Emilio, “Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Universidad Nacional Autónoma de México 1997. Pág. 737 [En línea]. Disponible: <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/1/139/43.pdf>, 23 de septiembre de 2016, 16:18 horas.

⁹⁶ *Íbidem*. Pág. 746

Época: Décima Época

Registro: 2000190

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro V, febrero de 2012, Tomo 2

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 31/2011 (10a.)

Página: 779

AGUINALDO. ES UNA PRESTACIÓN LEGAL Y CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SU MONTO Y PAGO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA CANTIDAD RECLAMADA.

Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 33/2002, de rubro: "SALARIO. EL AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO.", determinó que el aguinaldo es parte integrante del salario; a su vez, la fracción XII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo dispone que, en caso de controversia, corresponde al patrón demostrar su monto y pago; y en concordancia con esa obligación, el numeral 804 del ordenamiento citado impone al patrón la obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos, entre los que se encuentran los recibos de pago de salarios y aguinaldos. Lo anterior es suficiente para concluir que, en caso de controversia, corresponde al patrón demostrar el monto y pago del aguinaldo, cualquiera que sea la cantidad reclamada, pues no hay razón para efectuar alguna distinción al respecto, máxime que es una prestación que tiene su origen en la propia

Ley Federal del Trabajo y, por tanto, no puede considerarse extralegal, aun cuando se demande el pago de un monto mayor al mínimo que establece el artículo 87 de la mencionada ley.

Contradicción de tesis 381/2011. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Sexto, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito. 26 de octubre de 2011. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Sergio A. Valls Hernández. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: María Enriqueta Fernández Hagggar.

Tesis de jurisprudencia 31/2011 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del nueve de noviembre de dos mil once.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 33/2002 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, mayo de 2002, página 269.

Por lo que, en este orden de ideas podemos definir a las prestaciones extralegales como aquellas prerrogativas en especie o dinero, otorgadas a los trabajadores a cambio de su labor ordinaria, que no tienen su fundamento en la ley, sino en la voluntad de las partes de la relación laboral.

3.2. Fundamento de las prestaciones extralegales.

Al igual que el pliego testamentario, las prestaciones extralegales no tienen su fundamento en la ley, sino en la voluntad de las partes de la relación laboral misma que pueden expresarse tanto en un contrato colectivo de trabajo, como

en un contrato individual de trabajo, tal y como lo refieren nuestros máximos tribunales en la siguiente tesis de jurisprudencia:

Época: Novena Época

Registro: 186485

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XVI, Julio de 2002

Materia(s): Laboral

Tesis: VI.2o.T. J/4

Página: 1171

PRESTACIONES EXTRALEGALES. CORRESPONDE ACREDITAR SU PROCEDENCIA A QUIEN PRETENDE SU PAGO.

Tratándose de prestaciones que no tienen su fundamento en la ley, sino en la voluntad de las partes de la relación laboral, las mismas deben quedar plenamente demostradas, ya sea que se reclamen como fondo de contingencia, fondo para juguetes o cualquier otra denominación que se les dé; por lo que corresponde al trabajador probar que su contraparte debe otorgarlas, y de no ser así, la determinación de la Junta responsable de condenar a su pago, sin haber determinado previamente la carga probatoria al actor, ni valorar las pruebas relativas a justificar que la patronal estaba obligada a satisfacer los conceptos extralegales reclamados, es contraria a los principios de verdad sabida, buena fe guardada y apreciación de los hechos en conciencia, claridad, precisión y congruencia que rigen a los laudos, previstos en los artículos 841 y 842 de

la Ley Federal del Trabajo; por ende, el fallo impugnado es violatorio de las garantías de legalidad, debido proceso y seguridad jurídica, consagradas en los artículos 14 y 16 constitucionales.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo directo 9/2001. Luis Sánchez Téllez. 28 de febrero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Armando Hernández Orozco. Secretario: Jesús Gilberto Alarcón Benavides. Amparo directo 157/2001. Francisco Javier Gamboa Vázquez. 18 de abril de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Armando Hernández Orozco. Secretario: Carlos Humberto Reynua Longoria. Amparo directo 175/2001. Transportes Blindados Tameme, S.A. de C.V. 25 de abril de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Quesada Sánchez. Secretario: Lorenzo Ponce Martínez. Amparo directo 395/2001. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla. 5 de septiembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Armando Hernández Orozco. Secretaria: Edna Claudia Rueda Ávalos. Amparo directo 37/2002. Virginia Salgado Solar. 20 de marzo de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Lorenzo Ponce Martínez, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretario: Jesús Gilberto Alarcón Benavides.

Véase: Tesis VIII.2a. J/38 que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, julio de 2002, página 1185.

Con relación a las prestaciones extralegales que tienen su origen en un contrato colectivo de trabajo, Patricia Kurczyn Villalobos nos dice que: “Los contratos colectivos son el instrumento propicio para obtener prestaciones superiores con alcance para la comunidad laboral que tutelan. En éstos, es fácil encontrar prestaciones de diversa índole: económicas y sociales, preventivas, incentivas o restituidas, permanentes o temporales, a cargo exclusivo del empleador o con una contribución de éste. Bajo estas circunstancias las mejoras siempre tienen un alcance colectivo”⁹⁷, coincidiendo con la autora de comentario puntualizo que las prestaciones extralegales derivan predominantemente de contratos colectivos de trabajo, pero como ya hemos hecho mención con antelación nada impide que deriven de un contrato individual de trabajo.

3.3. Clasificación de las prestaciones extralegales.

A fin de comprender mejor las prestaciones extralegales estimo necesario dividir las y clasificarlas atendiendo sus particularidades y características, lo cual hago de la siguiente manera:

Atendiendo el objeto con el que deben ser cumplidas, las prestaciones pueden ser de orden eminentemente económico o en especie.

Al respecto Patricia Kurczyn nos dice que “son de orden eminentemente económico, las monetarias o pagos en efectivo (dinero o metálico) y las realizables en especie cuando contribuyen a incrementar el presupuesto del trabajador y mejorar sus condiciones de vida.”⁹⁸, de lo que podemos concluir que son prestaciones de orden eminentemente económico aquellas a cumplimentar en dinero, que no pueden cumplirse de otra manera, precisando la autora de cita que “algunos de los beneficios, por su propia naturaleza, deben

⁹⁷ *Íbidem*. Pág. 758

⁹⁸ *Íbidem*. Pág. 747

cumplirse estrictamente en dinero o en especie sin posibilidad de conversión alguna.”⁹⁹, ejemplificando dicha situación con el pago monetario de las pensiones, las cuales no pueden sustituirse o conmutarse por víveres, ropa, electrodomésticos, etcétera.

