



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**OBLIGACIÓN DEL PATRÓN AL PAGO DE
INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE
DEL TRABAJADOR DERIVADA DE UN
RIESGO DE TRABAJO.**

T E S I N A

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

ENRIQUE HUERTA CALVILLO

ASESOR

MTRO. MARTIN LOZANO JARILLO



FES Aragón

MÉXICO 2012.



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.

MIS MÁS SINCEROS AGRADECIMIENTOS:

Para Dios de todo corazón por que a través de mis padres me concedió la vida en este mundo y llenarme con sus bendiciones día con día, por no dárme todo, sino solo lo necesario. Porque me ha heredado el tesoro más valioso que puede dársele a un hijo "sus padres".

A la Universidad Nacional Autónoma de México por abrirme sus calurosos brazos y permitirme reposar sobre ellos, por haberme permitido ser uno de sus hijos y así lograr uno de mis más grandes sueños, ser una persona vocacionalmente preparada.

Rotundo agradecimiento a la Facultad de Estudios Superiores plantel Aragón por hacerme sentir día a día una persona plenamente orgullosa de mis logros y haberme guiado por el camino de la educación y la lectura, siendo éste uno de los mejores regalos de mi vida.

A mis Padres Benjamín Huerta Lara y Silvia Clavillo Carmona y a mis hermanos José Guillermo, David Benjamín y Guadalupe Montserrat por ser mis guías y mi gran apoyo para lograr mi excelencia y formación profesional y así realizar una de mis grandes metas lo cual constituye la herencia más valiosa que pudiera recibir, por su amor y cariño entregados. Este presente simboliza mi gratitud por toda la responsabilidad e invaluable ayuda que siempre me han proporcionado, esperando sin duda, estén totalmente orgullosos de mí, los amo.

Y a mi tía Esther Huerta Lara como un testimonio de eterno agradecimiento por que directa o indirectamente ha tenido a bien ayudarme en forma moral y económica para mi formación como ser humano y profesional, por el gran amor, la confianza y el incomparable apoyo que siempre me ha brindado, gracias por darme la fuerza para irme superando.

A mi Tío Sergio Calvillo Carmona por ser como un invaluable amigo conmigo, por tenderme su mano en los momentos más difíciles de mi vida, con el más grande aprecio que le puedo tener a un amigo, gracias.

Reconociendo que jamás encontraré la forma de agradecer a mis amigos Omar Bernal Mora y Juan Manuel Contreras del Ángel el que me hayan brindado su mano en las derrotas y logros de mi vida, haciendo de este triunfo más suyo que mío por la forma en la que guió mi vida con amor y energía.

Enérgico agradecimiento para mis Amigos Víctor Manuel Torres Ruíz, Juan Leonardo Álvarez Montiel y Abraham Valera Avilés, por ayudarme cada día a cruzar con firmeza el camino de la superación, porque con su apoyo y aliento hoy he logrado uno de mis más grandes anhelos. Con agradecimiento infinito.

De todo corazón a mi Familia por el cariño y apoyo moral que siempre he recibido de ustedes y con el cual he logrado culminar mi esfuerzo, terminando así mi carrera profesional.

Con el más grande amor que puede dar una persona, mil Gracias.

OBLIGACIÓN DEL PATRÓN AL PAGO DE INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR DERIVADA DE UN RIESGO DE TRABAJO

ÍNDICE	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	I

CAPÍTULO 1

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. PRINCIPIOS GENERALES.....	1
1.1. Principio Protectorio.....	2
1.1.1. Principio de Indubio Pro Operario.....	2
1.1.2. Principio de la Norma más Favorable.....	3
1.1.3. Principio de Condición más Beneficiosa.....	4
1.2. Principio de Libertad de Trabajo.....	5
1.3. Principio de Igualdad en el Empleo.....	8
1.4. Principio de Estabilidad en el Trabajo.....	9
1.5. Principio de Irrenunciabilidad.....	10
1.6. Principio de Primacía de la Realidad.....	10
1.7. Principio de Buena Fe.....	11
1.8. Principio de Justicia Social.....	12

CAPÍTULO 2

LOS RIEGOS DE TRABAJO

2. RIESGOS DE TRABAJO.....	13
2.1. Accidente de Trabajo.....	15
2.2. Enfermedad.....	16
2.3. Consecuencias de los Riesgos de Trabajo.....	18
2.4. La Muerte del Trabajador.....	19

2.5. Beneficiarios y Asegurados.....	22
--------------------------------------	----

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS Y PROPUESTA DEL SALARIO A CONSIDERAR PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL OBRERO DERIVADA DE UN RIESGO DE TRABAJO

3. EL SALARIO.....	24
3.1. Modalidades del Salario.....	25
3.1.1. El Salario Mínimo.....	25
3.1.2. Salario Integrado.....	26
3.1.3. Salario Ordinario y Extraordinario.....	27
3.1.4. Salario en dinero, en especie y mixto.....	27
3.1.5. Fijación del Salario.....	28
3.2. Análisis del Artículo 123, Apartado A, Fracción XIV de la Constitución Federal Mexicana.....	29
3.2.1. Análisis del artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo.....	31
3.2.2. Análisis del artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo.....	32
3.2.3. Ley del Seguro Social.....	35
3.2.4. Necesidad de modificar el artículo 123, apartado A, Fracción XIV de nuestra Carta Magna.....	35
3.2.5. Necesidad de modificar la Ley Federal del Trabajo.....	37
CONCLUSIONES.....	38
FUENTES CONSULTADAS.....	40

INTRODUCCIÓN

Desde épocas antiguas el ser humano se ha visto en la necesidad de trabajar con el propósito de sobrevivir, sin embargo, a pesar de que en dicha actividad no había cabida para la existencia de recompensar económicamente al ser humano, debido a que la esclavitud era quien se apoderaba del trabajo y esfuerzo de las personas, siendo los más fuertes quienes sometían a los más débiles, no permitiendo así el pago de un el salario. Empero no fue hasta mucho tiempo después cuando esta actividad fue considerada y establecida legalmente como tal, esto es, como un trabajo, otorgándoles por fin una remuneración pecuniaria por sus esfuerzos.

Para el caso de nuestra nación, como veremos más adelante, comenzó a legislarse y reconocérseles sus derechos con uno de los sellos más característicos el cual se dio con la Constitución de 1917, de tal forma que se les reconocen sus derechos a los afanosos otorgándoles una protección jurídica muy importante, puesto que en muchas de las ocasiones eran y siguen siendo separados de la relación personal y subordinada para con sus patronos, o bien pueden llegar a sufrir un riesgo de trabajo o inclusive la muerte, dejándolos en un estado de indefensión.

Por estas cuestiones, se llevará a cabo un análisis del salario que la Ley Federal del Trabajo toma en cuenta para la realización del pago, por concepto de indemnizar al trabajador que sufra la muerte derivada de un riesgo de trabajo, por ende, debe de utilizarse un método inductivo, esto es, que una norma jurídica de aplicación general, afecta a los trabajadores en casos particulares, siendo el salario del obrero el que resulta afectado por la aplicación de dicho ordenamiento jurídico el cual será analizado.

Los elementos precisados para el desarrollo de la presente investigación serán respaldados por fuentes de información o documentos de carácter

primario, es decir, a través de la información contenida en libros de nivel técnico o avanzado, legislaciones, tesis jurisprudenciales en materia del trabajo y diccionarios.

El propósito de la presente investigación consiste en establecer una solución al problema que surge al momento de realizarse el pago por concepto de indemnización por muerte del trabajador derivada de un riesgo de trabajo, planteando para ello el salario que debería de tomarse en cuenta para cubrir dicha indemnización y no la actualmente establece la Ley Federal del Trabajo, asimismo establecer quienes tienen las facultades para hacer exigible el pago de mérito y quienes deben tener la obligación de pagarlos. Para tal cuestión es necesario analizar algunos artículos establecidos la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social, con la finalidad de determinar algunos aspectos que considero de inadecuada ejecución por la existencia de una afectación para los trabajadores, planteando para tal efecto las causas y los motivos por los cuales tome dichas consideraciones.

Se invocarán algunas de las jurisprudencias que se aplicarán al caso concreto que nos ha de ocupar en la presente investigación, con el objetivo de fortalecerla jurídicamente, mismas que se analizarán y se enfocarán de manera correcta y específica a la problemática salarial.

