

DICCIONARIO JURÍDICO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL



ISSSTE



IMSS



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

DICCIONARIO JURÍDICO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Serie E: Varios, núm. 62

Edición al cuidado de Miguel López Ruiz

Formación en computadora: José Antonio Bautista Sánchez

DICCIONARIO JURÍDICO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

México, 1994

Primera edición: 1994

**DR © 1994. Universidad Nacional Autónoma de México
Ciudad Universitaria, 04510, México, D. F.**

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Impreso y hecho en México

ISBN 968-36-4000-1

LISTA DE COLABORADORES

ADAME GODDARD, Jorge	HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, María del Pilar
ALQUICIRA LÓPEZ, Amado	KURCZYN VILLALOBOS, Patricia
ANZURES ESPINOSA, Reyes Teodoro	LARIOS DÍAZ, Enrique
ANZURES MARTÍNEZ, Arturo	LÓPEZ MONROY, José de Jesús
ARAIZA VELÁZQUEZ, Jaime	MARQUET, Porfirio
ARIAS LAZO, Agustín	MARTÍNEZ, Paloma
ARREOLA, Leopoldo Rolando	MÉNDEZ SILVA, Ricardo
BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago	MONTERO DUHALT, Sara
BAUTISTA, Gilda	MUÑOZ DE ALBA MEDRANO, Marcia
BUEN LOZANO, Néstor de	MUÑOZ RAMÓN, Roberto
BUNSTER, Álvaro	NAVA NEGRETE, Alfonso
CARBALLO BALVANERA, Luis	NOLASCO GUTIÉRREZ, Carmen
CARMONA MARTÍNEZ, Jesús	OSORNIO CORRES, Francisco Javier
CÁZARES GARCÍA, Gustavo	OVALLE FAVELA, José
DÁVALOS, José	PADILLA, Raúl
GARCÍA AVENDAÑO, Adolfo	PEDROZA DE LA LLAVE, Susana Thalía
GARCÍA SÁINZ, Ricardo	PÉREZ DUARTE Y N., Alicia Elena
GAXIOLA MORAILA, Federico José	PINEDA, Fanny
GONZÁLEZ, Ma. del Refugio	RAMÍREZ KEYNOSO, Braulio
GONZÁLEZ OROPEZA, Manuel	REYES RAMÍREZ, Miguel S.

RIESTRA CÓRDOVA, Héctor Gastón

RIESTRA GAYTÁN, Emma

RÍOS ESTAVILLO, Juan José

ROSALES BLANCA, Jorge J.

SALAZAR, Octavio

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo

SÁNCHEZ LUNA, Gabriela

SANDOVAL HERNÁNDEZ, Sergio

SARIÑANA OLAVARRÍA, Enrique

SOMOHANO RINCÓN, Herminio

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

TAPIA, Ana Rosa

TENA SUCK, Rafael

VALLES FAUDO, Miryam

VÁZQUEZ ALFARO, José Luis

WILFREDO PADILLA, Raúl

LISTA DE ABREVIATURAS

a.	artículo
aa.	artículos
C.	Constitución
CC	Código Civil
CCo	Código de Comercio
CFF	Código Fiscal de la Federación
CFPC	Código Federal de Procedimientos Civiles
CP	Código Penal
CPC	Código de Procedimientos Civiles
D. F.	Distrito Federal
D. O.	<i>Diario Oficial de la Federación</i>
FOVISSSTE	Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
fr.	fracción
frs.	fracciones
FSTSE	Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
ISSFAM	Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas

ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
LFT	Ley Federal del Trabajo
LISSFAM	Ley del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas
LISSSTE	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
LOAPF	Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
LSCS	Ley sobre el Contrato de Seguro
LSS	Ley del Seguro Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
p.	página
pp.	páginas
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
TFF	Tribunal Fiscal de la Federación

Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, se terminó de imprimir el día 6 de octubre de 1994 en los talleres de Impresos Chávez S.A. de C.V. En esta edición se usó papel cultural 70x95 de 50 kg. para las páginas interiores y cartulina couché cubiertas de 162 kg. para los forros. Consta de 2000 ejemplares.

PRESENTACIÓN

México, como integrante de la comunidad internacional, vive inmerso en los devenires que los actuales tiempos políticos, sociales y económicos están marcando en las nuevas pautas de trabajo y apoyos. Parte importante de estas nuevas configuraciones de trabajo y apoyo son los sistemas de seguridad social, los cuales, con desarrollos novedosos y estructurales, van prestando una mayor atención a un cada vez más numeroso grupo de sujetos.

Ante esta serie de actuaciones, podemos afirmar que como realidad de participación estatal, los principios de la seguridad social se van configurando en el programa social, político y económico de un Estado. Así, tenemos que los países del Primer Mundo se encuentran realizando grandes esfuerzos para prestar mejores servicios de seguridad social a sus habitantes; y que aquellos que integramos a los países en vías de desarrollo, permanentemente hacemos los mejores esfuerzos para cumplir con los fines y objetivos de la seguridad social.

Ante estos fenómenos, resulta satisfactorio señalar que el Estado mexicano ha venido actualizando su política de justicia social; igualmente, somos uno de los países que regulan de manera más ordenada y conjunta todo lo relativo a la seguridad social, a través de instituciones descentralizadas para la prestación de estos servicios sociales.

Y esto ha sido antecedente permanente en nuestra historia social-jurídica. En efecto, a partir de 1917, fecha de promulgación de nuestra Constitución Política vigente, se cambió el esquema liberal de corte individualista planteado por la carta magna de 1857, al esquema de tipo social. Al respecto, México fue uno de los precursores en la esfera constitucional.

Cabe señalar que en un principio su determinación en cuanto a la regulación territorial de validez quedó señalada en un marco general de competencia local. Sin embargo, y con motivo de las transformaciones tan importantes que se dieron en esa época, las pautas de cambio fueron imperando, por lo que en 1929 se reformó la fracción XXIX del artículo 123 para determinar la competencia de la Federación en el campo de la seguridad social.

Dada esta federalización fueron creadas importantes instituciones para que prestaran los servicios correspondientes. En un principio nacieron con serias expectativas de fracaso; sin embargo, en el transcurso de los meses

ratificaron su postura de organismos responsables en la prestación de su objeto. Actualmente, tanto las instituciones como algunas disposiciones jurídicas que fundamentan la presencia de varios regímenes de seguridad social en nuestro país han sufrido reformas o modificaciones. Con esto, podemos opinar que las instituciones han cumplido con su finalidad: prestar mejores servicios a diversos grupos de la sociedad.

Es bajo estas consideraciones y con el fin de aportar mayores elementos de estudio en la materia, que el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), ponemos a la consideración del público en general y del estudioso de los temas relativos, este *Diccionario jurídico sobre seguridad social*.

Por otro lado, no podemos dejar de señalar la presencia que sobre el particular ha tenido la Comisión Americana Jurídico-Social (CAJS), la cual, desde su creación en 1968, ha procurado en todo momento ser un verdadero órgano técnico de apoyo a las labores de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) en aquellas áreas relacionadas con los aspectos normativos, así como también en lo referente a la difusión de la seguridad social desde el punto de vista del orden legal que le da forma a las relaciones tendientes a procurar la satisfacción material y espiritual del hombre.

Así, la CAJS, desde su origen, ha estado imbuida tanto en la definición del marco normativo de la CISS como en el estudio y enseñanza del derecho de la seguridad social, a través de las labores académicas de la propia conferencia.

Con base en lo anterior, e imbuida dentro del contexto de la enseñanza del derecho de la seguridad social como una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho, y con el fin de analizar la formación jurídica y el matiz que asumen ciertas instituciones creadas a manera de mecanismos que permitan la realización espiritual y material de los individuos, la Comisión Americana Jurídico-Social asumió el compromiso de llevar a cabo una tarea que coadyuvara a la consolidación de la autonomía dogmática de esta rama del derecho, a través de la definición terminológica de las palabras propias de la materia de seguridad social, así como del significado que tienen dentro de la misma las voces de otras ramas jurídicas o de otras ciencias, ya que con ello se llega a la definición conceptual, a partir de la cual se conoce el verdadero objeto de estudio de la rama y, por consiguiente, la formulación de valores, principios y normas.

Para cumplir con esta tarea, se retomó la idea de elaborar un glosario de voces utilizadas en el ámbito de la seguridad social, sistematizadas a manera de diccionario especializado, el cual ayude en la comprensión del significado de los términos coloquiales y jurídicos tratándose de dicha materia, con lo cual se va matizando de manera más acabada el concepto

en torno de lo que es la seguridad social, al igual que respecto del orden jurídico que le anima.

El esfuerzo, que ha sido dispuesto por un gran número de académicos, maestros, médicos y abogados, pretende ser un elemento más para la determinación jurídica de instituciones que se relacionan con el tema en cuestión.

Consideramos oportuno señalar que cada comentario está firmado por su autor, con lo cual se precisan los créditos y la responsabilidad académica de cada uno de ellos, no de las instituciones editoras.

En conclusión, queremos dejar constancia de que el fin primordial que guarda esta obra, es el de constituir un documento de consulta y divulgación de fácil manejo y comprensión por los especialistas de la materia, por estudiantes y profesionales del derecho, así como por la generalidad de las personas con interés en el estudio de la seguridad social que se encuentren vinculadas a ella.

Ing. Gonzalo Martínez Corbalá
Director del ISSSTE

Lic. Genaro Borrego Estrada
Director del IMSS

Dr. José Luis Soberanes Fernández
*Director del Instituto
de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*

A

Aborto. La palabra “aborto” proviene del latín *abortus*, de *aboriri*, que significa nacer antes. El *Diccionario de la Lengua Española* define al aborto como la interrupción del embarazo, espontánea o provocada, si se efectúa en una época en que el feto no puede vivir aún fuera del seno materno.