Por cuanto hace a las prestaciones a cumplimentar en especie, las podemos definir como aquellas prestaciones que incrementan el presupuesto del trabajador y mejoran sus condiciones de vida, citando como ejemplos los siguientes: “La empresa Volkswagen de México, verbigracia, consigna en su contrato colectivo la rifa de 14 vehículos entre sus trabajadores, y la compañía mexicana suministradora de energía eléctrica concede a sus empleados una cantidad de energía eléctrica medida en kilowatts para su consumo familiar.”¹⁰⁰ Atendiendo el tiempo por el cual deberán cubrirse las prestaciones extralegales podemos clasificarlas en permanentes, temporales, aisladas y periódicas.

Con relación a las prestaciones permanentes la Doctora Kurczyn nos dice que “Las prestaciones surgen de la relación de trabajo más no permanecen condicionadas a su efectividad. El pago de la renta vitalicia o cualquier otro beneficio ligado al retiro y a la incapacidad permanente, implican la previa existencia de la relación laboral.”¹⁰¹, es decir que las prestaciones permanentes tienen su origen en la relación de trabajo, pero se otorgan con independencia de que subsista el vínculo laboral.

Por cuanto hace a las prestaciones temporales la autora antes citada nos dice que “como su nombre lo indica, se cubren sólo durante una época, limitadas a un período determinado, con base en una unidad de tiempo condicionadas a ciertas hipótesis. Las ayudas por orfandad terminan al cumplir el beneficiario una cierta edad; las pensiones para las viudas se sujetan a la condición

⁹⁹ *Íbidem*. Pág.752

¹⁰⁰ *Íbidem*. Pág. 752- 753

¹⁰¹ *Íbidem*. Pág. 752

resolutoria de una nueva unión conyugal.”¹⁰², es decir serán prestaciones extralegales temporales aquellas prestaciones que su cumplimiento está sujeto o condicionado sólo a una temporalidad o circunstancia determinada.

La Doctora Kurczyn define a las prestaciones aisladas, como aquellas que “pueden cumplirse con un solo acto o a través de una sola entrega”¹⁰³, a lo que podemos concluir que son prestaciones extralegales aisladas, aquellas prestaciones que se cumplimentan en una sola ocasión y de forma indivisible.

Las prestaciones extralegales periódicas, son aquellas que son de tracto sucesivo es decir son constantes y existe una pluralidad de acciones dirigidas a un solo fin.

La pensión por retiro es el más claro ejemplo de estas dos últimas clasificaciones pues puede darse en un solo pago o de tracto sucesivo mes con mes hasta la muerte del pensionado.

Atendiendo a los sujetos obligados a cubrir las prestaciones podemos clasificarlas en:

A cumplir por los trabajadores, en las que la Doctora Kurczyn, nos dice que en éstas “Los trabajadores titulares buscan por si mismos su protección mediante sistemas de ahorro voluntario, generalmente programas aislados sin consistencia, sometidos a toda clase de eventualidades (pérdidas, devaluaciones, improductividad).”¹⁰⁴ Y como ejemplo nos refiere las cajas de ahorro, en las cuales es el propio trabajador el que aporta una parte de su salario a dicha caja con la finalidad de que en un determinado tiempo le sea devuelto el importe acumulado, este tipo de prestaciones son exclusivamente extralegales.

¹⁰² *Íbidem.* Pág. 752

¹⁰³ *Íbidem.* Pág.752

¹⁰⁴ *Íbidem.* Pág. 748

A cumplir por el patrón, son todas aquellas prestaciones extralegales en las que la obligación recae directamente en la persona física o moral que utiliza los servicios del trabajador.

A cumplir por el sindicato, son aquellas prestaciones que superan los beneficios legalmente impuestos, que son acordados entre el patrón y el sindicato titular del contrato colectivo en favor de los trabajadores, en los que el patrón se obliga en primer término con el sindicato, y a su vez éste queda obligado para con el trabajador, y de las cuales podemos citar como ejemplo el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas, en específico en su cláusula 112, con relación al seguro sindical, en la que el obligado a entregar a los beneficiarios del trabajador el importe de dicho seguro es el sindicato, tal y como podemos apreciar de la siguiente manera:

Contrato colectivo de trabajo celebrado entre Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas, revisión vigente para el bienio 2008-2010, depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, bajo el número de expediente CC-3/1986-XXII.

“CLÁUSULA 112.- SEGURO SINDICAL.

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

I.- MUERTE DE TRABAJADORES.

a).- Muerte de Trabajadores de Planta, Transitorios o de Obra Determinada.- Cuando algún trabajador de planta, transitorio o

de obra determinada, miembro del Sindicato, fallezca, LyF, del fondo que más adelante se indica, entregará al Sindicato para que éste lo haga a su vez a las personas a quienes el propio trabajador haya designado y compruebe a LyF haberlo hecho así, una cantidad igual a 2.5 días de su salario, tal como éste se define en la Cláusula 39, por cada mes de servicios que prestó a LyF como trabajador sindicalizado, cantidad que no deberá ser inferior a \$9,000.00 (nueve mil pesos).”

A cumplir por el Estado, la doctora Patricia Kurczyn nos dice que en relación a estas prestaciones que son “los sujetos obligados en el área de riesgos de trabajo (accidentes y enfermedades), obligación derivada de la teoría del riesgo profesional, cuya solución se organiza solidariamente a través de los fondos integrados con sus aportaciones exclusivas administradas por Instituciones generalmente tripartitas.”¹⁰⁵, es decir aquellas que derivan del derecho humano a la seguridad social.

A cumplir por terceros, cuando los obligados no son ninguno de los sujetos en la relación laboral, a su vez clasificados por la doctrinaria de cita de la siguiente manera: “Éstos pueden ser sujetos públicos o privados. En el primer caso se trata de la administración de los seguros a cargo de un organismo de gobierno o descentralizado, situación común en Iberoamérica hasta hace unos años. En el segundo caso, la administración se ejerce por particulares. La tendencia actual es modificar vertiginosamente el sistema con la creciente participación de terceros del sector privado: administradoras de fondos de retiros, compañías aseguradoras, montepíos, etc.”¹⁰⁶, haciendo referencia a las Administradoras de Fondos para el Retiro, (AFORES), que son instituciones financieras privadas, que administran fondos de retiro y ahorro de los trabajadores.