Finalmente se establecerán propuestas de modificación a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así mismo a la Ley Federal del Trabajo, con motivo de subsanar el problema que ha de plantearse en la presente investigación, aportando una solución pertinente, esto es, proteger al asalariado en caso de que sufra un riesgo de trabajo o la muerte.

CAPÍTULO 1

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Primeramente, es de vital importancia conocer cuáles son los derechos que en materia del trabajo nos respaldan, saber a que nos referimos cuando se habla de Principios del Derecho del Trabajo, esto es, el alcance que éstos contienen en la aplicación real de los mismos, señalando que son derechos que tienen todos los obreros al momento en que otorgar la prestación de un servicio personal y subordinado a otra persona, obteniendo así, los beneficios consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la Ley Federal del Trabajo, y los cuales tienen como fin común la protección jurídica de los jornaleros ante las adversidades laborales.

Los principios fundamentales del Derecho Laboral Constitucional, al ser de orden axiológico de la actividad humana, quedan determinados de la siguiente forma.

1. PRINCIPIOS GENERALES

Inicialmente podemos decir que en el derecho del trabajo se establece una institución, apareciendo así los principios informadores del Derecho del Trabajo; existen diversas opiniones tal como sucede en la determinación de los caracteres de la disciplina laboral, sin embargo solo se señalaré aquellos principios que en verdad revisten una influencia determinante en la materia.

Debe quedar claro que la naturaleza de los principios informadores es radicalmente distinta de la de los principios generales del derecho; a diferencia de éstos últimos, los principios informadores no aparecen enumerados, lo que indica que no se trata de fuentes del Derecho en sentido riguroso. No resultan aplicables a todos los ordenamientos, sino únicamente a una de sus ramas, el Derecho Laboral, por lo que relativamente carecen de valor normativo.

Se puede decir que los principios generales del derecho son pautas superiores o de mayor rango emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad, siendo así, que su tarea es ordenar y orientar jurídicamente al juzgador o al intérprete de las normas.

1.1. Principio Protectorio

Nos establece Julio Armando Grisolia que: “Es considerado –junto con el principio de irrenunciabilidad– el más importante. Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana.”¹

Este método tiene como objetivo primordial el lograr un equilibrio entre el obrero y el empleador, evitando que quienes prestan sus servicios personales y subordinados para una persona, o bien se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas que atenten en contra de su dignidad como personas, en virtud de las diferencias económicas y sociales en las que ambos se encuentran, esto es, en la relación obrero-patronal. En otras palabras decimos que, éste principio alude a la protección de los trabajadores a través de la aplicación exacta de las normas jurídicas, por lo que el principio protectorio se manifiesta en tres reglas mismas que se señalan a continuación.

1.1.1. Principio de Indubio Pro Operario

Este principio responde a una concepción primitiva del Derecho Laboral (protección patriarcal del trabajador), ha perdido últimamente gran parte de su fuerza, lo cual no nos debe de extrañar, puesto que como ya se mencionó carece de sentido en un ordenamiento jurídico, consagrando el nivel máximo el derecho de libertad sindical. Empero queda hoy día el fundamento de aplicación

¹ GRISOLIA, Julio Armando, Manual de Derecho Laboral, LexisNexis, Segunda Edición, Argentina, 2005, Pág. 57.

del mismo que deriva de las previsiones que del Derecho común contiene respecto al favorecimiento a la parte que no elabora los contratos de trabajo.

Carlos Molero Manglano establece que: "...Traído, con mejor o peor fortuna, del penal *in dubio pro reo*, se enuncia como aquel en virtud del cual entre dos o más sentidos de la norma ha de tomarse el que en cada momento resulta más conveniente para el trabajador, resulta así de carácter puramente interpretativo. No afecta, pues, ni a la fijación de los hechos, la determinación de la norma aplicable o la integración de lagunas."²

Por su parte Julio Armando Grisolia nos señala: "La regla *Indubio Pro Operario*: es una directiva dirigida al juez (o al intérprete) para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma."³

Por lo que podemos deducir que el juzgador o intérprete toma en consideración una norma que contenga un beneficio para el trabajador al momento de presentarse un conflicto (sin aplicarla al caso concreto), esto es, solo se apoya en ella para que no se ocasione un detrimento, de cualquier índole, al obrero.

1.1.2. Principio de la Norma más Favorable

Nos señala Julio Armando Grisolia que: "La regla de la norma más favorable: así como en el caso anterior la duda recaía en la interpretación de una norma, aquí se presentan dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica; en tal caso, el Juez debe, necesariamente, por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior. Es decir,

² MOLERO MANGLANO, Carlos (director), Manual de Derecho del Trabajo, Thomson Civitas, Quinta Edición, España, 2005, Pág. 32.

³ GRISOLIA, Julio Armando, Op. Cit., Pág. 58.

mientras que el *in dubio pro operario* es una regla de interpretación, esta es una regla de aplicación.”⁴

Por su parte Carlos Molero Manglano nos señala que: “Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.”⁵

Entonces, en caso de que se suscite un conflicto de aplicación entre dos o más normas de cualquier tipo en materia del trabajo, dicha concurrencia debe de solucionarse mediante la aplicación de lo más favorable para el jornalero, apreciando en su conjunto las respectivas previsiones. Por lo que hay que destacar las características de éste principio tales como: parcialidad, globalidad, respeto al derecho necesario y el cómputo anual para el caso de computar los salarios.

1.1.3. Principio de Condición más Beneficiosa

En éste principio nos encontramos ante una especie de privilegio personal que funciona al margen del cuadro normativo ordinario, legal o convencional, esto es, que tales condiciones pueden considerarse desde partidas específicas como una prima o un plus otorgado en un determinado momento.

Por lo que Carlos Molero Manglano establece que: “La condición más beneficiosa podríamos decir que no es más que la versión laboral de los derechos adquiridos, y en ese sentido el principio exige que no se ignoren por el

⁴ Ídem.

⁵ MOLERO MANGLANO, Carlos, Op. Cit., Pág. 33.

empleador aquellas condiciones laborales favorables al trabajador que, aunque no contempladas en disposiciones legales o convenio colectivo, puedan considerarse integradas en el patrimonio jurídico de los trabajadores en razón a las circunstancias fácticas concurrentes. Es una forma de atemperar el principio de *lex posterior derogat anterior*.⁶

Por lo que respecta a Julio Armando Grisolia nos indica que: “La regla de la condición más beneficiosa: dispone que cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar: la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir sus derechos. El punto de partida es el reconocimiento en el contrato individual de trabajo de una situación concreta más favorable al trabajador que la que establece la nueva norma que se habrá de aplicar.”⁷

Un caso muy particular es el que en la presente investigación se desea lograr, esto es, beneficiar al trabajador a través de la eliminación del limitante que existe en el pago de indemnización por riesgo de trabajo, debiéndola abrir a las condiciones mencionadas con antelación, de tal forma que disfrute plenamente de un verdadero beneficio y no así de un beneficio limitado.

1.2. Principio de Libertad de Trabajo

Este principio se establece una de las garantías consagradas en la parte dogmática de la Constitución Federal y en la cual se atiende a que todo individuo tendrá plena libertad de elegir la actividad laboral que mejor le acomode, sin más restricción que la licitud, esto es, que establece cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

⁶ Ibídem, Pág. 34.

⁷ GRISOLIA, Julio Armando, Op. Cit., Págs. 58-59.

Feliciano Calzada Padrón señala “Respecto al régimen laboral, cuya bandera está representada fundamentalmente en el artículo 123, que mereció la exclusividad del título sexto, denominado “Del Trabajo y de la Previsión Social”, se ha dicho –con sobrada razón- que es uno de los sellos más característicos de la Constitución de 1917. Al explicar su origen, y justificado su creación, Ramón Eduardo Ruiz, estudioso de la Revolución Mexicana, señala: “Indudablemente el artículo 123, que dio a los mexicanos muchos derechos de que con frecuencia carecen los obreros de las naciones industriales, fue, lógicamente, un resultado del éxito obtenido por Porfirio Díaz al proponerse crear una economía moderna. La explicación de por qué se adoptó este artículo está en las presiones políticas y económicas que se ejercieron.”⁸

Gracias al esfuerzo de años, se ha logrado un avance jurídico muy importante el cual se refleja en las garantías individuales plasmadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para el caso que nos atañe, se perfecciona en el artículo 5º en relación con el artículo 123 que la misma Carta Magna establece, como derechos fundamentales de los trabajadores, la cual establece la forma y condiciones en que se aplicaran los beneficios laborales así mismo se da la pauta a la creación de una Ley que reforzará de manera efectiva la aplicación de éste ordenamiento, dándole al trabajador una seguridad más amplia y concreta.