La definición que nos da la Real Academia de la Lengua Española está elaborada bajo el punto de vista médico, no correspondiendo al concepto de aborto en la perspectiva jurídica.

Desde el punto de vista médico, y definido por la Organización Mundial de la Salud, el aborto es “la expulsión de un embrión (organismo en desarrollo desde el momento de la fecundación hasta finalizar la octava semana; fase en la que quedan establecidas las bases de los sistemas orgánicos principales) o feto (así denominado desde el inicio de la novena semana hasta el momento del nacimiento) de menos de 500 g., independientemente de la época de gestación, existencia o no de vida, y de que sea espontánea o provocada”. El peso de 500 g. es el que puede corresponder a un embrión o feto hasta antes de la semana veinte de gestación; después de este tiempo, el producto pesará arriba de los 500 g.

El aborto es un término que la medicina aplica al “proceso de nacimiento

que se da antes de las veinte semanas completas de gestación” (A. Fernández-Cid). Después de la semana veinte, en caso de producirse la muerte del feto dentro del seno materno (muerte intrauterina), habrá la necesidad de un “parto prematuro”. Parto prematuro es el proceso de nacimiento que puede darse a partir de las veinte y hasta antes de las treinta y ocho semanas completas de gestación (momento en que termina el desarrollo del feto), ya sea que el producto nazca vivo o muerto.

Al parecer, el término “aborto” responde a que el nacimiento antes de las veinte semanas de gestación (4.5 meses aproximadamente), hace imposible, en caso de existir vida, la sobrevivencia del producto. En cambio, el nacimiento posterior a la semana veinte de gestación y hasta antes de la treinta y ocho (parto prematuro), en caso de existir vida, hace posible la sobrevivencia del ser humano nacido bajo estas circunstancias.

Generalmente, al pensar en “aborto” lo hacemos en torno al “delito de aborto”, con todas sus implicaciones jurídicas, éticas y morales. Por ello, no en pocos casos se producen discusiones a consecuencia del distinto significado que la palabra “aborto” tiene en los ámbitos médico y legal. Debemos tomar en cuenta que el aborto médico es sim-

plemente el proceso de nacimiento provocado o espontáneo ocurrido antes de las veinte semanas de gestación completa, consistente en la expulsión de un embrión o de un feto con vida o sin ella; aborto, que en caso de ser provocado, se debe a la necesidad de extraer el producto (vivo o muerto) para preservar la vida de la madre.

En el lenguaje común, la palabra "aborto" se utiliza para hacer alusión a la interrupción del embarazo por muerte del producto de la concepción, así como a su extracción o expulsión del vientre materno.

Jurídicamente, el aborto es la muerte del producto de la concepción, ya sea dentro del útero materno o por su expulsión prematuramente acontecida, durante cualquier momento del embarazo. La muerte, dentro del seno materno o la expulsión que le ocasione la muerte al producto, podrá ser por causa natural o por existir dolo o culpa de la madre y/o de un tercero.

Según las circunstancias en que el aborto se dé, y dependiendo de la legislación penal aplicable, este hecho constituirá o no un delito. La legislación, al despenalizar ciertos abortos, elimina de ellos el elemento antijuridicidad, trayendo como consecuencia que éstos no constituyan delito alguno.

1. Como delito, el aborto es la conducta (de acción u omisión, dolosa o culposa) que ocasione la muerte del producto de la concepción en cualquier momento de su desarrollo dentro del útero, exista o no consentimiento de la embarazada y sea cual sea el medio empleado para tal fin.

Se trata de un delito contra la vida humana, aunque se lesione también otros bienes jurídicos, como son la vida o salud de la madre, el interés del Esta-

do en mantener el índice de natalidad elevado, o, en un momento dado, los principios éticos y morales de una sociedad.

Analizando la definición de aborto como conducta delictual, y conforme a la legislación penal mexicana (aa. 329 a 334 del CP para el D. F. y para toda la República en Materia Federal), encontramos dos elementos fundamentales en la misma:

Primer elemento: debe existir una conducta de acción u omisión, dolosa o culposa, de la propia madre y/o de un tercero, que produzca la muerte del embrión o del feto, sin importar el medio utilizado (aa. 330 y 332 del CP para el D. F.).

Será una conducta de acción, cuando la propia madre, o un tercero, o ambos, ocasionen el aborto por un obrar. Será de omisión cuando necesitando el feto o embrión de algún elemento externo, como es alguna atención o sustancia especiales, éstas no se le proporcionen deliberadamente.

En cuanto al dolo y a la culpa, debemos recordar que el dolo consiste en el actuar, consciente y voluntario, dirigido a la ejecución de un hecho delictuoso. En cambio, la culpa existe cuando obrando voluntariamente, pero sin la diligencia o precauciones debidas, se produce un resultado dañoso que pudo o debió haberse previsto, aunque no se haya tenido la intención de causarlo.

El aborto es un delito esencialmente doloso. Es decir, debe existir una conducta voluntaria y consciente de la madre y/o un tercero que provoque la muerte del producto de la concepción, no importando el método utilizado (aa. 330 y 331 del CP para el D. F.). Sin embargo, no todos los abortos llevados a cabo de esta forma son delictivos,

pues en la mayoría de las legislaciones a nivel internacional existen previstas situaciones en que el aborto causado consciente y voluntariamente no constituye delito. Estos casos son: *a*) el aborto que se efectúa como único medio absolutamente necesario para salvar la vida de la mujer (a. 334 del CP para el D. F.); y *b*) aquel efectuado cuando el producto de la concepción es resultado de una violación sexual (a. 333 del CP para el D. F.). Cabe señalar que en algunos países, como es el caso de El Salvador, se prevé un tipo de aborto que tampoco constituye delito: el denominado "eugenésico", practicado con el consentimiento de la mujer cuando el propósito sea evitar una deformidad previsible grave en el producto (a. 169 del CP).

El delito de aborto también puede ser culposo. En un aborto (en sentido amplio) puede existir culpa, cuando a consecuencia de una conducta voluntaria, pero realizada sin las precauciones debidas de la madre y/o de un tercero, resulte la muerte del feto o embrión. Sin embargo, cuando el aborto se produce por culpa de la madre, o incluso de la madre junto con la culpa de un tercero, éste no constituye delito (a. 333 del CP para el D. F.). Se podrá configurar el delito de aborto de manera culposa sólo cuando éste acontezca por la culpa de un tercero (a. 330 del CP para el D. F.); por ejemplo el aborto consecuencia del atropellamiento a una mujer embarazada.

Segundo elemento: que la conducta mencionada se dé con el consentimiento o sin el consentimiento de la mujer embarazada.

Cuando exista el consentimiento de la mujer embarazada, necesariamente estaremos en presencia de un delito do-

loso, en el que puede existir dolo de ella, o de ella y un tercero. Pero puede darse también el delito, sin haber consentimiento de la mujer (el cual implicaría dolo), existiendo sólo el dolo o inclusive culpa de un tercero.

Vistos estos elementos, pasemos a lo relativo a las sanciones aplicables. Las penas para este delito dependerán de haberse cometido con el consentimiento o sin consentimiento de la madre y del que exista dolo o culpa de ella y/o de un tercero.

Las legislaciones penales, dependiendo del tipo de aborto que se presente, imponen sanciones de menor o mayor magnitud. Existen variantes según el país, pero los criterios para establecerlas son similares.

A continuación señalaremos las hipótesis de aborto delictual previstas en el CP para el D. F. (aplicable en toda la República mexicana en materia federal), y sus respectivas penas. También se hará alusión, a manera ejemplificativa, de la regulación del aborto a nivel internacional, a hipótesis (y su respectiva penalidad) establecidas por el CP de El Salvador, que no son previstas por el nuestro:

1. *Aborto que la propia madre procure o producido por consentir que otra persona lo haga.* Se trata de un delito doloso por parte de ella o de ella y un tercero. Consecuentemente, las sanciones se dirigirán a la mujer únicamente, en el caso de que ella haya procurado su propio aborto; o a la mujer y al tercero que lo produzca, cuando consienta aquélla que éste lo practique.

En lo referente a la madre, ésta puede incurrir en dos tipos de conducta. Las penas dependen de una u otra situación:

a) Cuando procure su aborto o consienta que otro lo realice, pero se trate de una mujer de buena reputación o fama (entendidas en lo referente a su conducta sexual), que haya logrado ocultar su embarazo (es decir, que no lo haya hecho público) y que éste sea producto de una unión ilegítima (esto es, que no sea consecuencia de un matrimonio legal), la pena impuesta a la madre será de seis meses a un año de prisión (a. 332 del CP para el D. F.).

b) Cuando procure el aborto o consienta que otro lo realice, pero no concurren las tres circunstancias anteriormente mencionadas, la pena aplicable a la madre irá de uno a cinco años de prisión (a. 332 del CP para el D. F.).

El CP salvadoreño prevé que la pena impuesta a la mujer pueda ser seriamente aumentada (hasta en una tercera parte más, sobre la pena máxima correspondiente, la cual es de tres años), cuando realice el aborto por móviles de provecho económico (a. 164 del CP).

Ahora bien, por lo que toca a la persona que haga abortar a una mujer con consentimiento de ésta, la pena será de uno a tres años de prisión (a. 330 del CP para el D. F.).

En el caso de El Salvador, tenemos que la pena es de dos a cuatro años de prisión (a. 162 del C.P.). Sin embargo, si el aborto es efectuado en mujer de dieciséis años o menos, o realizado por móviles de provecho económico, entonces la sanción será la pena máxima, aumentada hasta en una tercera parte (a. 164 del C. P.).