¹⁰⁵ *Ídem.*

¹⁰⁶ *Íbidem.* Págs.749 y 750

De la clasificación antes realizada podemos notar que las prestaciones legales también pueden ser categorizadas en alguna de ellas, por lo que a fin de entender de una forma más clara cuales son prestaciones legales y cuales extralegales precisaré los siguientes ejemplos:

Dentro de las prestaciones contempladas por la Ley Federal del Trabajo, podemos enunciar las siguientes: aguinaldo anual a razón de 15 días de salario por lo menos, un período anual de vacaciones para aquellos trabajadores que tengan más de un año de servicios, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, prima vacacional que no puede ser menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones, prima dominical para los trabajadores que presten servicio en día domingo, la cual será de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, etcétera.

Dentro de las prestaciones extralegales podemos enunciar las siguientes: seguros de gastos médicos mayores y/o menores, vales de despensa, vales de gasolina, fondos de ahorro, bonos por productividad, días de descanso adicionales, estacionamiento, becas de estudio, club social o deportivo, descuentos empresariales, préstamos personales, exámenes médicos, etcétera.

Capítulo IV.- Las prestaciones extralegales en la sucesión laboral.

Una vez analizado la naturaleza de las prestaciones extralegales, lo que comprenden las mismas, así como las peculiaridades de éstas, abordaré el estudio del procedimiento a seguir a fin de suceder éstas cuando fallece el trabajador que originó dichas prestaciones.

4.1. Del procedimiento especial.

Al respecto el autor José Dávalos nos dice que: “Este procedimiento se sustancia en una sola audiencia; pudiéramos decir que es de carácter sumarísimo. Esta rapidez se debe a la índole de los asuntos que se tramitan en este procedimiento.”¹⁰⁷ Afirmación que estimo acertada pues dicho procedimiento tiene como finalidad que se lleve lo más breve posible simplificando las etapas del procedimiento ordinario a una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

El procedimiento especial se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 892 al 899, a lo que el artículo 892 de la citada ley determina que se tramitarán en esta vía aquellas demandas que versen sobre los siguientes supuestos:

- Artículo 5, III. Jornada inhumana.
- Artículo 28, III. Trabajadores mexicanos que presten sus servicios fuera de la república
- Artículo 151. Acciones sobre casas habitación.
- Artículo 153, X. Acciones sobre capacitación y adiestramiento.
- Artículo 158. Determinación de antigüedad.
- Artículo 162. Prima de Antigüedad.
- Artículo 204, IX, gastos de repatriación.

¹⁰⁷ DÁVALOS, José, op cit., Pág. 206.

- Artículo 209, V y 210. Casos de pérdida de buques.
- Artículo 236, II y III. Pago de tripulantes aéreos.
- Artículo 389. Titularidad del contrato colectivo.
- Artículo 418. Administración del contrato-ley.
- Artículo 424, IV. Reglamento interior de trabajo.
- Artículo 427, I, II, y VI. Suspensión de las relaciones colectivas de trabajo.
- Artículo 434, I, III, y V. Terminación de las relaciones colectivas de trabajo.
- Artículo 439. Implantación de maquinaria nueva.
- Artículo 503 Indemnizaciones por muerte.
- Artículo 505 Designación de médicos de las empresas.
- Conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios

Atendiendo el principio de la norma más aplicable, las sucesiones se encuentran contempladas en el artículo 503 de la ley de cita.

4.1.1. Tramitación del procedimiento especial.

Tal y como lo dispone el artículo 893 de la multicitada ley el procedimiento especial se iniciará con la presentación del escrito de demanda.

4.1.1.1 De la demanda en el procedimiento especial.

Claudia Lizbeth Ramírez Juárez nos dice que “La demanda es el acto procesal mediante el cual la parte actora exige el cumplimiento de determinadas prestaciones a su contraparte (parte demandada) en ejercicio de una acción que le justifique la obtención de ese derecho.”¹⁰⁸ Concepto al cual sólo podría

¹⁰⁸ <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9683/11711>, 21 de diciembre de 2016, 14:49 horas.

juzgar la expresión de que es un acto procesal pues por si sola la demanda no tiene ni surte ningún efecto sino que es hasta la presentación de la misma ante las autoridades laborales que ésta empieza a surtir efectos jurídicos, a lo que en concordancia con la autora la definiré de la siguiente manera: la demanda es el instrumento mediante el cual la parte actora exige el cumplimiento de determinadas prestaciones a su contraparte (parte demandada) en ejercicio de una acción que le justifique la obtención de ese derecho.

Puntualizando que aquellas personas que se consideren con la calidad de beneficiarios pueden promover y comparecer de forma directa o por conducto a apoderado legal, en cuyo caso deberá acreditar dicho carácter mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de que sea ratificada ante la Junta, así mismo deberá acreditar ser abogado o licenciado en derecho con cédula profesional o persona que cuente con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión de conformidad a lo establecido en el artículo 692 de la ley laboral, por cuanto hace a los menores de edad, incapaces o personas en estado de interdicción pueden hacer valer su derecho por conducto de sus padres o tutores legales.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 872 sólo dispone como requisitos a la demanda que sea por escrito, al cual deberá de acompañarse tantas copias de la misma como demandados haya, así como que en dicho escrito se expresen los hechos en que se funden sus peticiones y dejando como facultad potestativa el que se acompañe a dicho escrito las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones situación que es de destacarse en el procedimiento especial puesto que de no acompañarse con la demanda las pruebas, éstas deberán de ofrecerse en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución ya que como mencionamos con antelación la finalidad de dicho procedimiento es que se sustancie en una sola audiencia; el precepto legal de comento dispone lo siguiente:

“Artículo 872.- La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.”

Por cuanto hace a las pruebas estimo pertinente precisar que éstas pueden ofrecerse en tres momentos distintos en el procedimiento especial, en un primer momento el actor puede exhibir y ofrecer sus pruebas junto con la demanda al presentarla ante las autoridades laborales, el segundo momento puede darse si el actor al presentar la demanda no la acompañó con sus pruebas en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, puede ofrecerlas después de ratificar y reproducir su demanda, y un tercer momento para ofrecer pruebas sería en la misma audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, una vez que la demandada haya dado contestación a la demanda, siempre y cuando las pruebas se relacionen con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación a la demanda y que no se haya dictado el acuerdo correspondiente en que se declare concluida la recepción de las pruebas; sirve de apoyo a lo anterior la siguiente tesis:

Época: Novena Época

Registro: 182337

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XIX, enero de 2004

Materia(s): Laboral

Tesis: I.13o.T.56 L

Página: 1591

PROCEDIMIENTO ESPECIAL LABORAL. OPORTUNIDAD DEL ACTOR PARA OFRECER PRUEBAS.