Estableciendo al respecto Ariel Alberto Rojas Caballero que: “La libertad de ocupación se encontraba regulada en los artículos 4º y 5º de la Constitución de 1857.

La discusión sobre la libertad de ocupación en el Constituyente de 1917, generó que se elevara a rango constitucional los derechos de los obreros, dentro del Título Sexto de la Constitución denominado “Del Trabajo y la Previsión Social” dentro del que ubica el artículo 123, el que por primera vez en

⁸ CALZADA PADRÓN, Feliciano, Derecho Constitucional, Harla, México, 1990, Pág. 113.

la historia jurídica de la humanidad consagró derechos sociales, lo que permitió romper con el modelo tradicional de lo que era una Constitución, dándole una dimensión mundial a la decisión del Constituyente Queretano.”⁹

Por lo que respecta a Miguel Carbonell señala que: “La libertad de ocupación o trabajo implica la posibilidad de que cualquier persona pueda desempeñar la actividad profesional que refiera. La aclaración que hace el texto constitucional en el sentido de que dicha actividad debe ser “lícita” viene a desdibujar ese derecho fundamental, puesto que la licitud es una característica que se determina por ley, con lo cual el mandato constitucional se deja a la discreción del legislador, se “desconstitucionaliza” por tanto.”¹⁰

El hecho de que exista, por así decirlo una restricción (aunque en realidad no lo sea), respecto de la licitud del trabajo, significa que existe una libertad más no un libertinaje de elección de la actividad que mejor le acomode al obrero.

José María Obando Garrido señala que: “Este derecho es inmanente en el ser humano; es la potencia racional para decidir su propio destino y realizar la existencia inteligentemente en el mundo. Consiste en la autodeterminación consciente sobre la propia personalidad, sólo limitada por los controles morales y normativos.”¹¹

Me parece que, por lo que respecta a los derechos de los trabajadores es un tema no solamente relevante para el constitucionalismo, sino del todo apropiado para ser incluido en un texto pretende estudiar los derechos fundamentales en el sistema jurídico mexicano. Además, la cuestión también

⁹ ROJAS CABALLERO, Ariel Alberto, Las Garantías Individuales en México, segunda edición, Porrúa, México, 2003, Pág. 152.

¹⁰ CARBONELL, Miguel, Los Derechos Fundamentales en México, Porrúa, México, 2005, Pág. 356.

¹¹ OBANDO GARRIDO, José María, Derecho Laboral, Tunvimor, México, 2007, Pág. 73.

tiene interés si se entiende que son justamente las luchas por los derechos de los trabajadores las que, en parte, den lugar a los modernos derechos sociales.

1.3. Principio de Igualdad en el Empleo

Entre este principio y el anterior hay una vinculación tan estrecha que, la igualdad sin libertad no puede existir y ésta no crece donde falta aquella; esto es, ambos son principios fundamentales que se complementan uno a otro y constituyen la razón de ser del derecho laboral.

Así nos señala José María Obando Garrido que: “Por igualdad se entiende la capacidad de gozar y ejercer los mismos derechos individuales y sociales como justicia y razón de ser del hombre, sin distinción ni privilegios que hagan difícil la convivencia humana. Es la equidad y armonía en las relaciones de los seres, tendiente a preservar la dignidad del hombre en grado de paridad y equivalencia, por la semejanza y calidad de las personas que se originan de la misma naturaleza humana. La igualdad implica ausencia de discriminación y preferencia y la protección de los derechos de la persona y de su decoro.”¹²

Una de las cuestiones establecidas en la Ley Federal del Trabajo es la de igualdad salarial, establecida en el artículo 86 de la Ley de mérito, en donde se señala que *a trabajo igual, debe corresponder salario igual*, por lo cual señala Rafael Tena Suck establece: “El principio de igualdad de salario que regula la norma, debe prevalecer siempre que existan en trabajo igual, jornada y condiciones de eficiencia también iguales; sin embargo, esta disposición tiene diversas modalidades en los trabajos especiales que no vulneran su aspecto esencial.”¹³

¹² *Ibíd.*, Pág. 74.

¹³ TENA SUCK, Rafael, Derecho Individual del Trabajo, Sista, México, 2008, Pág. 426.

Queda claro que la igualdad es un principio indispensable que debe de ser aplicado a las condiciones de trabajo otorgadas a un jornalero, esto es, en ningún momento debería de permitirse desigualdad alguna en las relaciones de trabajo, empero es notable la existencia de dicha desigualdad, misma que se encuentra establecida en el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo la cual se analizará más adelante.

1.4. Principio de Estabilidad en el Trabajo

Este principio en mi particular punto de vista, está a la deriva, esto porque se mantiene en la incertidumbre ya que no existe, en la mayoría de los casos, una estabilidad plena en el empleo, sin embargo debemos abogar por los beneficios que conlleva éste principio.

José Dávalos nos establece que: “Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.”¹⁴

La permanencia en un empleo va a depender de muchos factores como un buen trato por parte de los empleadores, buenas condiciones de trabajo, un buen salario, una jornada laboral respetada, etcétera. Siendo que la alteración de cualquiera de estos factores puede alterar esa permanencia.

Por lo que Francisco Ramírez Fonseca señala que “ La prolongada permanencia del trabajador dentro de la empresa le da una protección en el trabajo que dificulta al patrón el derecho a despedir.”¹⁵

¹⁴ DÁVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo, Porrúa, Décimo Séptima Edición, México, 2008, Pág. 23.

¹⁵ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El Despido “Comentarios y Jurisprudencia”, edición Octava, PAC, México, 1987, Pág. 161.

1.5. Principio de Irrenunciabilidad

Por lo que respecta a este principio, podemos decir que no abarca simplemente con las normas que regulan la materia laboral, sino por el contrario son derechos fundamentales los que se atienden, esto es, que los trabajadores no pueden renunciar, por ejemplo, a las indemnizaciones a que tienen derecho, mucho menos a las prestaciones que les son otorgadas tales como el salario, la jornada laboral, las excelentes condiciones de trabajo, etcétera.

Por lo que Julio Armando Grisolia refiere a: “El principio de irrenunciabilidad constituye uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones y, para ello, excluye la validez de toda convención de parte de su prima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, estatutos profesionales o convenciones colectivas.”¹⁶

El derecho del trabajo considera que cuando el trabajador renuncia a un derecho, lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, forzado por la desigualdad jurídica y económica existente con el empleador.

1.6. Principio de Primacía de la Realidad

Este principio como su nombre lo indica, prima la verdad de los hechos, esto ante la esencia de la relación que vinculó a las partes, sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato. En este sentido se determina que será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentado normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio, en dicho caso, la relación quedará regida por la ley de la materia.

¹⁶ GRISOLIA, Julio Armando, Op. Cit., Pág. 61.

Por lo tanto, Julio Armando Grisolia establece lo siguiente: “Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un “contrato-realidad”.¹⁷

A diferencia del derecho civil, que le da relevancia a lo pactado por las partes en un contrato, en esta materia, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, se debe dar preferencia a los hechos.

1.7. Principio de Buena Fe

La buena fe denota confianza, luego entonces, para que éste principio pueda aplicarse plenamente a las relaciones de trabajo, debe de existir comunicación entre las partes y, por supuesto, un obrar adecuado por éstas. Las partes están obligadas a actuar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato de trabajo independientemente de su naturaleza.

Es un principio y un deber de conducta recíproco de las partes que si bien no es específico del derecho del trabajo, adquiere esencial relevancia, ya que el contrato no sólo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta.

Podemos decir que comprende el deber de actuar con fidelidad y adoptar conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones, aplicándose durante toda la relación laboral.

¹⁷ *Ibíd.*, Pág. 73.

1.8. Principio de Justicia Social

Es un concepto amplio y consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y, en el plano colectivo, con la libertad sindical.