2. *Aborto producido faltando el consentimiento de la madre.* Es un delito donde el sujeto activo sólo puede ser un tercero, el cual puede cometerse de dos maneras:

a) Sin violencia, ya sea física o moral.

En este caso, la conducta del sujeto activo puede ser dolosa o culposa.

Existirá dolo en dos casos:

i) Cuando la muerte del producto de la concepción se produzca encontrándose la madre en una situación de engaño.

Necesariamente debe tratarse de un engaño. Esto en virtud de que no debe existir violencia (física o moral) ni conocimiento de la pretensión del tercero por parte de la mujer embarazada, ya que de hacerlo y no otorgar su consentimiento, se necesitaría de violencia para consumar el delito.

ii) Cuando el aborto sea consecuencia del querer propio de una mujer incapacitada mentalmente.

En este caso el "querer" no se traduce en consentimiento, ya que una persona mentalmente incapacitada no puede otorgarlo. Un aborto así, debe considerarse producido sin el consentimiento de la madre.

iii) Cuando el aborto se produzca estando la mujer en estado de inconsciencia no provocado.

Debe tratarse de un estado de inconsciencia no provocado, ya que de serlo estaríamos en presencia de violencia física.

La sanción para el sujeto activo va de los tres a seis años de prisión (a. 330 del CP para el D. F.).

El CP salvadoreño, respecto al aborto doloso producido sin consentimiento de la mujer mediando engaño, establece una pena de tres a ocho años de prisión; pero cuando se practique en mujer de dieciséis años o menos, cuando la mujer se encuentre en estado de perturbación mental, cuando se realice por móviles de provecho económico, la pena aplicable será la máxima, aumen-

tada hasta en una tercera parte (aa. 163 y 164 del CP).

Por lo que se refiere a la forma culpable, tenemos que un tercero puede cometer el delito cuando la conducta que provoque el aborto sea un obrar voluntario pero realizado sin las precauciones debidas y sin prever un daño que pudo o debió haberse previsto. Ejemplo de esto sería el aborto acontecido a consecuencia del atropellamiento vehicular a una mujer embarazada; o el sufrido como resultado del suministro, a la madre, de una sustancia nociva para el producto, siempre que esta conducta se haya realizado sin la intención de producir un daño.

El CP para el D. F., en su a. 330, no habla expresamente de culpa, sólo se refiere al sujeto que haga abortar a una mujer faltando el consentimiento de ella. Es ésta la razón por la que algunos autores se refieren al aborto como "la muerte dolosa del feto" o la "acción dirigida intencionalmente a ocasionar la muerte del producto de la concepción". Sin embargo, en esta hipótesis, no sólo cabe el dolo sino también la culpa de un tercero que lo ocasione.

La sanción para el sujeto activo será entre los tres y seis años de prisión (a. 330 del CP para el D. F.).

El CP salvadoreño sí señala expresamente, en su a. 168, la posibilidad de que el aborto se dé por culpa de un tercero. La sanción en este caso es de seis meses a un año de prisión.

b) Con violencia, ya sea física o moral.

En esta caso la conducta del tercero, evidentemente, sólo puede ser dolosa.

La violencia física en materia civil es la coerción hecha sobre una persona, mediante el empleo de elementos materiales (como golpes, privación de la libertad, malos tratos, etcétera), para

que exprese su consentimiento. Sin embargo en materia penal, y concretamente en el delito de aborto, la violencia física existirá cuando: *a)* se utilicen estos medios materiales para que la mujer realice o acepte que se le practique un aborto; *b)* cuando de la utilización de estos medios, el aborto se produzca; *c)* cuando al proporcionarle algún fármaco, ésta no esté ni siquiera en posibilidad de oponerse a la realización del aborto.

La violencia moral es la coerción ejercida sobre una persona para obligarla a ejecutar un acto que no desea realizar. En este caso, el aborto por violencia moral se da cuando se utilizan, sobre la mujer embarazada, amenazas que ocasionan un temor fundado de sufrir un mal inminente y grave sobre su persona, libertad, honra o bienes, o de su cónyuge, descendientes o ascendientes.

La violencia física o moral en el aborto delictivo no sólo implica la falta de consentimiento de la mujer embarazada, sino su oposición a que se verifique tal hecho. El empleo de hipnóticos (medicamentos que producen sueño) o narcóticos (sustancias que producen adormecimiento o somnolencia e insensibilidad), en cantidad suficiente, configura la violencia física porque produce la imposible manifestación de la voluntad y la incapacidad del sujeto pasivo de dar o negar su consentimiento para la verificación de las maniobras abortivas.

La pena para el sujeto activo, en esta hipótesis, es de seis a ocho años de prisión (a. 330 del CP para el D. F.).

El CP salvadoreño establece, para el aborto producido por dolo mediando violencia, una pena de tres a ocho años de prisión. Sin embargo, se prevé la

ampliación de la pena cuando se practique en mujer de dieciséis años o menos, en mujer que se encontrare en estado de perturbación mental, por móviles de provecho económico, o por medio farmacéutico con abuso de su profesión; casos en que la pena aplicable será la máxima, aumentada hasta en una tercera parte (aa. 163 y 164 del CP).

En cualquier caso, ya sea con el consentimiento o sin el consentimiento de la madre, si el tercero que haga abortar a una mujer es médico, comadrón o partera, se le aplicará otra sanción consistente en la suspensión de dos a cinco años en el ejercicio de su profesión (a. 331 del CP para el D. F.).

Para finalizar, es importante señalar que la existencia del delito de aborto depende de una relación causa-efecto entre el hecho perpetrado por el sujeto activo y el aborto. No se integrará la conducta típica si no existe embarazo, o si estaba interrumpido por la muerte anterior del embrión o feto; supuestos que nos colocarían en presencia de un delito de imposible realización por inexistencia absoluta de objeto. Tampoco constituye delito de aborto la expulsión provocada del producto de la concepción, si no es seguida de su muerte mediata o inmediata, como consecuencia; si se requieren actos posteriores que causen esa muerte, no se configurará el delito de aborto sino el de infanticidio o el de homicidio, según los casos.

Antecedentes históricos. El doctor López-Rey Arrojo nos dice que "los antecedentes se hallan en casi todas las antiguas legislaciones. Lo que varía es su evolución penal y por ende, las sanciones aplicables. Por otra parte, dichos antecedentes legislativos son sólo índice y no expresión completa de cómo el

aborto era en realidad perseguido y sancionado. Todo hace presumir que existía, dada la peculiar índole de este delito, profundamente enraizada en necesidades y usos económicos, sociales y culturales, una gran diferencia entre la letra del precepto penal y su efectividad".

1. *Derecho penal romano.* Según Mommsen, el aborto fue siempre considerado entre los romanos como una grave inmoralidad, y sólo le estaba permitido al marido respecto de su mujer. Ni en la época republicana ni en los primeros tiempos del Imperio fue calificada dicha acción como delito. Hasta la época de Severo no se le sometió a sanción penal y entonces se hizo así, de hecho, por modo *extraordinem*, aunque invocando para ello la ley contra el envenenamiento; la pena que se imponía era la de confinación y destierro, salvo el caso en que el aborto hubiese originado la muerte de la mujer, pues entonces se llegaba hasta la pena capital. Según otros autores, se reconocía a la mujer el derecho a disponer de su integridad física, y por tanto, el aborto cometido por ella era impune salvo si lo fuere contra la voluntad del marido. El aborto entre los romanos era un delito de escaso relieve, cuya comisión afectaba más bien intereses individuales que los de la comunidad. Esta concepción individualista es expresión de la organización social y económica de los romanos, de su derecho en general y de su sistema penal en particular. Con modificaciones, esta concepción individualista pasa a los prácticos y a las legislaciones medievales. Desde su origen y en toda su evolución histórica, aborto y homicidio han sido generalmente estimados como dos delitos relacionados, aunque esencialmente diferentes, sien-

do menos grave el primero que el segundo. El hecho de que en algunos supuestos de índole extrema (muerte de la madre) se aplicara al aborto la pena capital, no contradice sino que confirma la conclusión anterior.

2. *Derecho penal azteca.* En el derecho penal azteca, el aborto era castigado con la muerte que se aplicaba tanto a la mujer como al que la ayudaba. A diferencia del derecho romano, en el azteca el aborto era un delito que afectaba los intereses de la comunidad. La severa y única penalidad indicada, que corresponde a la crueldad y severidad penal azteca, a su vez expresión de la organización social de los aztecas, debe ser interpretada en relación con otros datos propios de dicha organización. Dichos datos son: *a)* el fuerte sentido de organización, visible en sus ciudades; *b)* el respeto que la mujer embarazada merecía, que se atestigua, entre otras cosas, por el hecho de que la que moría al dar a luz gozaba del favor de determinados dioses; *c)* la importancia que todo nacimiento tenía, reflejado en el gran ceremonial que le acompañaba; *d)* la aceptación del principio de restitución como sanción que prevalecía sobre el de castigo. La aplicación de dicho principio atenuaba en muchos casos la brutal severidad de las penas. Sin embargo, estas penas se aplicaban frecuentemente, cuando dicha restitución, como acontece en el aborto, no era posible.