El procedimiento especial que se encuentra regulado en el título catorce, capítulo XVIII, de la Ley Federal del Trabajo, se rige por las disposiciones contenidas en los artículos 892 a 899 de dicho ordenamiento, y de conformidad con lo dispuesto por el numeral 893 inicia con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor puede ofrecer sus pruebas ante la Junta competente; por su parte, el artículo 895 establece las normas en cómo debe llevarse a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, y si no es posible la conciliación cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones, y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas; concluida su recepción la Junta oírán los alegatos y dictará resolución, según lo disponen las fracciones I, II y IV del último precepto en cita, de donde se desprende que se trata de una sola audiencia que, por su naturaleza, obedece a una mayor concentración en el proceso, a diferencia del procedimiento ordinario; acorde con lo anterior, el actor puede ofrecer sus pruebas al presentar su demanda, o bien, al momento de la celebración de la audiencia de mérito, lo que significa que cuenta con dos oportunidades de ofrecer pruebas, una al momento mismo de formular la demanda, y otra al comparecer a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución. Asimismo, el actor se encuentra facultado para ofrecer pruebas en una segunda intervención en la audiencia, siempre que no haya recaído el acuerdo correspondiente en que se declare concluida la recepción de las pruebas, conforme a la fracción IV del artículo 895 de la Ley Federal del Trabajo, si éstas se

relacionan con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, en términos del artículo 880 del mismo cuerpo de normas, cuya aplicación autoriza el artículo 899 de la ley en cita, que establece que en los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los capítulos XII y XVII del título catorce, en lo conducente, resultando aplicable en esta hipótesis el artículo 880 que se encuentra comprendido dentro del capítulo XVII del título catorce citado, referente al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por tratarse de hechos desconocidos para el actor que se desprenden de la contestación de la demanda, ya que ninguna razón de carácter lógico o legal existe para estimar lo contrario, pues de ser así implicaría dejar al actor en estado de indefensión al no darle la oportunidad de aportar las pruebas correspondientes a tales hechos, supuesto que los procedimientos ordinario y especial, en esencia son iguales, con la salvedad relativa a la mayor concentración del procedimiento especial; además, la aplicación del numeral 880 encuentra apoyo en lo dispuesto por el artículo 899 de la ley en comento, pues el fin último es que las Juntas se alleguen de los elementos convictivos que las conduzcan al conocimiento de la verdad.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 20733/2003. Maricela Araujo Durán. 31 de octubre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Yolanda Rodríguez Posada.

Otro aspecto que estimo necesario destacar es la obligación de los tribunales laborales de subsanar la demanda del trabajador, sólo cuando ésta no

comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo deriven de la acción intentada o procedente conforme a los hechos expuestos por el trabajador, puntualizando que dicha obligación sólo deriva de las prestaciones legales, lo anterior de conformidad a lo establecido en el artículo 685 de la ley de cita que a la letra dispone:

“Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

Si bien es cierto, que como hemos precisado en líneas anteriores, la ley no exige más formalidad para el escrito inicial de demanda que el que se presente por escrito y que al mismo se acompañen tantas copias del mismo como demandados haya, así como que en dicho escrito se expresen los hechos en que se funden sus peticiones, también lo es que en la práctica se han integrado diversos elementos a la misma que hacen más fácil su tramitación, dentro de los cuales podemos citar los siguientes:

- Rubro, en el cual se especifica quien es la parte actora y en contra de quien ejerce las pretensiones y prestaciones que reclama.
- Autoridad a la que va dirigido el escrito.

- Nombre de quien promueve y con qué carácter
- Domicilio para oír y recibir notificaciones, así como las personas a las que se autoriza para tal efecto.
- Nombre o razón social y domicilio donde puede ser emplazada la demandada.
- Prestaciones que se reclaman.
- Narración de los hechos que motivan la demanda
- Fundamentos de derecho en que se basa la demanda
- Puntos petitorios
- Fecha y lugar donde se suscribe
- Firma bajo Protesta

Por cuanto hace a la firma nuestros máximos tribunales han resuelto que si la demanda carece de la firma del actor o del apoderado, pero se adjuntó carta poder suscrita por éstos y dos testigos, corresponde a la Junta valorar los elementos de aquélla en cada caso concreto y determinar motivadamente si, a su juicio, contiene la información suficiente para desprender la intención del trabajador de ejercer la acción y, por ende, para tener por subsanada la falta de firma referida, tal y como podemos apreciar de la siguiente tesis de jurisprudencia:

Época: Décima Época

Registro: 2002138

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro XIV, Noviembre de 2012, Tomo 2

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 127/2012 (10a.)

Página: 1167

DEMANDA LABORAL. FORMA DE SUBSANAR LA OMISIÓN DEL TRABAJADOR O DE SU APODERADO DE FIRMARLA.

De los artículos 685, 687, 692, 693 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se colige que si la demanda carece de firma del trabajador o de su apoderado, pero se adjuntó carta poder suscrita por éstos y dos testigos, corresponde a la Junta valorar los elementos de aquélla en cada caso concreto y determinar motivadamente si, a su juicio, contiene la información suficiente para desprender la intención del trabajador de ejercer la acción y, por ende, para tener por subsanada la falta de firma referida (como podrían ser, por ejemplo, el nombre del/los patrón/es, las prestaciones reclamadas y los hechos básicos), ya que la carta poder es parte integrante de la demanda y ambos documentos se encuentran ligados constituyendo un todo, lo que obliga al análisis integral y armónico de todos los datos contenidos en ellos a fin de precisar su verdadero sentido.

Contradicción de tesis 216/2012. Entre las sustentadas por el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, actual Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito. 12 de septiembre de 2012. Mayoría de tres votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Disidente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretario: Aurelio Damián Magaña.

Tesis de jurisprudencia 127/2012 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de septiembre de dos mil doce.

4.1.1.2. De la radicación en el procedimiento especial.

El auto de radicación es el acuerdo que debe dictar la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, mediante el cual tiene por recibida la demanda y la tramita con un número de expediente, y en el cual señala fecha para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución; mismo en el cual apercibe a las partes de que de no comparecer el día y hora señalado a la actora se le tendrá por reproducido su escrito inicial de demanda y por perdido su derecho a ofrecer pruebas y por cuanto hace a la demandada se le apercibe que de no comparecer se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, así mismo las requiere para que señalen domicilio dentro de la jurisdicción de dicha autoridad apercibidas las partes que de no hacerlo o de no comparecer a la audiencia antes referida, las subsecuentes notificaciones aún las de carácter personal, les surtirán efectos por medio del boletín laboral, comisionando al C. Actuario de dicha autoridad laboral para que notifique personalmente a las partes cuando menos con 10 días de anticipación a la fecha de la audiencia señalada y les corra traslado con copia de dicho acuerdo y a la demandada, además, con copia del escrito inicial de demanda.