Ahora bien, “La Ley Federal del Trabajo; que derogó todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados de materia de trabajo y las expedidas por el Congreso en cuanto se opusieron a ella, expedida el 27 de agosto de 1931 por el entonces Presidente Constitucional Pascual Ortiz Rubio, que establece los derechos y obligaciones obrero-patronales, tanto individual como colectivamente, así como la organización y funcionamiento de los tribunales (juntas de conciliación y arbitraje) para resolver las controversias obrero-patronales.”¹⁸

El ser humano requiere de bienestar permanente y una protección, bajo la exacta y adecuada aplicación de las normas, por lo que el estado tiene la obligación de prestar los servicios necesarios a fin de dirimir controversias suscitadas entre los trabajadores y los patrones; por lo que cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

¹⁸ GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco, El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, UNAM, México, 1973, Pág. 454.

CAPÍTULO 2 LOS RIESGOS DE TRABAJO

2. RIESGOS DE TRABAJO

Los *Riesgos de Trabajo* son eventos posibles a los cuales todos los trabajadores están expuestos en ejercicio o con motivo de su labor y los cuales pueden consistir en un accidente, o bien en una enfermedad, y que en la mayoría de las ocasiones es inevitable que sucedan por cuestión de las actividades que realizan en las empresas. Es decir, son cuestiones a la que cualquier jornalero está expuesto, sin necesidad de que se busque producir un daño de manera personal, puesto que nunca se puede saber cuándo pueden de manera inconsciente, estar expuestos a sufrir una enfermedad o bien, un accidente en el trabajo, luego entonces me remitiré hacia algunos conceptos establecidos por doctenarios de la materia.

Primeramente De Buen L. Néstor en el Derecho del Trabajo establece: “Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo...”¹⁹ por lo que respecta a éste concepto cabe aclarar que no solo establece lo que es un Riesgo de Trabajo sino que de igual forma nos señala que: éste es un precepto genérico que acepta dos especies. Por un lado los accidentes y por otro las enfermedades de trabajo.

El fundamento de los riesgos de trabajo se encuentra plasmado en el artículo 123 apartado “A” fracciones XIV y XV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se consigno la responsabilidad de los patrones en los riesgos profesionales, así como la obligación de observar las normas de seguridad e higiene para prevenirlos.

¹⁹ DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, T. Primero, Decimonovena edición, Porrúa, México, 2009, Pág. 617.

Por otro lado nos señala Ruiz Moreno, Ángel Guillermo que “Doctrinalmente, el concepto *riesgo* es un evento posible e incierto, contemplando como tal lo mismo en un contrato de seguro privado como en los seguros sociales, hecho jurídico de cuyo acontecimiento depende el *nacimiento de la obligación a cargo de la entidad aseguradora*, cualquiera que sea la naturaleza de ésta.”²⁰

Sin embargo, si bien es totalmente cierto que el *riesgo* es un evento posible, también lo es que puede ser cierto, puesto que existen ocasiones en las que el trabajador puede llegar a provocarse un accidente de manera dolosa a fin de que le otorgue una incapacidad, ésta no solo pecuniaria sino que se le otorguen días para no laborar, de tal forma que el Patrón queda vulnerable ante esas situaciones, siendo que es él quien está obligado a la responsabilidad que derive de un accidente o enfermedad de un trabajador y a cubrir el daño que éste se ocasione siempre y cuando no compruebe que el daño fue ocasionado por el propio trabajador.

Por su parte, nos establece Herrera Gutiérrez, Alfonso que: “Las cuotas que deben cubrir los patrones para el sostenimiento del seguro de riesgos profesionales, se fijan en proporción a los riesgos inherentes a la actividad, como tal actividad, de la negociación de que se trate, para lo cual en un reglamento especiales fija una lista de las diversas ramas industriales, asignando a cada una de ellas una clase determinada.”²¹

Debe de existir una equidad entre las cuotas que deben de cubrir los patrones y los riesgos sufridos por parte de un trabajador, motivo por el cual

²⁰ RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Décima edición, Porrúa, México, 2006, Pág. 482.

²¹ HERRERA GUTIÉRREZ, Alfonso, La Seguridad Social “Estudios Jurídicos”, México, 1963, Pág. 41.

existen tabulaciones plasmadas en la Ley que van a determinar el monto que debe de cubrirse al trabajador.

Por su parte, Mercader Uguina, Jesús R. nos establece que “El riesgo es la dinámica que impulsa el desarrollo de una sociedad empeñada en el cambio y que dirige sus actuaciones hacia la determinación de su propio futuro, en la que se rechaza la posibilidad de que el mismo quede en manos de la religión, la tradición o los caprichos de la naturaleza.”²²

Para que pueda lograrse un verdadero cambio y desarrollo de una empresa, en la mayoría de los casos, los trabajadores están expuestos a verdaderos riesgos, por así exigirlo su propia actividad, tal es el caso de los soldadores, albañiles, los que laboran para industrias químicas, etcétera.

La diferencia de los diversos riesgos de trabajo, es que el accidente es instantáneo, en cambio la enfermedad es progresiva y obedece a la repetición de una causa por largo tiempo, como consecuencia de la naturaleza del trabajo.

2.1. Accidente de Trabajo

El *accidente* de trabajo es legalmente establecido por el artículo 42 de la Ley del Seguro Social el cual señala: se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

Desde el punto de vista de García Ninet, J. Ignacio, define el accidente “en relación al trabajador por cuenta ajena como lesión en su propia persona provocada precisamente por el ejercicio de su trabajo o durante éste.”²³

²² MERCADER UGUINA, Jesús R., Indemnizaciones derivadas del Accidente de Trabajo “Seguridad Social y Derecho de Daños”, La Ley, Madrid, 2001, Pág. 31.

²³ GARCÍA NINET, J. Ignacio (director), Derecho del Trabajo, Aranzad, 2001, Pág. 893.

También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquél.

Los elementos básicos que definen un accidente de trabajo son: A) que haya una *lesión corporal*; B) que ésta la sufra un *trabajador por cuenta ajena*, esto es, todos los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social, así como los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales, son exclusión de los empleados del hogar y con inclusión de los trabajadores por cuenta propia de los regímenes agrario y del mar); y C) que resulte precisamente del trabajo que ejerce, es decir, que exista una conexión o relación de causalidad.

Quien presta sus servicios personales y subordinados a otra persona y sufre una lesión corporal o psíquica en el ejercicio de sus labores, se encontrara en el supuesto de un accidente, empero si éstos son causados fuera de el lugar o establecimiento en el que laboran, aplica de la misma forma, esto es, que no es necesario que el jornalero se encuentre dentro de la empresa, o bien, en el horario que formalmente se le establezca en el contrato de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza.

2.2. Enfermedad

La enfermedad de trabajo de acuerdo al artículo 43 de la Ley del Seguro Social, es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal de Trabajo.

Asimismo, establece la Ley Federal de Trabajo en su artículo 476 que serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513.

La Ley en comento, establece las enfermedades a que el obrero está expuesto en ejercicio o con motivo de su labor, las cuales se estipulan de acuerdo a la actividad que realizan. Empero, si sufren alguna enfermedad diversa a la que pueda contraer con motivo de su profesión (alguna enfermedad respiratoria o contagiosa), deberán de indemnizársele de igual forma.

Néstor de Buen L. establece que: “En realidad la idea de enfermedad derivada del trabajo es un poco más amplia de lo que la definición anterior hace presumir, ya que la existencia de un estado patológico anterior, según lo determina el artículo 481, no es causa para disminuir el grado de incapacidad de un trabajador, lo que lleva a la conclusión de que la enfermedad de trabajo pueden concurrir otras circunstancias, además de la actividad laboral.”²⁴

Tal es el caso de las enfermedades respiratorias por poner un ejemplo, las cuales no es necesario que el asalariado se encuentre dentro del área o del horario de labores para que pueda ser contagiado por dicha enfermedad, empero existe un riesgo de contagio general, lo cual es conveniente para la empresa o patrón que se le dé un descanso parcial mientras recupera su estado normal, de no ser así puede ocasionar no solo daño al demás personal sino que inclusive al producto materia del empleo.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales generan una pérdida total o parcial de la capacidad de ganancia y, por tanto, son la causa de un perjuicio económico para la víctima y sus familiares a cargo. Es este perjuicio el que debe compensarse económicamente a través de la correspondiente fuente de aseguramiento, aunque la eficacia de las

²⁴ DE BUEN L., Néstor, Op. Cit., Pág. 618.

prestaciones compensatorias dependerá de hasta qué punto es posible reestablecer la situación económica que existía antes del accidente.”²⁵

Ciertamente los asalariados están expuestos de manera absoluta, a que en cualquier momento sufran alguna enfermedad que los deje en un estado de incapacidad parcial para realizar sus actividades laborales, ocasionando un menoscabo económico temporal no solo para el trabajador, sino para sus familiares o dependientes económicos, asimismo se puede dar el caso en que los patrones no realizan el pago salarial completo, sino solamente de acuerdo al salario con el cual están dados de alta los trabajadores ante el Seguro Social, afectando evidentemente y de forma incluso dolosa a los obreros así como a sus dependientes económicos.