3. *Derecho penal incaico.* En el derecho penal incaico, el aborto era estimado como un delito dirigido contra los intereses de la comunidad (al parecer basada en la necesidad de aumentar la población) y se hallaba sancionado con la pena de muerte. Tal concepción corresponde: *a)* a la organización comu-

nal o colectiva de la sociedad incaica; *b)* a la constante práctica del inca dirigida a mantener la importancia y facilitar el incremento de la familia en la que la prole tenía un valor económico. Este valor económico presentaba diversos aspectos, desde la entrega de una porción de tierra (*tupu*) por cada hijo nacido, hasta utilizar los hijos para el pago de deudas. Otro aspecto de la firme política incaica del incremento de la población puede verse en la disposición según la cual "los soldados de guerra debían llevar mujeres para el aumento de la gente" (Felipe Guamán Poma de Ayala) y en las sanciones contra los hechiceros y brujos "que en las mujeres causaban esterilidad o ligaban los maridos que no pudiesen a sus mujeres llegar" (Bartolomé de las Casas).

4. *Derecho penal indiano.* Es extremadamente difícil —nos dice el doctor López-Rey—, llegar a una conclusión sobre la manera como el aborto era sancionado durante el largo periodo de la Colonia. El hecho de que con frecuencia leyes y disposiciones españolas regularan detalladamente los delitos, no significa siempre que las penas establecidas para ellos se aplicaran. El aborto era un delito poco frecuente durante la época precolonial y comienzos de la colonial, aunque después aumentó. La razón es sencilla. Dicho delito se halla íntimamente unido a todo cambio social, económico y político, todo lo cual tuvo lugar en y durante el coloniaje. Nuevos usos y costumbres buenos y malos hicieron su aparición, y entre ellos, el aborto posiblemente fue más frecuente que antaño en ciertos grupos sociales, probablemente entre los más elevados. Entonces, como ahora, el aborto se practicaba más frecuentemente entre casadas y amancebadas que entre solte-

ras. Las costumbres entre los grupos mencionados (México y Lima especialmente) no siempre eran recomendables, y las mismas, como siempre acontece, fueron poco a poco imitadas por los grupos inferiores. Por otro lado, no debe olvidarse que el aborto es y ha sido siempre un delito poco amigo de la publicidad y, por ende, de difícil descubrimiento y prueba. Criminológicamente y como paralelos al mismo, cabe señalar la importancia que entonces tuvieron la alcahuetería o proxenetismo, venta de yerbas y filtros, etcétera, destinados a favorecer amores no exactamente legítimos. A ello añádase que las prácticas anticoncepcionales eran entonces menos eficaces que hoy.

De lo expuesto, concluye el doctor López-Rey que el aborto: *a*) aumentó sin que dicho aumento constituyera por su extensión y gravedad un problema como lo es hoy día. Cabe presumir que el mismo era consecuencia de uniones más o menos pasajeras y generalmente extramatrimoniales y no de una concepción social o de una mala situación económica más o menos generalizada; *b*) como consecuencia de la transformación que la Colonia implica en todos aspectos, pierde su característica de delito contra la comunidad para seguir la trayectoria individualista de la legislación penal española basada en antecedentes romanos; *c*) no fue castigado en la forma dura establecida por la ley, sino conforme a usos y prácticas que influían en las sentencias dictadas según las circunstancias de cada caso.

Clasificación jurídica del aborto. Esta clasificación se refiere al aborto en sentido amplio (véase la definición jurídica); es decir, tanto el que constituye delito como el que no.

Los tipos de aborto que a continuación se mencionan no son excluyentes unos de otros; por el contrario, algunos de éstos pueden concurrir:

Aborto consentido. Se refiere a aquel que la mujer embarazada permite que otro realice. Constituye un delito en el que la persona que lo produce y la mujer que lo consiente son los autores del mismo, es decir, los sujetos activos.

Aborto culposo. Es aquel que la propia madre ocasiona al realizar una conducta cuyos efectos nocivos no previó habiendo podido preverlos, o cuando a pesar de haberlos previsto se confió en poder evitarlos. No constituye delito.

Aborto espontáneo. Es la muerte del producto de la concepción a consecuencia de causas naturales (*v. gr.*: fatiga intensa, emociones violentas, debilidad), patológicas (*v. gr.*: sífilis, tuberculosis o alcoholismo de la madre) o mecánicas (*v. gr.*: golpes casuales, caídas u otra clase de traumatismos accidentales) en donde el dolo o la culpa no intervienen. Tampoco constituye delito.

Aborto ético. También llamado sentimental o humanitario. Es el que se realiza cuando el embarazo de una mujer ha sido consecuencia de una violación sexual.

No constituye delito porque se trata de una maternidad violentamente impuesta y en consecuencia, jurídicamente se reconoce el derecho de la madre a deshacerse de ella.

Aborto eugenésico. Es aquel que se realiza para impedir el nacimiento de un ser humano con serias incapacidades físicas y/o mentales (taras hereditarias, defectos congénitos, enfermedades graves, deformidades severas). Desde nuestro punto de vista no se justifica su realización, ya que el permitirlo impli-

caría autorizar la realización de una gran cantidad de injusticias y crímenes. En México, el aborto así realizado, es un delito (según lo dispuesto por el CP del D. F. y aplicable en todo el país en materia federal). Sin embargo, países como Argentina, Cuba, Ecuador y El Salvador lo permiten; es decir, no constituye para su legislación un delito.

Aborto honoris causa. Constituye delito, pero se encuentra privilegiado con una pena menor. Es típico de las legislaciones latinoamericanas. Se trata de aquel realizado con el fin de salvaguardar "el honor" u ocultar "la deshonra" de la mujer embarazada. Algunos códigos penales (*v. gr.* Colombia, Panamá, Uruguay, Venezuela) no sólo se refieren al ocultamiento de la deshonra de la mujer embarazada sino que han extendido el concepto para referirse a la salvación del "honor propio, de la mujer, de la madre, de la hija (considérese también la adoptiva), o de la hermana".

Para que proceda la atenuación de la pena es necesario que la mujer haya logrado ocultar públicamente su embarazo, goce de buena reputación o fama (entendidas en lo referente a su conducta sexual), y que el embarazo sea producto de una unión ilegítima (entiéndase, resultado de una relación extramatrimonial). De no presentarse estas circunstancias, no podrá darse la disminución de la sanción.

El "honor" y la "deshonra", a que se refieren ciertas legislaciones, se encuentran directamente relacionados con el hecho de que el producto de la concepción no sea consecuencia de un vínculo matrimonial. Maggiori nos dice que el honor es: "el estado de dignidad y estimación que se goza en la sociedad por una conducta irreprochable. Son sus

contrarios la desestimación, la vergüenza, el vituperio".

Desde un punto de vista moral y jurídico es inadmisibles la destrucción de una vida en aras del "honor". El "honor", en el caso del aborto, se trata de un convencionalismo social resultado de una errónea interpretación del honor: cualidad moral que lleva al ser humano al más severo cumplimiento de sus deberes respecto del prójimo y de sí mismo. Se piensa, frecuentemente, que la destrucción del embrión o del feto significa la deshonra ocultada o el honor salvado. Pareciera que la opinión de terceros es más poderosa que la existencia de una vida humana. En un buen número de casos, la llamada "deshonra" es conocida con anterioridad, por no pocas personas, excepto por los más allegados: marido, padre o hermano. La ocultación, aquí, parece más dirigida contra ellos que contra la opinión que los demás puedan tener de la interesada.

Aborto no consentido. Es el que se da cuando la mujer embarazada no otorga su consentimiento. Este aborto y la falta de consentimiento de la madre para la realización del mismo, puede darse en las circunstancias siguientes: *a)* cuando el aborto sea producto de un engaño; *b)* cuando la mujer no esté capacitada para otorgarlo, ya sea por sufrir de incapacidad mental o por estar en estado inconsciente no provocado (si el estado de inconsciencia es provocado estaremos en presencia de violencia física); *c)* cuando se realice el aborto mediante violencia física o moral; *d)* cuando el aborto sea consecuencia de la conducta culposa de un tercero.

Se trata de un aborto que, en cualquiera de las formas que presente, constituye un delito.

Aborto procurado. Es aquel en que las maniobras abortivas son realizadas por la propia mujer embarazada, sea mediante la ingestión de sustancias, aplicación de masajes, o todo aquel procedimiento que cause la muerte del feto o embrión y que la propia mujer pueda efectuar). Constituye un delito.

Aborto seguido de muerte. Se da cuando a consecuencia del aborto se produce la muerte de la mujer.

Se trata en realidad de un homicidio culposo de parte del sujeto que realiza las prácticas abortivas, derivado de un actuar negligente, descuidado o inexperto. Sin embargo, algunos códigos penales lo prevén expresamente dentro de sus disposiciones relativas al aborto, castigando ambas conductas con una misma pena (a. 116 del CP de El Salvador: "Si a consecuencia de un aborto consentido sobreviene la muerte de la mujer, el autor será sancionado con prisión de seis años; y cuando se trate de aborto practicado sin consentimiento de la mujer y sobreviniere la muerte, se sancionará al autor con prisión de seis a doce años).

Aborto social o económico. Se presenta en los casos de extrema miseria en los que la madre, frente a las angustiosas condiciones económicas para sostener al futuro hijo, decide no tenerlo para no verlo sometido al hambre y a la necesidad que la rodean. Constituye un delito, aunque en algunos países, como por ejemplo Cuba, la penalidad se encuentra atenuada.

Aborto terapéutico. Es el que se realiza cuando el no hacerlo ponga en grave peligro la vida de la madre. En algunos códigos penales, como el argentino, costarricense, ecuatoriano y español, no sólo se habla de que se ponga en grave peligro la vida de la madre sino

también su salud. Se trata de un aborto que no constituye delito.