De igual forma en dicho auto admisorio es el momento procesal en el cual la autoridad laboral, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que el actor estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción; señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días, de conformidad a lo establecido en el artículo 873 de la ley de comento que a la letra dispone:

“Artículo 873. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el

escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta ley.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.”

4.1.1.3. De la investigación de los dependientes económicos y la convocatoria de ley.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 503 prevé ciertas prerrogativas para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, mismos que son aplicados en la sucesión laboral atendiendo el principio de la norma más aplicable, pues como ya se ha mencionado en esta investigación la Ley Federal del Trabajo no cuenta con un apartado que regule en concreto dicha figura. Dentro de las prerrogativas aplicables a la sucesión laboral se encuentra la investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador así como la llamada convocatoria de ley la cual consiste en fijar un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios el trabajador extinto, 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, para dicha convocatoria e investigación deberá tomarse en consideración la residencia del trabajador en el lugar de su muerte, si ésta era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta 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; así mismo dicho precepto legal faculta a la Junta o el inspector del Trabajo a emplear los medios publicitarios que juzguen convenientes para convocar a los beneficiarios; situación que no acontece en la práctica pues con que se realice la investigación de los dependientes económicos y se fije la convocatoria de ley con eso basta para que pueda celebrarse la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

4.1.1.4. De la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

Una vez radicada la demanda y notificadas las partes de dicho acuerdo (la demandada con copia de la demanda), y si se encuentran emplazadas con 10 días de anticipación a la fecha de la audiencia, la autoridad laboral podrá celebrar dicha audiencia en la cual en primer término tomará comparecencia a los asistentes con la calidad que se ostenten, mismos que podrán comparecer en forma directa o por conducto de sus apoderados (recordando que por cuanto hace a aquellas personas que se ostenten como apoderados tanto de la parte actora como de la demandada deberán de acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión y acreditar la calidad con la que se ostentan en términos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, como ya hemos mencionado con anterioridad), y posteriormente los invitará a conciliar el litigio que los ocupa a lo que invitara a las partes una plática con el Auxiliar Conciliador; de cuya plática pueden derivar tres escenarios, descritos de la siguiente manera:

Uno. Las partes resuelven las diferencias e inquietudes que tenían y llegan a un arreglo conciliatorio a lo que celebran un convenio mediante el cual dan por concluido el litigio, de comparecer la parte actora personalmente sólo se señalará fecha para dar cumplimiento a dicho convenio, pudiendo resultar que la demandada vaya preparada para dar cumplimiento en ese mismo instante, por lo que de ser el caso se solicitará sea aprobado por la Junta y se cumplimentará, produciendo los efectos jurídicos inherentes a un laudo, solicitándose el archivo del asunto como total y definitivamente concluido. De comparecer la parte actora sólo por conducto de su apoderado dicho convenio quedará sujeto a la ratificación de la actora y se señalará fecha para tal efecto, así como para su cumplimiento, apercibidas las partes que de no ratificar el convenio o no dar cumplimiento a éste se les tendrá por inconformes con dicho arreglo y se ordenará continuar con el procedimiento.

Dos. Las partes tienen el ánimo de llegar a un arreglo conciliatorio pero aún no han definido los parámetros de dicha negociación, por lo que pueden solicitar que se difiera dicha audiencia por estar celebrando pláticas conciliatorias y se señale nueva fecha para que la misma tenga verificativo (en la práctica la Junta sólo permite se difiera dicha audiencia por una sola ocasión a fin de evitar dilaciones al procedimiento), y de consolidar las negociaciones pueden llegar a un arreglo conciliatorio aún antes y en la misma fecha señalada para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución. Por otra parte, de no consolidar dicha negociación y no llegar a un arreglo conciliatorio se continuará con el procedimiento.

Tres. Las partes manifiestan que por el momento no es posible llegar a un arreglo conciliatorio y solicitan se continúe con el procedimiento (precisando que las partes pueden llegar a un arreglo conciliatorio en cualquier etapa del procedimiento en tanto no se haya dictado el laudo respectivo), a lo que la junta asentará dicha razón y ordenará se continúe con el mismo.

Previo a continuar con la audiencia que nos ocupa, la Junta requerirá por última ocasión a la parte actora, para que en ese momento cumpla con los requisitos omitidos en su demanda, así como para que subsane las irregularidades que se le hayan indicado en el auto admisorio, lo anterior de conformidad a lo establecido en el artículo 878 fracción II.

Una vez cerrada la etapa de conciliación, la Junta ordenará se continúe con el procedimiento abriendo la etapa de demanda y excepciones, pruebas y resolución en la cual se le dará el uso en primer término a la parte actora, la cual podrá ratificar su escrito inicial de demanda y ofrecer pruebas si es que no lo hizo con el escrito de demanda, acto seguido se le concederá el uso de la voz a la demandada para que de contestación a la demanda, así como para que ofrezca pruebas y objete las de su contraria, concediéndoles el uso de la voz una vez más a las partes para que formulen su réplica y contrarréplica respectivas, a lo que la Junta resolverá sobre la admisión de las pruebas admitiendo y desechando las que así estime conforme a derecho y de no existir pruebas que ameriten especial desahogo abrirá la etapa de alegatos y les concederá el uso de la voz a las partes para que formulen los propios, acto seguido dictará resolución con la que resuelva la litis planteada, lo anterior de conformidad a lo establecido en el artículo 895 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dispone lo siguiente:

“Artículo 895.- La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

- III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y
- IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.”

Como ya mencionamos en ésta investigación la finalidad de dicho procedimiento es que se resuelva en una sola audiencia, en virtud de la trascendencia de los asuntos que se tramitan por esta vía, pero dicha circunstancia sólo acontece cuando no se ofrecen pruebas que ameriten especial desahogo como confesionales, testimoniales, inspecciones, cotejos a fin de perfeccionar alguna documental, etcétera; ya que de ofrecerse y admitirse alguna de las pruebas antes señaladas se señalará fecha para que tenga lugar el desahogo de la misma, y una vez que sean desahogadas todas, o se desista de la prueba la parte que la ofreció, se continuará con el procedimiento.