2.3. Consecuencias de los Riesgos de Trabajo

Compatible con lo que la Ley Federal del Trabajo establece en su Título Noveno respecto a las consecuencias que pueden producir los riesgos de trabajo, la Ley del Seguro Social señala que las mismas serán:

Incapacidad temporal: nos señala Silvestre Fernández Ruíz señala al respecto: “Estamos en presencia de incapacidad temporal cuando ocurre una pérdida de las facultades o aptitudes del trabajador cuya consecuencia es su imposibilidad para desempeñar sus labores productivas por un determinado tiempo, esto es, mientras no recupere su salud no podrá trabajar.”²⁶

Por tanto podemos decir que es aquella situación de carácter temporal en la cual el trabajador recibe asistencia sanitaria y se ve impedido para el trabajo como consecuencia de una enfermedad (común o profesional) o un accidente.

²⁵ MERCADER UGUINA, Jesús R., Op. Cit., Pág. 35.

²⁶ FERNÁNDEZ RUÍZ, Silvestre, et al., Los Riesgos de Trabajo y sus Repercusiones, Trillas, versión bilingüe-traductor M.A. Jesús Hernández García, México, 2005, Pág. 48.

Incapacidad permanente parcial: Ignacio García Ninet la establece como: “la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.”²⁷

En otras palabras, esta incapacidad se presenta cuando el trabajador sufre algún accidente que lo incapacite por la vida para trabajar, incapacidad que se manifiesta en una parte determinada de su cuerpo.

Incapacidad permanente total: Ángel Guillermo Ruíz Moreno dice: “que a diferencia de la anterior, consiste en la pérdida de facultades o aptitudes en grado tal, que imposibilita el desempeño de cualquier trabajo por el resto de la vida del operario siniestrado.”²⁸

Muerte profesional: es obviamente el deceso del trabajador como consecuencia inmediata y directa de un riesgo profesional, como a continuación se plantea.

2.4. La Muerte del Trabajador

El abordar un tema tan delicado como lo es la muerte de un trabajador, nos pone en un supuesto muy objetivo, ya que si bien es cierto que se debe de indemnizarse a los beneficiarios en caso de que ocurra el infortunio, es claro que no puede cuantificarse el valor de la vida de un ser humano, motivo por el cual Gregorio Sánchez León establece que: “La indemnización. Cuando el riesgo de trabajo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

²⁷ GARCÍA NINET, J. Ignacio, Op. Cit., Pág. 904.

²⁸ RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, Op. Cit., Pág. 488.

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.”²⁹

Si el trabajador hubiese cubierto el mínimo de cotización establecido, dará origen a las pensiones de viudez, concubinato, orfandad o ascendencias, en su caso, así como a dependientes económicos.

La muerte del obrero puede derivar de un riesgo de trabajo, lo que dará a los familiares derecho a pensión del 100% del sueldo básico. Cuando muera el pensionista por causas ajenas a las causas en mención, se pagará a los familiares 6 meses de la pensión, sin perjuicio del otorgamiento de la pensión que les corresponde.

Este derecho derivado de la muerte de un jornalero por riesgo de labores, parte del sueldo básico. Las dependencias y entidades elaborarán programas para disminuir las contingencias, a través de las comisiones de seguridad e higiene.

Por tal motivo, “La muerte del trabajador extingue automáticamente el contrato. Salvo que se trate de un aparcerero, también laboral (*supra*), al que suceden (también por invalidez) los familiares que vivieran cooperando en la explotación, no se aplica aquí la regla *ex* artículo 1.257 del Contrato Colectivo sobre efectos entre los “herederos” de las partes que otorgan los contratos, precisamente por tratarse, la de trabajo, de una obligación no “transmisible” “por su naturaleza”, y que el mismo artículo prevé como excepción. Esta transmisibilidad no impide, sin embargo, la transmisión de los créditos pendientes y demás derechos del *de cuius* conforme a los artículos 659-661

²⁹ SANCHEZ LEÓN, Gregorio, Derecho Mexicano de la seguridad Social, Cárdenas editor y Distribuidor, México, 1987, Pág. 36.

Contrato Colectivo, y de ahí la legitimación de los herederos ante la jurisdicción laboral cesa”³⁰

La muerte del trabajador es una de las causas de extinción de la relación de trabajo, por ende, son los beneficiarios quienes tienen las facultades que la ley les permite para ejercitar acción alguna en contra del o los patrones del trabajador ya finado. Siendo estos y en acorde a lo estipulado por el autor en mención, quienes deben de hacer efectiva dicha acción, por lo que ésta no puede ejercitarse en forma automática. En estos casos, en la práctica, se tramita a través de un juicio especial por muerte del trabajador, y son sus beneficiarios quienes pueden exigir una remuneración por la muerte del trabajador.

En lo concerniente a que un trabajador ocurra en la muerte, debe de cubrir (el patrón), una remuneración a los herederos del trabajador que tengan derecho a reclamarla, es decir, se les debe de pagar monetariamente a sus beneficiarios.

En otras palabras “La obligación del empresario de abonar a los herederos del trabajador fallecido los salarios que hubiese devengado y no percibido. Se incluye también, y para el caso de muerte natural, una indemnización equivalente a 15 días del jornal o salario que disfrutaba en el momento de su muerte que se pagará por el siguiente orden; a la viuda, los descendientes menores de 18 años o inútiles para el trabajo, hermanos huérfanos menores de 18 años, ascendientes pobres si son sexagenarios o incapacitados para el trabajo. Se incluyen también las indemnizaciones satisfechas por el empresario y debidas por convenio colectivo en caso de fallecimiento del trabajador e independientemente de la causa.”³¹

³⁰ GONZALO DIÉGUEZ, et al., Derecho del Trabajo, Editorial Marcial Pons, ediciones jurídicas y sociales, 2ª edición, Barcelona, 2003, Pág. 221.

³¹ BLANCO LÓPEZ, Jorge, et al. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Dykinson, España, 2003, Pág. 107.

2.5. Beneficiarios y Asegurados

Las prestaciones por muerte cubren la subsistencia económica de la familia del trabajador fallecido tras su muerte, respondiendo a los pagos que éste aportaba a la unidad familiar.

Son sujetos causantes de los trabajadores afiliados y en alta en una situación asimilada, que cumplan con los siguientes requisitos:

1.- Alta o situación asimilada (el exceso forzoso, incapacidad temporal tras la terminación del contrato de trabajo, etc.);

2.- Periodo de carencia de 500 días, dentro de los últimos 5 años, si el fallecimiento se debe a una enfermedad común.

Las prestaciones por muerte y supervivencia están constituidas por un conjunto de prestaciones, de variada naturaleza. Dichas prestaciones son:

a) Auxilio por defunción: es una prestación destinada a ayudar a costear los gastos de sepelio. Se abona a quien se haya hecho cargo de dichos gastos.

b) Pensión por viudez: es una prestación a favor del viudo o la viuda legales. El único requisito exigible es la existencia del vínculo matrimonial, vigente o extinguido que no exista matrimonio posterior. La cuantía asciende al 45% de la base reguladora.

c) Pensión por orfandad: los beneficiarios de ésta pensión son los hijos del causante (naturales, adoptivos, póstumos o aportados al matrimonio por el viudo, siempre que en éste último exista dependencia económica del causante, no existan otros familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos y el matrimonio se hubiere celebrado con dos años de anterioridad a la muerte

del obrero). La cuantía asciende al 20% de la base reguladora, por cada hijo, sin que el conjunto de éstas puedan superar el 100%.

d) las prestaciones a favor de familiares pueden ser de dos tipos, pensiones y subsidio temporal. Son beneficiarios de la pensión en favor de familiares: 1) Hijos y hermanos/as huérfanos absolutos de beneficiarios de pensiones contributivas de jubilación o incapacidad permanente; 2) Nietos/as y hermanos/as huérfanos absolutos, menores de 18 años o mayores incapacitados para el trabajo; 3) Madres y abuelas, viudas o casadas cuyo marido tenga más de 60 años o esté incapacitado para todo trabajo, separadas judicialmente o solteras; y 4) Padres o abuelos mayores de 60 años o incapacitados para todo trabajo.