El aborto relacionado con el derecho de la seguridad social. Las legislaciones en materia de seguridad social establecen prestaciones económicas para las aseguradas embarazadas. Estas prestaciones económicas consisten en subsidios o licencias con goce de sueldo que reciben durante un periodo antes y después del parto (*v. gr.*: la asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del salario promedio de su grupo de cotización, el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo —a. 109 de la LIMSS, México—; la asegurada recibirá prestaciones económicas, consistentes en el pago de su salario durante el término de una licencia remunerada de ocho semanas en la época del parto —a. 236 del Código Sustantivo del Trabajo, Colombia—).

Sin embargo, sólo algunas de estas legislaciones, como es el caso de la colombiana, prevén el aborto. El Código Sustantivo del Trabajo, en su a. 237, señala que: "si en el curso del embarazo la trabajadora sufre aborto o parto prematuro con criatura no viable (esto es, vivo pero que no tenga posibilidad de sobrevivir), la licencia se reducirá de dos a cuatro semanas (de un total de ocho). Si el parto prematuro fuere con criatura viable, la licencia será la normal de ocho semanas".

Como se puede observar, el CST protege económicamente a la madre que haya perdido a su bebé en forma involuntaria. De tratarse de un aborto delictuoso —señala Oswaldo Cetina Vargas—, debe proceder la respectiva

denuncia penal y no habrá pago del subsidio sino hasta que la justicia decida. Si el fallo es favorable a la trabajadora, la entidad respectiva estará obligada a realizar el pago aludido.

La legislación mexicana en materia de seguridad social (LSS, LISSSTE, LIS-SFAM), a diferencia de la colombiana, no hace ningún señalamiento respecto al aborto.

Arturo ANZURES MARTÍNEZ

Absentismo de corta duración. "Absentismo" proviene del latín *absens*, *-entis*, participio del presente *absum*.

Prefijo latino que, como *a* y *ab*, denota separación, alejamiento o privación; elemento que por su naturaleza prefijal entra en la formación de palabras con el significado señalado. *Absentia*, absentarse, absente: formas arcaicas de ausencia, ausentarse, ausente, sucesivamente; de éstas se deriva un fenómeno sociológico cada vez más definido: absentismo, el cual se caracteriza por la tendencia o costumbre de los propietarios que los llevó a vivir lejos de donde se encontraban sus bienes. Lo anterior se aplica especialmente a los terratenientes que residían en las ciudades, en busca de mayor comodidad o, en su defecto, seguridad en su persona durante épocas turbulentas. Sin embargo, aun cuando originalmente es considerado como aquel fenómeno social que se manifiesta en la ausencia de los propietarios rurales del lugar en que radican sus bienes, este vocablo ha evolucionado en forma tal que ha permitido aumentar su campo de aplicación, utilizándose en diversas formas de expresión dentro del lenguaje, al grado de convertirse ya en una constante concreta y definida

que, al anteponerse a un sustantivo, conforma el sentido lingüístico de la asociación gramatical derivada. Por ejemplo, en el *Diccionario jurídico mexicano* se dice que es una "[...] voz que en la terminología clásica del derecho político y constitucional implica ausencia de grandes masas de población a las consultas electorales, fundamentalmente por falta de interés o por desorientación ante la multiplicidad de candidatos o, intermediación de programas y doctrinas [...]".

Voz que en materia de seguridad social implica ausencia del trabajador en el lugar donde desempeña sus labores por poco tiempo, o por un pequeño periodo.

Dentro de la legislación aplicable a seguridad social, no existe disposición alguna que defina o identifique a la corta duración en relación con el absentismo; tampoco existe la posibilidad de aplicarle a ésta, una unidad de medida específica por encontrarse necesariamente sujeta a un indeterminado grado de relativismo que, a su vez, le impide adoptar un margen de tiempo para establecer la calidad de duración en corta o no. En este sentido, la unidad de medida puede variar matemáticamente, de uno hasta el infinito, en su factor independiente y es determinable en segundos, minutos, horas, días, meses, años, etcétera, en su factor dependiente; de manera que el absentismo de corta duración sólo implica una condición de ausencia por poco tiempo o por un periodo pequeño.

Ana Rosa TAPIA

Absentismo de larga duración. "Absentismo" proviene del latín *absens*, *-entis*. Participio del presente de *absum*.

Prefijo latino que, como *a* y *ab*, denota separación, alejamiento o privación; elemento que por su naturaleza prefijal, entra en la formación de palabras con el significado señalado. *Absencia*, absentarse, absente: formas arcaicas de ausencia, ausentarse, ausente, sucesivamente; de éstas se deriva un fenómeno sociológico cada vez más definido: absentismo, el cual se caracteriza por la tendencia o costumbre de los propietarios que los llevó a vivir lejos de donde se encontraban sus bienes. Lo anterior se aplica especialmente a los terratenientes que residían en las ciudades, en busca de mayor comodidad o, en su defecto, seguridad en su persona durante épocas turbulentas. Sin embargo, aun cuando originalmente es considerado como aquel fenómeno social que se manifiesta en la ausencia de los propietarios rurales del lugar en que radican sus bienes, este vocablo ha evolucionado en forma tal que ha permitido aumentar su campo de aplicación, utilizándose en diversas formas de expresión dentro del lenguaje, al grado de convertirse ya en una constante concreta y definida que, al anteponerse a un sustantivo, conforma el sentido lingüístico de la asociación gramatical derivada. Por ejemplo, en el *Diccionario jurídico mexicano* se dice que es una “[...] voz que en la terminología clásica del derecho político y constitucional implica ausencia de grandes masas de población a las consultas electorales, fundamentalmente por falta de interés o por desorientación ante la multiplicidad de candidatos o, intermediación de programas y doctrinas [...]”.

Cuando la condición de ausencia por parte del trabajador al lugar donde desempeña sus labores es por mucho tiempo o por un periodo prolongado.

Al igual que en el absentismo de corta duración, este absentismo carece de regulación jurídica en materia de seguridad social; sin embargo, implica la ausencia del trabajador en el lugar donde desempeña sus labores por mucho tiempo, o por un periodo prolongado.

V. ABSENTISMO DE CORTA DURACIÓN

Ana Rosa TAPIA

Absentismo fraudulento. “Absentismo” proviene del latín *absens*, *-entis*, participio del presente de *absum*.

“Fraudulento”, del latín *fraudentus*, falaz, engañoso.

Prefijo latino que, como *a* y *ab*, denota separación prefijal, alejamiento o privación; elemento que por su naturaleza entra en la formación de palabras con el significado señalado. *Absencia*, absentarse, absente: formas arcaicas de ausencia, ausentarse, ausente, sucesivamente; de éstas se deriva un fenómeno sociológico cada vez más definido: absentismo, el cual se caracteriza por la tendencia o costumbre de los propietarios que los llevó a vivir lejos de donde se encontraban sus bienes. Lo anterior se aplica especialmente a los terratenientes que residían en las ciudades, en busca de mayor comodidad o, en su defecto, seguridad en su persona durante épocas turbulentas. Sin embargo, aun cuando originalmente es considerado como aquel fenómeno social que se manifiesta en la ausencia de los propietarios rurales del lugar en que radican sus bienes, este vocablo ha evolucionado en forma tal que ha permitido aumentar su campo de aplicación, utilizándose en diversas formas de expresión dentro del lenguaje, al grado de convertirse ya en una constante concreta y definida que, al anteponerse a un sus-

tantivo, conforma el sentido lingüístico de la asociación gramatical derivada. Por ejemplo, en el *Diccionario jurídico mexicano* se dice que es una “[...] voz que en la terminología clásica del derecho político y constitucional implica ausencia de grandes masas de población a las consultas electorales, fundamentalmente por falta de interés o por desorientación ante la multiplicidad de candidatos o, intermediación de programas y doctrinas [...]”.

Cuando la condición de ausencia del trabajador en el lugar donde presta sus servicios es por una conducta engañosa o falsa para obtener un beneficio inmerecido.

El concepto legal de “fraude” pertenece a la legislación penal mexicana, y así desprende del a. 386 del CP para el D. F. en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia del Fuero Federal: “[...] comete el delito de fraude el que engañando a uno o aprovechándose del error en que éste se halla se hace ilícitamente de alguna cosa o alcanza un lucro indebido [...]”.

Dentro de la legislación mexicana relativa a la seguridad social no existe disposición legal en que se señale el concepto de fraude o de conducta fraudulenta; sin embargo, aunque no es aplicable el tipo penal citado al caso que nos ocupa, sustancialmente es equiparable a éste, la condición de ausencia del trabajador, ya que se constituye una conducta engañosa o falsa para obtener un beneficio inmerecido, el cual se traduce en términos penales a la “cosa” de la que ilícitamente se hace un sujeto, y ésta puede materializarse en un salario o en el trabajo mismo.

Absentismo justificado. “Absentismo” proviene del latín *absens*, *-entis*; participio del presente de *absum*.

“Justificado”, de *justificare*; *iustus*. Hacer justo a uno; que obra conforme a justicia.

Prefijo latino que, como *a* y *ab*, denota separación, alejamiento o privación; elemento que por su naturaleza prefijal, entra en la formación de palabras con el significado señalado. *Absencia*, *absentarse*, *absente*: formas arcaicas de ausencia, ausentarse, ausente, sucesivamente; de éstas se deriva un fenómeno sociológico cada vez más definido: *absentismo*, el cual se caracteriza por la tendencia o costumbre de los propietarios que los llevó a vivir lejos de donde se encontraban sus bienes. Lo anterior se aplica especialmente a los terratenientes que residían en las ciudades, en busca de mayor comodidad o, en su defecto, seguridad en su persona durante épocas turbulentas. Sin embargo, aun cuando originalmente es considerado como aquel fenómeno social que se manifiesta en la ausencia de los propietarios rurales del lugar en que radican sus bienes, este vocablo ha evolucionado en forma tal que ha permitido aumentar su campo de aplicación, utilizándose en diversas formas de expresión dentro del lenguaje, al grado de convertirse ya en una constante concreta y definida que, al anteponerse a un sustantivo, conforma el sentido lingüístico de la asociación gramatical derivada. Por ejemplo, en el *Diccionario jurídico mexicano* se dice que es una “[...] voz que en la terminología clásica del derecho político y constitucional implica ausencia de grandes masas de población a las consultas electorales, fundamentalmente por falta de interés o por desorientación ante la multiplicidad de

candidatos o, intermediación de programas y doctrinas [...].