4.1.2. Características del procedimiento especial.

En el caso de los procedimientos de reconocimiento y declaratoria de beneficiarios puede no existir un litigio tal cual, ya que como mencionaremos más adelante el patrón puede dar cumplimiento a las prestaciones extralegales en otra vía; cuando se lleva a un litigio es porque los beneficiarios no sabían que podían requerir el cumplimiento de dicha prestación extralegal en forma directa con el patrón o el sindicato, o cuando no cumplieron con alguno de los requisitos que se les impuso, o cuando aún y cumpliendo con dichos requisitos están inconformes con el cumplimiento o existe alguna duda o impedimento para finiquitar dicha obligación.

Cuando lo que motiva el litigio es el desconocimiento de que podían hacer valer su derecho en forma directa con el patrón o sindicato, y resultando de la investigación realizada de conformidad con el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, que los dependientes económicos del trabajador extinto son la parte

actora en el litigio, puede que no se ofrezcan pruebas que ameriten especial desahogo y la Junta resuelva el litigio en una sola audiencia, ya que en la mayoría de las ocasiones el obligado a cumplir una prestación extralegal sólo necesita la certeza de que sobre quien recae la misma es a la que se destinó dicha prestación.

Es de suma importancia puntualizar de nueva cuenta la inaplicabilidad de la legislación civil conforme a lo establecido en el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio, esto en virtud de que suele existir mucha confusión sobre este punto y existen beneficiarios que previo al procedimiento laboral, inician un procedimiento sucesorio civil olvidando por completo los términos que la Ley Federal del Trabajo prevé para la prescripción de las acciones que tienen los beneficiarios para reclamar las prestaciones a las que tuvo derecho el trabajador extinto o que se originaron con su muerte, la cual será de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible y de dos años en los casos de muerte por riesgos de trabajo, de conformidad a lo establecido en los artículos 516 y 519 de la multicitada ley; por lo que de no hacer valer su derecho en tiempo y forma el obligado a cumplir dichas prestaciones se puede excepcionar alegando que ejercen una acción prescrita.

4. 2. Del procedimiento interno en la sucesión de las prestaciones extralegales.

Como ya hemos mencionado con antelación, por cuanto hace a las prestaciones extralegales puede requerirse el cumplimiento de las mismas mediante un procedimiento interno en forma directa con el patrón o con el sindicato, dependiendo de quien deba cumplirlas; en cuyo caso los presuntos beneficiarios deberán de cumplir los requisitos establecidos en el pacto que dio

origen a la prestación y de cubrir los mismos sin necesidad de acudir a los tribunales laborales, le serán cubiertos en los términos establecidos.

El procedimiento interno deriva de cada contrato colectivo de trabajo, a lo que citaré como ejemplo el practicado de conformidad al celebrado entre Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas, de la siguiente manera:

4.2.1. Solicitud de apertura de carta designataria o pliego testamentario.

Es el escrito mediante el cual los sujetos que se consideran beneficiarios de un trabajador fallecido, solicitan al patrón o al sindicato la apertura del pliego testamentario que el trabajador elaboró y mediante el cual dispuso de determinadas prestaciones extralegales; en algunas ocasiones el trabajador se quedaba con copia de dicho pliego testamentario y por tal motivo sus sucesores saben de la existencia del mismo y que están contemplados en él, a cuyo efecto exhiben una copia del mismo con dicho escrito.

4.2.2. Acta administrativa o interna de apertura de carta designataria o pliego testamentario.

Es el documento mediante el cual el patrón o el sindicato dan seguimiento a la solicitud de apertura de la carta designataria y mediante la cual procede a la apertura y lectura del pliego que se tiene consignado y atendiendo a lo dispuesto por el trabajador, entrega las prestaciones sobre las que recae por los importes o porcentajes señalados a las personas que precisa el trabajador extinto, dicho documento no tiene ninguna formalidad sin embargo en la práctica por certeza jurídica se agregan los siguientes elementos:

- Lugar y fecha en que se suscribe
- Personas que comparecen a la diligencia y con qué carácter

- Motivo por el cual se levanta el acta de comento
- Breve narración de los hechos que motivan dicha acta
- Descripción de que se procede a la apertura y lectura del pliego testamentario
- Determinación de la procedencia o no del cumplimiento de lo dispuesto en el pliego testamentario
- Firma de los que intervinieron en la diligencia
- Firma de dos testigos con nombre completo.

Tal y como lo podemos apreciar en el siguiente ejemplo:

Imagen 8.

ACTA ADMINISTRATIVA DE APERTURA DE
CARTAS DESIGNATARIAS

En la Ciudad de México Distrito Federal a las catorce horas del día veintitrés de marzo de dos mil once, en las oficinas de Luz y Fuerza del Centro en Liquidación, ubicadas en Calzada de Tlalpan No. 1224, esq. Bretaña, Col. Zacahuisco, reunidos LIC. MARÍA MONICA RODRÍGUEZ VEYSSIER, actuando por parte de Luz y Fuerza del Centro en Liquidación, quien acredita su personalidad con la escritura pública número 48,436, pasada ante la fe del Notario Público No. 53 en el Distrito Federal, se procede a levantar la presente acta administrativa de apertura de Carta Designataria del JUBILADO CARLOS NAVA VECINO con número de trabajador 015410 para hacer constar lo siguiente:

ANTECEDENTES

En términos de lo dispuesto por los artículos 1° y 2° del "Derecho por el que se extingue el Organismo Descentralizado Luz y Fuerza del Centro", publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de octubre de 2009, el organismo descentralizado se extinguió subsistiendo Luz y Fuerza del Centro, para efectos de su liquidación y ésta quedó a cargo del Servicio de Administración y Enajenación de Bienes (SAE), siendo quien lo representará legalmente respondiendo por los actos de dicho proceso.

Asimismo, en el artículo 5 dispone que el Gobierno Federal garantizará el pago de las jubilaciones otorgadas a los trabajadores de Luz y Fuerza del Centro. Para tal efecto, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Energía, en el ámbito de sus respectivas competencias, realizarán las acciones conducentes para que el Servicio de Administración y Enajenación de Bienes reciba los recursos que se requieran, según las necesidades previsibles, para el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores jubilados de Luz y Fuerza del Centro, con cargo a los recursos que se establezcan para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación.

HECHOS

Con fundamento en lo dispuesto en la Cláusula 112 del Contrato Colectivo de Trabajo, del extinto organismo descentralizado Luz y Fuerza del Centro, se tiene a la vista la Carta Designataria del Seguro Sindical con sello lacrado de fecha 9 DE ENERO DE 1992 y que corresponde al señor CARLOS NAVA VECINO quien fue trabajador de la Extinta Luz y Fuerza del Centro y se encontraba JUBILADO, y falleció el 5 DE ENERO DE 2011.