De tal forma que: “Los beneficiarios tendrán derecho a recibir una pensión cuando, en general, el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago de un mínimo de 150 cotizaciones semanales (art. 150-I). La calidad de pensionado otorga derecho a asistencia médica (art. 149-V). Las pensiones corresponden a viudez, con posibilidad de recibir ayuda asistencial adicional, de orfandad y ascendientes. Para el efecto, se siguen las mismas reglas, con porcentajes distintos del supuesto ya estudiado de que la muerte ocurra a consecuencia de un riesgo de trabajo”³².

Además de la pensión, si el asegurado tenía cotizadas un mínimo de doce semanas en los 9 meses anteriores al fallecimiento, se otorga el importe de un mes de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal a la fecha del fallecimiento, a la persona que represente la cuenta original de gastos del funeral, de preferencia un familiar.

³² BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harla, México, 1987, Págs. 190-191.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS Y PROPUESTA DEL SALARIO A CONSIDERAR PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL OBRERO DERIVADA DE UN RIESGO DE TRABAJO

3. EI SALARIO

Es uno de los elementos primordiales de la relación personal y subordinada entre un trabajador y un patrón, es decir, que si éste no existiera, no existiría la relación personal y subordinada. Es fundamental hacer mención que el mismo va a variar de acuerdo a la actividad laboral que desempeñe un obrero, y de esta forma, se le será retribuida.

Ana de Miguel Lorenzo nos indica que: “El salario es el conjunto de retribuciones económicas percibidas por el trabajador en pago de los servicios prestados por cuenta ajena.”³³

Luego entonces, se considera que el salario es la totalidad de las percepciones económicas del trabajador, en dinero o en especie (siempre que ésta última no supere el 30% del salario) ya remuneren la labor efectiva o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Por su parte Carlos Reynoso Castillo hace referencia a que: “El salario es un punto fundamental del derecho del trabajo, integra, en la relación laboral, el objeto directo y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su energía en la labor...”³⁴

Las características del salario se establecen de la siguiente manera:

³³ DE MIGUEL LORENZO, Ana, Derecho Del Trabajo “Origen y Fuentes, El Contrato de Trabajo”, Dykinson, España, 2006, Pág. 125.

³⁴ REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho Del Trabajo “Programa y Tendencias”, Porrúa, México, 2006, Pág. 261.

a) Puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de otra forma. b) Se pagará en dinero o en especie. c) Debe ser remunerador y nunca inferior al mínimo. d) Se tomara en cuenta la cantidad y calidad del trabajo para fijar el salario. e) A trabajo igual corresponde salario igual. f) Debe ser determinado o determinable. g) Debe cubrirse periódicamente. h) Debe ser suficiente. i) El salario sólo puede ser objeto de descuentos en los términos, montos y casos que establece la ley.

Por lo cual podemos decir que, el salario es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

3.1. Modalidades del Salario

Es necesario señalar que de acuerdo con la doctrina y la legislación, son muchas las clasificaciones que del salario pueden hacerse, sin embargo, por la importancia que reviste y que se relaciona directamente con los efectos de la rescisión de las relaciones de trabajo, clasificando al salario, conforme a los factores que lo integran.

3.1.1. El Salario Mínimo

Es la retribución más pequeña que puede recibir un asalariado por concepto o con motivo de su labor, esto es, la mínima cantidad de dinero que debe de recibir y que es establecida por la Comisión Nacional.

Nos establece Patricia Lemus Raya que: “Es de considerarse que la realidad rebasa en demasía a la finalidad para la cual fue creado el salario

mínimo, porque es verdad que con lo que el trabajador gana como salario mínimo no le alcanza para sostener las necesidades básicas de una familia, mucho menos se puede considerar que le alcance para educación, diversión o incluso vestido. Es así que la finalidad es una filosofía hermosa pero muy lejos de ser aplicable a la realidad.”³⁵

Por su parte José María Obando Garrido alude a que: “La ley impone la obligación de no pagar un salario inferior al mínimo establecido. La facultad de las partes de fijar el salario ha de emplearse en consideración del mínimo salarial estipulado legalmente; un convenio retributivo inferior sería ineficaz y nulo. Sobre este límite mínimo, en cambio, la voluntad de los sujetos laborales puede acordar el salario conveniente...”³⁶; esto es, que se obedece al concepto de remuneración suficiente, pero de conformidad con la planificación económica nacional anual que fomenta el desarrollo del país.

La Ley Federal del Trabajo señala las características en las cuales debe de establecerse el salario mínimo, siendo éstas: *a) La cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador; b) Se considera de utilidad social; c) Podrán ser generales para una o varias áreas geográficas; d) Regirán a todos los asalariados; e) Serán fijados por una Comisión Nacional; f) No podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos en los que la Ley Federal del Trabajo así lo determine; y g) Deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia.*

3.1.2. Salario Integrado

Este salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones habilitación, primas, comisiones, prestaciones en

³⁵ LEMUS RAYA, Patricia, Derecho Del Trabajo, Cengage Learning, Segunda Edición, México, 2009, Págs. 54-55.

³⁶ OBANDO GARRIDO, José María, Op. Cit., Págs. 362-363.

especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Mariola Serrano Argueso señala: "Son aquellas cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario base y que, fijadas en función de diversas circunstancias, habrán de calcularse conforme a los criterios que a tal efecto se pacten en convenio colectivo o, en su defecto, en contrato individual."³⁷

3.1.3. Salario Ordinario y Extraordinario

El salario ordinario es la remuneración fija que recibe el obrero en una jornada ordinaria establecida en la ley, el contrato de trabajo o la convención colectiva y en los periodos de pago convenidos.

El salario extraordinario consiste en la retribución que percibe el trabajador por el trabajo en días de descanso obligatorio, o de horas extras realizadas fuera de la jornada ordinaria.

3.1.4. Salario en dinero, en especie y mixto

El salario en dinero es la contraprestación del trabajo en numerario o moneda legal, es la cantidad convenida o pactada en el contrato de trabajo.

El salario en especie está conformado de valores diferentes al dinero, como la alimentación, vestido y alojamiento, que el empresario entrega a su trabajador y a su familia, y que debe estar expresamente en el contrato laboral. Dicha cantidad no debe exceder del treinta por ciento.

³⁷ BLANCO LÓPEZ, Jorge, Op. Cit., Pág. 103.

El salario mixto es la combinación de los dos anteriores, compuesto de parte en dinero y parte en especie, en la porción anteriormente indicada; haciendo la salvedad de que la ley prohíbe el apgo de su totalidad en elementos diferentes al numerario.

3.1.5. Fijación del Salario

El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta: el índice de precios al consumo; la productividad media nacional alcanzada; la coyuntura económica general. Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado. La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

A los salarios mínimos señalados por la Comisión Nacional, se adicionarán, según lo establecido en convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre éste en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

Visto lo anterior, se establece con toda seguridad que es potestad exclusiva del Estado el establecer o más bien fijar el salario de aplicación dentro de la República Mexicana, esto es, como ya se menciona con antelación, es el Estado quien a la observancia de que no afecte la estructura de los salarios profesionales determinará a cuánto va ascender el salario mínimo profesional, tomando en cuenta los incrementos que el jornalero reciba por concepto de sus labores.

3.2. Análisis del Artículo 123, Apartado A, Fracción XIV de la Constitución Federal Mexicana

Principiando con lo establecido en este precepto legal, es necesario hacer mención del mismo ya que es una de las indemnizaciones que se ve afectada, al remitirse a los artículos que se analizarán más adelante, luego entonces alude a que los patronos son responsables de pagar una indemnización si los trabajadores sufren un riesgo de trabajo (accidentes y/o enfermedades) en ejercicio o con motivo de su actividad laboral, de conformidad con las siguientes normas:

Artículo 123.