Condición de ausencia por causa justa y razonable. Voz que en materia de seguridad social implica la ausencia del trabajador al lugar donde desempeña sus labores por causa(s) apegada(s) a justicia y razón.

Conforme al a. 134, fr. IV de la LFT, el trabajador está obligado a asistir al lugar convenido para el desempeño de sus labores; y, conforme a la fr. V del mismo precepto, consecuentemente, el trabajador está obligado a dar aviso inmediato a su patrón, de las causas justificadas que le impiden asistir a su trabajo, a menos que exista algún caso fortuito o de fuerza mayor que lo imposibilite: "Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores: [...] IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos; V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo [...]"; por otra parte, de acuerdo con los aa. 135, fr. II, y 47, fr. X, del ordenamiento citado, le está prohibido al trabajador faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón; y, si el trabajador tiene más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días y, sin causa que las justifique o sin permiso del patrón, dará motivo a la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad del patrón: "Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores: [...] II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón [...]". "Artículo 47: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: [...] X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta

días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; [...]" De las dos primeras disposiciones legales señaladas, observamos cómo se desprenden las obligaciones del trabajador de asistir al trabajo y de avisarle al patrón de las causas que, apegadas a la justicia y razón, le impidan concurrir a su trabajo; posteriormente, de las siguientes dos disposiciones legales señaladas observamos, primeramente, la disposición al trabajador de faltar al trabajo sin causa justa y razonable, por último, la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, a que dan lugar las faltas justificadas del trabajador, cuando éstas excedan de tres. Es decir, *a contrario sensu*, cuando la ausencia del trabajador a su trabajo es por una causa o motivo al que le asista la razón y la justicia, ni le constituye una obligación presentarse a éste, ni le constituye una prohibición; en este sentido, mucho menos le da origen o causa suficiente a la rescisión de su relación de trabajo sin responsabilidad del patrón; la única obligación subsistente para el trabajador es la de avisar inmediatamente al patrón de las causas justificadas que le impidan concurrir al trabajo, salvo caso fortuito o de fuerza mayor.

En conclusión, podemos afirmar que el absentismo justificado constituye para el trabajador, en materia de seguridad social, una garantía plena de los derechos que jurídicamente le tutelan en su relación de trabajo. Por ejemplo, en los casos en que éste sufra un accidente de trabajo *in itinere*, gozará de una serie de prestaciones que en función de su incapacidad producida como riesgo de trabajo prescribe la Ley.

Ana Rosa TAPIA

Absentismo laboral. "Absentismo" es palabra derivada del latín *absens, -entis*, a través del inglés *absenteeism*, abstención deliberada de acudir al trabajo. Suele expresarse en México como "ausentismo" que deriva en forma directa de la palabra "ausente".

En la concepción gramatical, absentismo expresaría, como se ha dicho, la ausencia deliberada del trabajo. Sin embargo, también se habla de absentismo cuando el trabajador ejerce un derecho a faltar, no solamente cuando lo hace sin justificación alguna. La segunda versión es, sin duda, impropia, ya que el concepto implica, necesariamente, una omisión en el cumplimiento esencial del deber de asistir al trabajo.

En este tema existe una amplia relación entre el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social, ya que las faltas al trabajo, independientemente de su connotación de acto indebido, provocan una situación especial en cuanto a la obligación patronal de pagar cuotas. A ese efecto el a. 37 LSS obliga a cotizar únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad cuando se trate de faltas por periodos menores de quince días consecutivos o interrumpidos. Si la ausencia excede de quince días, la obligación de contribuir se suspende. Tratándose de ausencias derivadas de incapacidades amparadas por certificados expedidos por el IMSS, no se cubrirán en ningún caso las cuotas obrero-patronales, y dichos periodos se considerarán como cotizados para todos los efectos legales en favor del trabajador.

El problema genérico del absentismo, sin embargo, no se reduce habitualmente a las ausencias voluntarias indebidas. Es frecuente que en los contratos colectivos de trabajo se establez-

ca convencionalmente el derecho a faltar: licencias con goce o sin goce de sueldo; licencias de los dirigentes sindicales para dejar de trabajar durante el desempeño de su función; licencias por matrimonio, o el fallecimiento de un familiar próximo o el nacimiento de un hijo, etcétera. No se trata, en rigor, de absentismo, si bien desde el punto de vista empresarial tiene un costo elevado, en el mejor de los casos por la necesidad de sustituir al trabajador ausente por otro.

La LFT establece, inclusive, licencias forzosas cuando los trabajadores deben cumplir con los servicios y el desempeño de los cargos políticos mencionados en el a. 5o. constitucional; con las obligaciones consignadas en el a. 31, fr. III de la misma C., y cuando se designa a los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación y arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (a. 42, fracs. V y VI LFT).

A veces se requiere alguna precisión para determinar si se ha producido o no la ausencia del trabajador. Ello está motivado por el texto mismo de la frac. X del a. 47 LFT, que al establecer la causal de despido derivada del absentismo, la traduce en "Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada". El problema consiste en determinar qué es "falta de asistencia" y, sobre todo, a qué debe referirse esa falta que puede ser a una jornada completa o en el caso de jornadas discontinuas a una parte de ella. Pero también cabe entender por falta el hecho de que el trabajador llegue a

la empresa después del margen de tolerancia y no sea admitido.

Ello ha dado origen a una jurisprudencia sustancialmente variable en el tiempo, que tiene, más que repercusiones para la seguridad social, efectos respecto a la relación laboral en sí misma.

Durante cierto tiempo se sostuvo el criterio de que la inasistencia a una parte de la jornada era una falta completa, en virtud de que la fr. X del a. 47 no distingue. Hoy, sin embargo, domina el criterio de la proporcionalidad. Puede considerarse el siguiente antecedente:

“Faltas de asistencia, en casos de jornada dividida en dos partes. Cuando la jornada de trabajo se desarrolla en etapas discontinuadas, es decir, está dividida en dos partes, la falta de asistencia a una de estas partes debe computarse como media falta, que puede ser sumada con otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causal prevista por la fr. X del a. 122 (actualmente 47) de la LFT, pues de no computarse la media falta, se fomentaría el ausentismo y se haría nugatorio un derecho que la LFT concede a los patrones para obtener la asistencia completa de su personal, en beneficio de la producción y de la empresa, sin que esto quiera decir que se compute la media falta como falta completa” (Ejecutorias dictadas entre los años 1966 a 1984, *Informe de la Suprema Corte de Justicia del año 1984*, pp. 11-12).

Se trata, en nuestro concepto, de una tesis infundada, ya que olvida el texto expreso de la disposición de la fr. X que se refiere a faltas de asistencia sin especificar que puedan producirse esas faltas de manera parcial.

Un problema complementario se produce alrededor de ausencias provocadas, por ejemplo, por situaciones de

huelga. A ese respecto recuerda José Jesús Rodríguez Tovar lo siguiente: “Otra variante del salario como condición determinante de la obligación de enterar las cuotas del Seguro Social son los salarios caídos pagados con motivo de una huelga, respecto de lo cual el Consejo Técnico del Instituto ha establecido el criterio que procede el pago proporcional de dichas cuotas según el monto de los salarios caídos pagados, conforme a sus acuerdos 16263 del 8 de junio de 1953, 83237 del 13 de febrero de 1961 y 209373 del 12 de febrero de 1988” (*Derecho mexicano de la seguridad social*, México, Escuela Libre de Derecho, 1989, p. 158).

Néstor de BUEN LOZANO

Absentismo legal. La legislación mexicana, en materia laboral, mediante la LFT, indica la condición de ausencia del trabajador en el lugar donde labora, misma que se deberá a causas prescritas por dicha Ley, como es el caso de la madre trabajadora dentro de los días que se le conceden para no trabajar, siendo estos seis semanas antes y seis semanas después del parto, o por desempeñar las funciones que implica su cargo, o que sea comisionado a formar parte del sindicato o del Comité del Reparto de Utilidades, o actualmente por desarrollar cualquiera de sus obligaciones y derechos como ciudadano. Según lo establece el a. 42 de la LFT, que dice: “Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador; II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfer-

medad que no constituya un riesgo de trabajo; III. La prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria.

Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél; IV. El arresto del trabajador; V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el a. 5º de la C. y el de las obligaciones consignadas en el a. 31, fr. III de la misma C. VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación y arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

Las disposiciones legales del capítulo III ("Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo") de la LFT, son de las que se desprende el absentismo legal, ya que si el trabajador deja de ir a trabajar por lo prescrito por el ordenamiento legal, es sin responsabilidad tanto para el trabajador como para el patrón.

En el a. 43 del capítulo mencionado de la LFT se señala cuándo la suspensión de trabajo surtirá efectos, y en el a. 45 de dicho ordenamiento, cuándo el trabajador deberá regresar a su trabajo.