Que la Carta Designataria que se describe se procede a abrir en presencia de los comparecientes y de conformidad a lo dispuesto por la ya mencionada Cláusula 112, Fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo del extinto organismo descentralizado Luz y Fuerza del Centro, procediendo a leer en este acto la Carta Designataria que se encontraba en poder de los familiares del de cujus, JUBILADO, en la cual aparece que el fallecido antes mencionado dejó como beneficiario (s) a: JOSEFINA CARRILLO TREJO (UNION LIBRE, FINADA) 20%, JOSE CARLOS NAVA CARRILLO (HIJO) 20%, JAIME NAVA CARRILLO (HIJO) 20%, ANGEL NAVA CARRILLO (HIJO) 20%, JAVIER NAVA CARRILLO (HIJO) 20%. Una vez enterados del contenido de la Carta Designataria, la cantidad correspondiente al Seguro Sindical de dicho fallecimiento será entregada, en cumplimiento a lo establecido en la Cláusula 112, Fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo, dándose por ejecutada la aplicación de dicha Cláusula, obligándose Luz y Fuerza del Centro en Liquidación a entregar a los beneficiarios las cantidades del Seguro Sindical como lo dispone el Contrato Colectivo de Trabajo en concatenación con las leyes laborales aplicables al caso concreto.

La Carta Designataria será archivada al igual que los documentos generados por su apertura, en el expediente del fallecido.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

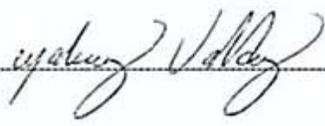
Bibiana Trejo A.
13/1/11

ACTA ADMINISTRATIVA DE APERTURA DE
CARTAS DESIGNATARIAS

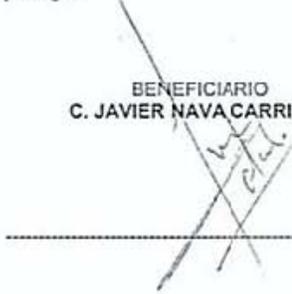
Con lo anterior se da por terminada la presente Acta Administrativa de Apertura de Cartas Designatarias, en el día y la hora que se indica al rubro, firmando de conformidad y constancia los que en ella intervienen.

Se hace constar la presencia de, JAVIER NAVA CARRILLO (HIJO) y JOSE CARLOS NAVA CARRILLO (HIJO), beneficiarios del fallecido quienes intervienen en la apertura de la presente diligencia y se identifican con Credencial del I.F.E., con número de folio 0763004351447 y 0577011995703 respectivamente, mismas que se anexan a la presente para los fines a que haya lugar.

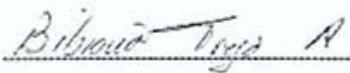
Luz y Fuerza del Centro en Liquidación
LIC. JOSE ANTONIO MALVAEZ VALDES



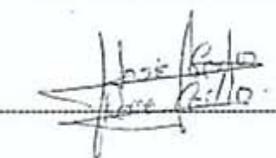
BENEFICIARIO
C. JAVIER NAVA CARRILLO



TESTIGO
C. BIBIANA TREJO ALVAREZ



TESTIGO
C. JOSE CARLOS NAVA CARRILLO



4.2.3. Pago o cumplimiento de la carta designataria o pliego testamentario.

Una vez abierto y leído el pliego testamentario el obligado a satisfacer la prestación extralegal procede al cumplimiento de la última disposición del extinto trabajador, haciendo entrega de lo pactado, solicitando se acuse de recibido y se tenga por cumplida dicha obligación.

4.3. Propuesta de adiciones a la Ley Federal del Trabajo.

La finalidad de esta investigación es hacer una propuesta de adiciones a la Ley Federal del Trabajo en específico a su artículo 115, a fin de que se establezca e implemente un apartado de sucesiones que genere certidumbre jurídica en el proceder de las autoridades laborales y es específico por cuanto hace a las prestaciones extralegales que son el objeto de este estudio dada su peculiaridad y trascendencia en las sucesiones laborales, debido a que en la práctica, por cuanto hace a los procedimientos de declaratoria de beneficiarios en los que se reclaman prestaciones extralegales; aquellas personas que podrían ser considerados legítimos beneficiarios (cónyuge, concubina, hijos, ascendientes y dependientes económicos) que no obtienen una resolución favorable en virtud de que el trabajador dispuso de dichas prestaciones en favor de terceros, se quedan con un estado de incertidumbre jurídica del proceder de nuestras autoridades laborales ya que no existe un sustento jurídico que determine que en tal caso debe prevalecer la voluntad del trabajador, en virtud de lo anterior; se proponen las siguientes adiciones al artículo 115 de la ley de cita, ya que, si bien es cierto que nuestras autoridades laborales de conformidad al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y atendiendo el principio de la norma más aplicable, han aplicado los artículos 501 y 503 también lo es que el artículo 115 es el que introduce los principios de las sucesiones laborales y excluye a las civiles, reiterando que cada contrato colectivo de trabajo tiene su procedimiento interno ante el cual los beneficiarios pueden hacer valer su derecho sin necesidad de llegar a un litigio.

Propuesta de adición a la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 115-A. La sucesión legítima laboral procede:

- I. Cuando los beneficiarios del trabajador extinto reclamen prestaciones legales a las que tuvo derecho el trabajador.
- II. Cuando no hay pliego testamentario laboral, o el que se otorgó es nulo o perdió validez, tratándose de prestaciones extralegales;
- II. Cuando el trabajador no dispuso de todas las prestaciones extralegales a que tuvo derecho o que se originaron después de su muerte;
- III. Cuando el beneficiario designado muere antes que el trabajador.

Artículo 115-B. En caso de muerte de un trabajador, tendrán derecho a recibir las prestaciones establecidas en esta ley:

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente del trabajador, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si dependían económicamente del trabajador;
- 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 115-C. Para la sucesión legítima laboral, se observarán las normas siguientes:

I. El Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la cual se denunció aquella, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente de éste 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 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 y Arbitraje o el inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrán emplear los medios publicitarios que juzguen conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. 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, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a recibir las prestaciones legales a que tuvo derecho el extinto trabajador;

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.

115-D. La sucesión testamentaria laboral procede sólo por cuanto hace a prestaciones extralegales a que tuvo derecho en vida un trabajador, o se originen para después de su muerte, a lo que deberá de estarse a lo estrictamente pactado por las partes ya que fueron éstas las que convinieron las modalidades del cumplimiento de dichas prestaciones, prevaleciendo en medida de lo posible la voluntad del trabajador siempre y cuando no se contravengan disposiciones del orden público.