A.

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

El artículo en mención consagra derechos fundamentales para los trabajadores; en general, puede decirse que es de carácter social, el cual protege a los jornaleros que sufran un riesgo de trabajo e inclusive la muerte, al momento de ejecutar sus actividades laborales.

El impulso a la creación de estos derechos de los asalariados trajo consigo un impacto que intervino en la creación de leyes, dando con esto la idea de protección a los jornaleros basada en las necesidades del pueblo y a través de difíciles luchas por obtener una protección jurídica que respaldara las

actividades de trabajo, se obtuvo de manera definitiva, que se plasmara en la Constitución Federal.

Para comprender mejor la problemática de la fracción en comento, la cual encierra el contenido del artículo 123, en un intento de sistematización, hemos de distinguir las que se refieren al derecho del trabajador y las que se refieren a la previsión social.

En primer término, se hace referencia a la responsabilidad que tienen los empleadores en caso de que éstos sufran un riesgo de trabajo o la muerte en ejercicio o con motivo de su profesión, misma que debe de ser cumplida por ser aplicadas en todas las relaciones de trabajo y las cuales se encuentran establecidas en el Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo;

Posteriormente alude a la indemnización que los empresarios deben de cubrir a los trabajadores en caso de que el jornalero padezca una de las consecuencias anteriormente mencionadas, para el pago de dicha indemnización es menester remitirnos a los artículos 483, 484, 485, 486, 487, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495 496 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos jurídicos;

Entendiéndose que la Indemnización es “La cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes (o en su persona y bienes, a la vez). // Importe del daño que la empresa aseguradora está obligada a resarcir al ocurrir el siniestro o la suma de dinero que debe pagar al producirse éste. // Resarcimiento de un daño o perjuicio.”³⁸

³⁸ DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, edición vigésimo sexta, Porrúa, México, 1998, Pág. 317.

Respecto a la indemnización a la cual nos remite éste precepto legal, hemos de remitirnos, en especial, a los artículos 484, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que se analizarán a continuación, y en los cuales nos encontramos con una problemática en cuanto a su pago, siendo éste limitado.

3.2.1. Análisis del artículo 484 de la Ley Federal de Trabajo

Artículo 484. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Es el Título Noveno de la Ley de la Materia el que alude a los “Riesgos de Trabajo”; en el cual se menciona que el salario que se tomará en cuenta para indemnizar a los trabajadores es el que percibían al momento de ocurrir un riesgo de trabajo, salario que debe de tomarse en cuenta para indemnizar a los asalariados de manera general y no solamente para el caso de que exista un riesgo de trabajo, o la muerte del afanoso tal y como lo señala el criterio jurisprudencial de Amparo directo 6196/58. Ferrocarril de Chihuahua al Pacífico, S. A. 6 de agosto de 1959. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. La cual tiene como título: *RIESGOS PROFESIONALES, INDEMNIZACIÓN EN CASO DE.*

El contenido de la presente tesis alude a que debe de indemnizarse con el importe de seiscientos doce días del salario que recibía el trabajador en el momento del accidente a favor de las personas que dependieran económicamente del difunto, no admitiéndose alguna otra interpretación que no sea la del salario que percibía el trabajador al momento de ocurrir el infortunio,

dicho salario servirá de base para determinar el monto de la indemnización, y no el establecido en el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, el cual limita el monto del salario maximizándolo hasta el doble del salario mínimo establecido por el Estado.

Por otro lado, de igual se hace referencia en la tesis jurisprudencial, la cual se titula:

RIESGO DE TRABAJO, FALLECIMIENTO EN CASO DE SALARIO BASE PARA LA INDEMNIZACION.

La indemnización correspondiente por muerte acaecida a un trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo, debe ser pagada con base en el salario correspondiente al día de ocurrir el infortunio, incluyendo en él la cuota diaria y las prestaciones mencionadas en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

En las presentes tesis jurisprudenciales se establece claramente que en el caso de que ocurra un infortunio, deberá de pagársele al trabajador con base al salario que percibía al momento de ocurrir el Riesgo de Trabajo, además de que debe de incluirse en el salario la cuota diaria así como las demás prestaciones señaladas por la ley.

3.2.2. Análisis del artículo 486 de la Ley Federal de Trabajo

Artículo 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Existe una notoria contradicción en lo concerniente al salario que se señala en el artículo que se analiza, el cual señala que para cotizar las indemnizaciones, se hará estableciendo un máximo, consistente hasta el doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, esto significa que no podrá exceder de la cantidad que resulte del mismo, obteniendo una cuantificación inferior a la que resultaría si la indemnización se realizara de acuerdo al salario que percibía el trabajador al momento de sufrir un riesgo de trabajo o la muerte.

Es más que evidente la contradicción existente entre el fundamento en mención y lo establecido en el artículo 484 de la Ley de la Materia, ya que primeramente, se estipula que el salario que deberá tomarse en cuenta para indemnizar a los asalariados es el que percibía al momento de que el jornalero sufra un riesgo de trabajo o la muerte y posteriormente nos señala que se tomará como base salarial máximo hasta dos veces el salario mínimo. Agraviando claramente los derechos de los trabajadores; verbo y gracia si el trabajador percibía un salario de \$300.00 diarios, no se tomará como base de indemnización dicho salario sino que se establecerá un salario inferior al señalado, es decir, que el salario que ha de aplicarse, será el consistente en el doble del salario mínimo vigente establecido por la Comisión Nacional y no el salario real del afanoso.

Esto ha creado conflictos eminentes en la práctica del derecho, siendo que, a la hora de solicitar jurídicamente las indemnizaciones a que un jornalero tiene derecho, este beneficio resulta ser, más bien a favor de los patrones.

Luego entonces, considero plenamente que el salario que debe de tomarse en cuenta para indemnizar a un trabajador, o a sus beneficiarios según sea el caso, es el que establece el Amparo directo en materia de trabajo 8246/43. Flores Luisa. 4 de diciembre de 1944. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente la cual establece:

*INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR,
CALCULO DE LA.*

Tratándose de la indemnización por muerte de un trabajador, no tiene aplicación el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, porque el caso está previsto por la misma ley en su artículo 293, que dice que se tomará como base para calcular las indemnizaciones de que trata este título, el salario diario que perciba el trabajador, en el momento en que se realice el riesgo.

De igual forma, es aplicable al caso concreto que nos ocupa el criterio jurisprudencial que se titula:

*INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR, LOS
"ALCANCES" FORMAN PARTE DEL SALARIO PARA
CALCULAR EL MONTO DE LA.*

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, para fijar el importe del salario deben tomarse en cuenta tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria, y por tanto, si los "alcances" obtenidos por un trabajador, se traducen en definitiva en una percepción entregada a éste a cambio de su labor ordinaria, es claro que esos "alcances" deben considerarse como formando parte de su salario, y consiguientemente, debe tomarse dicho salario, aumentado con esos "alcances", como base para calcular el monto de la indemnización por muerte del trabajador.

Este criterio establece que, los alcances que contiene el salario de un trabajador, se integran no solo con el salario establecido como cuota diario, sino que se

incluyen las gratificaciones, percepciones y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria, debiendo finalmente en cuenta para la indemnización por riesgo o la muerte de un trabajador, la suma de todas éstas consideraciones que integran el salario real de un trabajador.

3.2.3. Ley del Seguro Social

Por lo que respecta a la Ley del Seguro Social vigente, establece en su artículo 54 que si el patrón manifiesta un salario mínimo al real el *Instituto* pagará al asegurado el subsidio o la pensión correspondiente por la muerte del trabajador derivado de un riesgo de trabajo, y no así el patrón, siendo que éste último es quien tiene la obligación de cubrir dicho pago; además, en su artículo 64 establece que si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, será el *Instituto* quien deberá cubrir a la institución de seguros, para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en la Ley en comento para los beneficiarios.

Por lo anterior, resulta evasivo el hecho de que es el instituto del Seguro Social y no el Patrón quien cubra los pagos por concepto de muerte del jornalero, desacatando lo establecido en el artículo 123, apartado A, fracción XIV de nuestra Constitución Federal, deslindándose de alguna forma el Patrón al pago de la obligación mencionada, motivo por el cual, considero que el pago debe de realizarse por el Empleador y no por el Instituto, además de que debe de hacerse tal y como lo establece el inciso a) del artículo 64, esto es, en una sola exhibición y no a través de una pensión a largo plazo.