Ana Rosa TAPLA

Absentismo por accidente. ("Absentismo", del latín *absens*, ausente). ("Accidente" del latín *accidens*). Suceso eventual que altera el orden regular de las cosas, o del que resulta daño para alguien o para algo. Suceso o acción eventual que se sigue involuntariamente, daño

para las cosas o personas. Enfermedad o indisposición que sobreviene de repente, privando de sentido de movimiento o ambas cosas.

De trabajo: lesión corporal sufrida por el trabajador con ocasión o a consecuencia de la labor que realiza por cuenta ajena. *De tránsito o de tráfico:* el que por la acción de un tercero sufre una persona al transitar por vías o parajes públicos. *En el trayecto:* el que sufre un trabajador al ir al trabajo o al regresar de él. *In itinere.* accidente en el trayecto (se dice más bien del que sobreviene al obrero al dirigirse a su trabajo o al regresar de él). *Profesional:* accidente de trabajo. Respecto a lo que se refiere como suceso o acción eventual de que se sigue involuntariamente, daño para las cosas o las personas, o por una enfermedad ajena a que hubiese sido consecuencia de las actividades desempeñadas como trabajador, viene a ser causa de suspensión temporal de los efectos de la relación del trabajo. Como señala el a. 42 de la LFT, en sus frs. I y II.

En cuanto a los accidentes de trabajo y enfermedades, tenemos leyes y reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades, así como los aa. de la LFT: 132, fr. XVII: "Son obligaciones de los patronos: cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban de ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente

de cada accidente que ocurra"; a. 204, fr. X (trabajadores de los buques). "Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: informar a la capitanía del puerto correspondiente, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarado a libre plática, de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo. Si el buque llega a puerto extranjero, el informe se rendirá al cónsul mexicano o, en su defecto, al capitán del primer puerto nacional que toque".

El a. 276, en su fr. II, nos dice: "Para el pago de indemnizaciones en los casos de riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes: el patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo".

El a. 473 de la LFT dice: "Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo".

Jurisprudencia

"RIESGO PROFESIONAL, PRESUNCIÓN DE, CUANDO OCURRE LA MUERTE DEL TRABAJADOR EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES. La muerte del trabajador en el desempeño de sus labores, establece la presunción de ser consecuencia de un riesgo profesional, salvo prueba en contrario que debe rendir el patrón".

Amparo directo 3175/1975 Petróleos Mexicanos. Octubre 24 de 1975, Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Jorge Saraccho Álvarez, Cuarta Sala Séptima Época, vol. 82, Quinta parte, p. 37.

Ana Rosa TAPIA

Accidente de trabajo. "Accidente" proviene del latín *accidens*, *accidentis*, participio activo de *accidere*, que significa caer encima, acontecer, sobrevenir;

esta palabra denota cambios o modificaciones que suceden en las cosas: lesión corporal que el operario sufre con ocasión o por consecuencia del accidente de trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

"Trabajo" deriva del latín *tripalium*, o mejor posverbal de trabajar, empleado durante el siglo XIV al XX. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Acción y efecto de trabajar. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar o el tiempo en que se presente.

También se consideran accidentes de trabajo aquellos que se producen cuando el trabajador se traslada directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquél. La C. establece de manera general que el patrón se obliga a tomar las medidas para prevenir un accidente de trabajo en su empresa (a. 123, fr. XIV).

Frente a la modernización capitalista de la estructura productiva, la situación de los trabajadores no significó mejorías sino una agravación de las condiciones de la vida de los proletarios, y generó la necesidad de un nuevo perfil de condiciones de trabajo para otros: "El empleo industrial no sólo fue más peligroso que el empleo preindustrial, sino que también fue más insalubre". Los costos entre las fábricas más antiguas y las más modernas se cargaban a la cuenta obrera. El obrero, mal alimentado, con bajos salarios, jornadas prolongadas e intensas que tenían lugar en condiciones insalubres, peligrosas, mal ventiladas y peor iluminadas, propiciaban una breve vida laboral.

Son los accidentes de trabajo la primera especie de riesgos de trabajo; con

ellos se inicia la legislación de la materia. La legislación alemana de 24 de septiembre de 1896 afirmaba que es accidente de trabajo el acontecimiento que afecta la integridad de una persona, que se produce en un instante y está claramente limitado en su principio y su fin.

La ley francesa de 1898 se refería a "*les accidents survenus par le fait ou a l'occasion du travail*"; posteriormente, la ley de 1938 recoge la tesis de que es accidente de trabajo el que se ocasione en cualquier lugar en donde se ejecute el trabajo; por esto su jurisprudencia adoptó la presunción de que toda lesión que presente un trabajador en el lugar y durante las horas de trabajo, hace presumir la existencia de un accidente de trabajo.

En algunos estados de la República durante el año de 1904 y concretamente en Nuevo León, durante 1906, se dan las primeras leyes sobre accidentes de trabajo, mismas que fueron la secuela de importantes protestas obreras en ambas entidades.

El programa del Partido Liberal Mexicano, promulgado en 1906, incluía un apartado acerca del pago de indemnizaciones a los trabajadores accidentados, planteándose el reconocimiento de las lesiones sufridas por los trabajadores como accidentes de trabajo y no como casos fortuitos, de lo que derivaba su indemnización.

La ley de José Vicente Villada en el Estado de México, que introdujo la idea de la presunción laboral en el problema de los accidentes de trabajo, impuso a los patrones la obligación de indemnizar a los trabajadores que se lesionaran o sufrieran alguna enfermedad con motivo de su trabajo, o a sus deudos, en caso de muerte.

La doctrina y la jurisprudencia en nuestro país han hecho la distinción entre los accidentes que ocurren en el ejercicio y los que ocurren con motivo del trabajo.

Por lo que se refiere a los accidentes ocurridos fuera del lugar de trabajo, están regidos por los viejos principios del derecho procesal civil, que se aplica supletoriamente a las disposiciones de la LTF de 1931 (a. 16); consecuentemente, prevalece el principio de que quien afirma está obligado a probar, de donde el trabajador lesionado o sus deudos debían probar la relación entre el trabajo y el accidente. El derecho civil no daba al trabajador o a sus deudos la garantía de reparar los daños que sufría a causa de un accidente de trabajo, luego, que había sido consecuencia de un acto del patrón, y, finalmente, que el patrón había incurrido en una falta.

Como consecuencia de ello se habló de una responsabilidad contractual que implícitamente lleva el deber de garantizar la seguridad personal del trabajador. Esta obligación tácita la asumía todo hombre que arrendaba los servicios de otros.

En suma, tanto la doctrina como la jurisprudencia proponen una urgente modificación legislativa que proyecte una solución justa y razonable, evitando que el aspecto indemnizatorio oscurezca lo principal que es la prevención del riesgo profesional, valorar la salud y erradicar las causas de su deterioro.

Enrique LARIOS DÍAZ

Accidentes en tránsito. La expresión legal de este tipo de accidente, que se produce cuando el trabajador se dirige a su trabajo y regresa de él, aparece en la primera LSS de 1943, y se reproduce

en el a. 49, segundo párrafo, de la LSS de 1970, con el siguiente texto: "También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o de éste a aquél".

La LFT de 1970 recogió el concepto en el segundo párrafo del a. 474, al señalar que "Quedan incluidos en la definición anterior [de accidente de trabajo] los accidentes que se producen al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél".

La doctrina se ha ocupado ampliamente del llamado accidente *in itinere*, casi siempre con la intención de excluir la responsabilidad patronal, ya que se considera que el hecho no puede ser imputado al empleador. Guillermo Cabanellas dice, a este respecto: "Podemos afirmar que el accidente ocurrido al ir a trabajar, o al volver del trabajo, no es indemnizable, de acuerdo con la Ley de Accidentes de Trabajo, si se trata de un simple accidente de tránsito, al que están sometidos —genéricamente— todos los peatones; ya que el siniestro no resulta consecuencia de un riesgo inherente a la explotación, sino de que todos los que transitan por la vía pública se encuentran expuestos a tal contingencia. No es, por consiguiente, específico; no es indemnizable como infortunio de trabajo el accidente derivado de un riesgo común a todos los transeúntes" (*Derecho de los riesgos del trabajo*, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1968, p. 250). En contra, vale la pena considerar la jurisprudencia invocada por Rafael Núñez y Núñez en su obra *Accidentes de trabajo en el trayecto* (La Habana, 1942, pp. 41 y ss.) que

hace evidente que no son admisibles las razones planteadas por Cabanellas.

El problema, sin embargo, radica en la dificultad de determinar si realmente el trabajador se encontraba en el trayecto entre su casa y el trabajo o regreso. Puede darse el caso de que cualquier desviación de la ruta habitual, que puede ser motivada por muchas razones intrascendentes, sirviera de pretexto para eludir las entidades aseguradoras o el mismo empresario, en su caso, la responsabilidad consiguiente.

Es interesante señalar que la LSS mexicana excluye expresamente los accidentes en el trayecto en la fijación de las clases y grados de riesgo que sirven para calificar a las empresas a los efectos del pago de las cuotas respectivas a los accidentes y enfermedades de trabajo (a. 82). Se trata, ciertamente, de una medida justa.

Néstor de BUEN LOZANO

Accidente por falta inexcusable del patrón. "Accidente" proviene del latín *accidens*, *accidentis*, participio activo de *accidere*, que significa caer encima, acontecer, sobrevenir; esta palabra denota cambios o modificaciones que suceden en las cosas. Lesión corporal que el operario sufre en ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

"Falta" proviene del latín *fallitus*, por *falsus*, participio pasivo de *fallere*, engañar, faltar; femenino utilizado durante los siglos XIII al XX; defecto o privación de una cosa necesaria y útil. Infracción voluntaria de la ley, ordenanza, reglamento o bando al cual está señalada sanción leve; no cumplir con lo que se debe.