Con la finalidad de que se sigan tramitando como un procedimiento especial que sea resuelto lo más rápido posible, así como para darle celeridad procesal a aquellos asuntos en los que no existe un litigio y sólo se necesita de la declaratoria de beneficiarios que haga la autoridad laboral; así mismo se propone una adición al artículo 982, a fin de que disponga que las sucesiones

laborales se tramiten mediante un procedimiento especial que pueda resolverse en una sola audiencia.

Propuesta de adición a la Ley Federal del Trabajo:

CAPITULO XVIII

De los procedimientos especiales

Artículo 892.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503, 505, 115-A, 115-B, 115-C y 115-D de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

Conclusiones.

PRIMERA. La sucesión es un modo de adquirir el dominio de derechos y obligaciones.

SEGUNDA. Las prestaciones que se originan con motivo de la muerte del trabajador no forman parte de su patrimonio, por lo que no son materia de la sucesión civil.

TERCERA. Compete conocer a las autoridades laborales, sobre las controversias que se susciten sobre aquellas prestaciones que derivan del vínculo que unió a un patrón con un trabajador que haya perdido la vida.

CUARTA. No solo los derechos laborales se excluyen de la sucesión civil, sino que dicho principio también recae sobre aquellos bienes cuya transmisión se sujeta a reglas especiales.

QUINTA. Por pliego testamentario sólo se pueden disponer de prestaciones extralegales.

SEXTA. Los pliegos testamentarios laborales no tienen su fundamento en la ley, sino en los contratos individuales o colectivos de trabajo.

SÉPTIMA. La sucesión testamentaria laboral es una sucesión contractual puesto que la voluntad del trabajador queda vinculada ya sea al contrato individual de trabajo o al contrato colectivo de trabajo.

OCTAVA. Prestaciones son todas aquellas percepciones en especie o en dinero, adicionales al salario, que son entregadas a los trabajadores, a cambio de su labor ordinaria.

NOVENA. Son prestaciones extralegales aquellas prerrogativas en especie o dinero, otorgadas a los trabajadores a cambio de su labor ordinaria, que no se encuentran contempladas por la ley.

DÉCIMA. Siguen siendo prestaciones legales aquellas prestaciones que hayan sido otorgadas con prerrogativas superiores a las de la ley, pues la norma contractual que les dio origen es la propia ley.

DÉCIMO PRIMERA. En la sucesión testamentaria laboral la norma suprema es la voluntad del trabajador.

DÉCIMO SEGUNDA. La sucesión testamentaria laboral procede sólo por cuanto hace a prestaciones extralegales a que tuvo derecho en vida un trabajador, o se originen para después de su muerte.

DÉCIMO TERCERA. Es necesaria una adición a la Ley Federal del Trabajo, en específico a su artículo 115, a fin de regular específicamente las sucesiones y dar certeza jurídica al proceder de las autoridades laborales, pues el aplicar por analogía un artículo que no regula el caso en específico genera incertidumbre sobre el proceder de nuestras autoridades laborales.

Bibliografía.

ASPRÓN PELAYO, Juan Manuel, Sucesiones, Segunda Edición, Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V., 1999. 216 Páginas.

BAÑUELOS SÁNCHEZ, Froylan, De la interpretación de los Contratos y de los Testamentos, Quinta Edición, 1997, Editorial Sista, 1004 Páginas.

CARDONA HERNÁNDEZ, Guillermo, Tratado de Sucesiones, Editorial Ediciones Doctrina y ley LTDA. Bogotá 2004, 317 Páginas.

CRESPO ALLUÉ, Fernando y Otros, La sucesión Hereditaria y el Juicio Divisorio: Cuestiones Básicas, Editorial Valladolid, Lex Nova, Thomson Reuters, 2012, 454 Páginas.

DÁVALOS, José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Novena Edición, Editorial Porrúa, 2015, 293 Páginas.

DELGADO MOYA, Rubén, Antología de Derecho Colectivo de Trabajo, Editorial Sista, S.A. de C.V., México D.F 1989, 245 Páginas.

GARCÍA FLORES, Jacinto, Curso General de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Trillas S.A. de C.V., México, 2011, 228 Páginas.

LLEDÓ YAGÜE, Francisco y Otros, Sistema de Derecho Civil, Derecho de Sucesiones, Editorial Dykinson, S. L., 447 Páginas.

LLEDÓ YAGÜE, Francisco, Derecho de sucesiones, Editorial Universidad Deusto Bilbao 1993, 429 Páginas.

MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Ruperto Isidoro, Tratado de Derecho de Sucesiones, Editorial La Ley, Las Rozas, Madrid, 2013, 2031 Páginas.

MORA BARRERA, Juan Carlos, Manual de sucesiones, Octava Edición, Editorial Leyer, Bogotá D.C., Colombia, 2011, 409 Páginas.

PARRA BENÍTEZ, Jorge, Derecho de Sucesiones, Editorial Universidad de Medellín, 329 Páginas.

RAMÍREZ FUERTES, Roberto, Sucesiones, Sexta Edición, Editorial Temis S.A., Bogotá Colombia, 2003, 302 Páginas.

REYES ECHANDIA, Alfonso, Código de Hammurabi Traducido y Comentado, Publicaciones Universidad Externado de Colombia, 1966, 118 Páginas.

ROCA-SASTRE MUNCUNILL, Luis, Derecho de Sucesiones Tomo I, Segunda Edición, Editorial Bosch, Casa editorial, S.A., Barcelona, 1995, 704 Páginas.

RODRÍGUEZ DE FONSECA, Bartolomé Agustín, El Digesto del emperador Justiniano, Traducido, Tomo III, Imprenta de Ramón Vicente, Cuesta de Santo Domingo, Madrid 1874, 864 Páginas.

ROJINA VILLEGAS, Rafael, Derecho Civil Mexicano Tomo IV Derecho Hereditario, Editorial Porrúa, Cuadragésima quinta edición, México D.F., 2015, 581 Páginas.

SERRANO ALONSO, Eduardo, Manual de Derecho de Sucesiones, Tercera Edición, Editorial Edisofer S.L., Madrid 2005, 310 Páginas.

URIBE ARANGO, Jairo, Sucesiones, Tercera edición, Editorial UNAULA, Medellín, junio de 2014, 112 Páginas.

VELÁSQUEZ LONDOÑO, Rubén, Derecho de Herencia, Segunda edición, Editorial Señal Editora, 530 Páginas.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Civil Federal.

Ley Federal del Trabajo.

Fuentes Electrónicas

<http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-13-08.pdf>, 17 de agosto de 2016, 20:45 horas.

<http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/1/139/43.pdf>, 23 de septiembre de 2016, 16:18 horas.

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9683/11711>, 21 de diciembre de 2016, 14:49 horas.