3.2.4. Necesidad de modificar el artículo 123, apartado A, fracción XIV de nuestra Carta Magna

Como ya se mencionó, en la Constitución se establecen las bases fundamentales que rigen de manera general, y en las cuales se fundamentan las

Leyes Reglamentarias como es el caso de la Ley Federal del Trabajo, motivo por el cual su servidor considera necesaria una modificación a nuestra Constitución Federal.

La modificación que propongo, consiste en el fortalecimiento del salario que debe de tomarse en cuenta para indemnizar de manera genérica a los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo o en su caso a los beneficiarios, del obrero que padezca la muerte, la cual se consagraría de la siguiente manera:

Artículo 123.

A.

*XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, **debiéndose tomar en cuenta, para su indemnización, el salario integrado del trabajador, mismo que no puede limitarse por ningún motivo.** Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;*

De esta forma le daría una protección jurídica al salario de los obreros de manera adecuada, en caso de que sufran un riesgo de trabajo o la muerte. Del mismo modo disminuiría el abuso por parte de los patronos a la hora de dar por concluida las relaciones laborales con sus trabajadores por estas causas.

3.2.5. Necesidad de modificar la Ley Federal del Trabajo

Existe la necesidad de que se modifiquen algunos aspectos contenidos en la Ley Federal del Trabajo, a fin de que se protejan los derechos de los Trabajadores, en lo referente a su salario.

Para el caso de la Ley Federal del Trabajo, es importante que los legisladores deroguen el artículo 486 de la ley en mención, ya que el mismo no solo causa perjuicios a los trabajadores en sus indemnizaciones, sino que también dejaría de contradecirse el artículo mencionado con anterioridad con el artículo 484 de la ley de la Materia; luego entonces, las demás indemnizaciones deberán de remitirse al artículo 484 y no así, al artículo 486 de la Ley de la Materia. Logrando así, no sólo un beneficio para los trabajadores o a sus beneficiarios, sino que también una protección jurídica adecuada al momento de que sufran un riesgo de trabajo o inclusive la muerte.

Un ejemplo claro del perjuicio causado por el artículo 486 es el establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 846 del al Ley en comento; esto es, que la indemnización de la antigüedad de un trabajador estará sujeta, de igual forma, a ésta limitación; y no así el salario real que percibe o percibía el trabajador al momento de que éste sufra un riesgo de trabajo o la muerte. En cambio el artículo 484 protege de manera efectiva el aspecto salarial de los trabajadores, debiendo tomar en consideración los legisladores éste precepto legal para indemnizarle a los trabajadores las prestaciones a que tienen derecho por ley.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los beneficios alcanzados por los obreros, se lograron a través de la creación de fundamentos legales que rigieran en materia del trabajo, logrando así, una protección jurídica para quienes prestan sus servicios personales y subordinados para otra persona (física ó moral), como fue debidamente analizado, en la presente investigación se definieron algunos de los principios aplicados en materia del trabajo en beneficio de los asalariados.

SEGUNDA.- Fue de vital importancia analizar algunos de los derechos más importantes, establecidos en la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo, así como en la Ley del Seguro Social, esto con la finalidad de saber cómo realizar la cuantificación de las prestaciones estipuladas en éstas, protegiendo de forma eficiente a los asalariados al momento de sufrir un riesgo de trabajo o a sus beneficiarios si éste fallece a causa de dicho riesgo.

TERCERA.- Para lograr el propósito de la presente investigación fue necesario observar la problemática que se generaba, a partir de la observación del artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual existe una limitación a la hora de indemnizar a los trabajadores que sufren un riesgo de trabajo, o en su caso, a los beneficiarios del obrero que sufra la muerte, siendo ésta hasta dos veces el salario mínimo; causando a todas luces un agravio al jornalero.

CUARTA.- La contradicción existente entre los artículos 484 y 486 de la Ley de la Federal del Trabajo, dio apertura a la invocación de las tesis jurisprudenciales en materia del trabajo, mismas que fueron empleadas a fin de solucionar la problemática, esto es, se logro plantear cual es el salario que debe de tomarse en cuenta para indemnizar a los afanosos en caso de que sufran un riesgo de trabajo o la muerte; siendo éste el que percibían al momento de suceder el infortunio, y no el doble del salario mínimo el cual es señalado en el artículo 486 de la Ley en mención.

QUINTA.- Es urgente que se realicen modificaciones al artículo 123, apartado A, fracción XIV la realización de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el propósito de proteger el salario que perciben los trabajadores al momento de indemnizarlos, al momento en que sufren un riesgo de trabajo o a sus beneficiarios en caso de que el jornalero padezca la muerte.

SEXTA.-; Es necesario que se derogue el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, esto con motivo de no limitar el monto del salario del obrero que sufra un riesgo de trabajo o la muerte en ejercicio o con motivo de su profesión, puesto que se limita el pago de la indemnización hasta el doble del salario mínimo establecido por la Comisión Nacional, siendo el salario integro del asalariado el que debe de tomarse en cuenta para el pago de éste derecho.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

- BLANCO LÓPEZ, Jorge, et al. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Dykinson, España, 2003.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harla, México, 1987.
- CALZADA PADRÓN, Feliciano, Derecho Constitucional, Harla, México, 1990.
- CARBONELL, Miguel, Los Derechos Fundamentales en México, Porrúa, México, 2005.
- DÁVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo, Porrúa, Décimo Séptima Edición, México, 2008.
- MÁRQUEZ ROMERO, Raúl, Criterios Editoriales para la presentación de originales al Departamento de Publicaciones del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, UNAM, México, 1999.
- DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, T. Primero, Decimonovena edición, Porrúa, México, 2009.
- DE MIGUEL LORENZO, Ana, Derecho Del Trabajo “Origen y Fuentes, El Contrato de Trabajo”, Dykinson, España, 2006.
- FERNÁNDEZ RUÍZ, Silvestre, et al., Los Riesgos de Trabajo y sus Repercusiones, Trillas, versión bilingüe-traductor M.A. Jesús Hernández García, México, 2005.
- GARCÍA NINET, J. Ignacio (director), Derecho del Trabajo, Aranzad, 2001.
- GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco, El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, Textos Universitarios, México, 1973.
- GONZÁLO DIÉGUEZ, et al., Derecho del Trabajo, Editorial Marcial Pons, ediciones jurídicas y sociales, 2ª edición, Barcelona, 2003.
- GRISOLIA, Julio Armando, Manual de Derecho Laboral, LexisNexis, Segunda Edición, Argentina, 2005.
- HERRERA GUTIÉRREZ, Alfonso, La Seguridad Social “Estudios Jurídicos”, México Distrito Federal, 1963.
- LEMUS RAYA, Patricia, Derecho Del Trabajo, Cengage Learning, Segunda Edición, México, 2009.
- MERCADER UGUINA, Jesús R., Indemnizaciones derivadas del Accidente de Trabajo “Seguridad Social y Derecho de Daños”, La Ley, Madrid, 2001.
- MOLERO MANGLANO, Carlos (director), Manual de Derecho del Trabajo, Thomson Civitas, Quinta Edición, España, 2005.

- OBANDO GARRIDO, José María, Derecho Laboral, Tunvimor, México, 2007.
- PONCE CASTILLO, Rodolfo, Derecho Laboral “Cuadernos de Trabajo”, Limusa, México, 2007.
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El Despido “Comentarios y Jurisprudencia”, edición Octava, PAC, México, 1987.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho Del Trabajo “Programa y Tendencias”, Porrúa, México, 2006.
- ROJAS CABALLERO, Ariel Alberto, Las Garantías Individuales en México, segunda edición, Porrúa, México, 2003.
- RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Décima edición, Porrúa, México, 2006.
- SÁNCHEZ LEÓN, Gregorio, Derecho Mexicano de la seguridad Social, Cárdenas editor y Distribuidor, México, 1987.
- TENA SUCK, Rafael, Derecho Individual del Trabajo, Sista, México, 2008.

LEGISLACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ley Federal del Trabajo.
Ley del Seguro Social.
Tesis Jurisprudenciales en materia del Trabajo.

ECONOGRAFÍA

- DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, edición vigésimo sexta, Porrúa, Av. República Argentina, 15 México, 1998.