"Inexcusable" viene del latín *inexcusabilis*, adjetivo empleado durante los siglos XVII al XX, para expresar que no se puede excusar.

"Patrón" viene de *patrono*, masculino, empleado a partir de los siglos XV al XX; y este vocablo a su vez deriva de la palabra latina *patronus*, persona que emplea obreros en trabajo u obra de mano.

Cundo el asegurado de las instituciones de seguridad social en México sufre un riesgo de trabajo, por falta inexcusable del patrón, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje, las prestaciones que establece la LSS en favor del trabajador se incrementarán en la proporción que dictamine dicha autoridad laboral, incrementándose hasta en un 25%, luego el patrón tendrá la obligación de pagar al Seguro Social el capital constitutivo (diferencia) sobre el referido aumento.

A falta de aviso del riesgo por parte del patrón, los beneficiarios o representantes del asegurado podrán denunciarlo ante el Instituto o la autoridad laboral, a efecto de que sea sancionado conforme a la ley; la sanción va de 3 a 350 veces el salario mínimo vigente en el D. F., independientemente del capital constitutivo que exista por la falta de inscripción o manifestación de un salario inferior al real.

La esencia de la teoría del riesgo consistió, desde sus orígenes, en poner la culpa del trabajador, inevitable en toda actividad, dada la naturaleza humana, a cargo del empresario; la llamada culpa inexcusable no era excluyente de responsabilidad.

A criterio de la junta de conciliación y arbitraje, la indemnización de un riesgo de trabajo cuando exista falta inexcusable del patrón se aumentaría hasta

en un 25%, según el a. 490 LFT. Se establece como falta inexcusable del patrón cuando: *a)* no cumple con las disposiciones legales relativas a la prevención de los riesgos de trabajo; *b)* no toma las medidas preventivas para evitar que se repitan accidentes que anteriormente ocurrieron; *c)* no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones mixtas o por las autoridades de trabajo; *d)* los trabajadores avisan al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo, y *e)* cuando concurren causas análogas que sean de la misma gravedad que las anteriores.

Si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de otra persona, otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la LSS establece, y obliga al patrón a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos (a. 55 de la LSS).

La falta de observancia por parte del patrón a la disposición anterior podría acarrearle una responsabilidad penal independientemente de la responsabilidad laboral; de ahí la importancia de observar las medidas esenciales de seguridad e higiene en las empresas.

Enrique LARIOS DÍAZ

Accidente provocado por el patrón.

"Accidente" proviene del latín *accidens*, *accidentis*, participio activo de *accidere*, que significa caer encima, acontecer, sobrevenir; esta palabra denota cambios o modificaciones que suceden en las cosas.

Lesión corporal que el operario sufre en ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

“Provocado”, adjetivo derivado del latín *provocatio, provocationis*, empleado durante los siglos XVI al XX, para definir acción o efecto de irritar a uno con obras para que se enoje: que provoca.

“Patrón” viene de patrono, masculino, empleado a partir del siglo XV al XX; y este vocablo a su vez deriva de la palabra latina *patronus*: persona que emplea obreros en trabajo u obra de mano.

De igual forma que en los accidentes de trabajo, debe existir una calificación especializada de las causas que lo originaron para así determinar la calidad del accidente que sufre el trabajador. La ISS dispone que si se llega a comprobar que el riesgo se produce por el patrón o terceras personas dependientes de él, quedará obligado a restituir al Instituto las erogaciones que haya hecho al trabajador asegurado.

Debemos considerar que la presunción de culpa del accidente, procesalmente hablando, recae sobre el patrón; por lo tanto, él tendrá que probar que hubo causa o culpa del trabajador. Pero si técnicamente se demuestra por el trabajador o por las autoridades laborales que es culpa o que el patrón provocó el accidente, éste adquiere responsabilidad laboral independientemente de la responsabilidad penal en que incurra con su conducta. Siguiendo la teoría de la representación en materia de personalidad, el representante del patrón en la empresa o negociación hará responsable de sus acciones al beneficiario de los trabajos, de ahí que se responsabilice al patrón cuando el accidente sea provocado por terceras personas que lo auxilian en la negociación.

Enrique LARIOS DÍAZ

Acta de defunción. La palabra “acta” proviene del latín *acta*, que significa

acto. El *Diccionario de la Lengua Española* la define como la relación escrita de lo sucedido, tratado o acordado en una junta.

“Defunción” viene del latín *defunctio -onis*, que significa muerte de una persona, fallecimiento.

Acta de defunción es el documento por escrito en el que se hace constar la muerte de una persona, mismo que debe ser elaborado por un funcionario público denominado juez, de acuerdo con el Reglamento del Registro Civil del Distrito Federal; Oficial, de acuerdo con otras disposiciones, *v. gr.* San Luis Potosí —México— del Registro Civil o del órgano encargado de autorizar e inscribir los actos del estado civil de las personas.

No en todos los países es un órgano denominado Registro Civil el encargado de autorizar e inscribir los actos del estado civil de las personas. Tenemos el caso de Panamá, en donde es el Tribunal Electoral el encargado de registrar dichos actos (a. 137 constitucional: “El Tribunal Electoral tendrá además de las que le confiera la Ley, las siguientes atribuciones que ejercerá privativamente, excepto las consignadas en los numerales 5 y 7: 1. Efectuar la inscripción de nacimientos, matrimonios, defunciones, naturalizaciones y demás hechos jurídicos relacionados con el estado civil de las personas y hacer las anotaciones procedentes en las respectivas inscripciones”).

La defunción es el presupuesto fundamental del derecho hereditario, ya que constituye el supuesto jurídico condicionante de todos los efectos o consecuencias que puedan producirse en esta rama. Es también supuesto jurídico condicionante de prestaciones en materia de seguridad social (*v. gr.* pen-

sión por viudos, orfandad o a ascendientes; ayuda para gastos de funeral) derivadas del seguros como el de muerte, riesgos de trabajo o enfermedades y maternidad.

El acta de defunción confiere autenticidad al hecho del fallecimiento y posee un valor declarativo.

En el acta de defunción se asientan los datos siguientes (aa. 119 y 115 del CC del D. F. y del estado de Chihuahua, respectivamente.):

a) El nombre, apellidos, edad, nacionalidad y domicilio que tuvo el difunto;

b) El estado civil de éste, y si era casado o viudo, el nombre y apellidos de su cónyuge;

c) Los nombres, apellidos, edad, ocupación y domicilio de los testigos, y si fueren parientes, el grado en que lo sean;

d) Los nombres de los padres del difunto, si se supieren;

e) La causa que determinó la muerte y específicamente el lugar en que se sepultó el cadáver, si fuere el caso, y

f) La hora de la muerte, si se supiere, y todos los informes que se tengan en caso de muerte violenta.

El acta de defunción, en materia de seguridad social, permitirá demostrar la muerte del asegurado a fin de tener derecho a las prestaciones que la ley respectiva prevea.

Respecto al acta de defunción, la LSS establece lo siguiente:

“Artículo 71 (relativo a prestaciones en dinero del seguro de riesgos de trabajo). Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las personas señaladas en este precepto las siguientes prestaciones:

I. El pago de una cantidad igual a dos meses del salario mínimo general

que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado.

Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.”

“Artículo 112 (relativo a prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad). Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el Instituto pagará a la persona preferentemente familiar del asegurado, o del pensionado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, una ayuda por este concepto, consistente en dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento.”

“Artículo 212. Las condiciones y modalidades de aseguramiento de los sujetos a que se refiere esta sección (“de los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios comprendidos en las frs. II, III, IV y V del a. 113”) en los lugares en donde opere el régimen obligatorio para los trabajadores del campo, serán las siguientes:

IV. En caso de muerte de los asegurados, se pagará preferentemente a sus familiares derechohabientes, o bien a la persona que exhiba el acta de defunción y los originales de los documentos que acrediten los gastos de funeral, una cantidad no menor de \$1,000.00 (UN MIL PESOS), si se reúnen los requisitos establecidos para el disfrute de esta prestación, en los términos consignados en el capítulo correspondiente al Seguro de Enfermedades y Maternidad; [...]”.

Arturo ANZURES MARTÍNEZ

Acto administrativo. Es el acto que realiza la autoridad administrativa. Expresa la voluntad de la autoridad administrativa, creando situaciones jurídicas individuales, a través de las cuales se trata de satisfacer las necesidades de la colectividad o la comunidad. A veces, las autoridades legislativas o las judiciales realizan también el acto administrativo, cumpliendo funciones de autoridad administrativa.

Prevalece en la doctrina del derecho administrativo la distinción formal o subjetiva y material u objetiva del concepto de acto administrativo. En sentido formal, acto administrativo es todo acto del Poder Ejecutivo, que es el órgano administrativo del Estado, intrínsecamente administrativo, sin importar que el órgano estatal que lo realice sea el Legislativo, el Judicial o el administrativo.

1. Para salvar los inconvenientes del concepto formal, que lleva necesariamente a tener como acto administrativo el reglamento, el decreto o cualquiera otra disposición general proveniente del Ejecutivo, la doctrina procura el concepto material; por ejemplo, Andrés Serra Rojas define al acto administrativo como "una declaración de voluntad de conocimiento y de juicio unilateral, concreta y ejecutiva que constituye una decisión ejecutoria que emana de un sujeto: la administración pública, en el ejercicio de una potestad administrativa, que crea, reconoce, modifica, transmite o extingue una situación jurídica subjetiva y su finalidad es satisfacción del interés general" (p. 226). Agustín A. Gordillo dice: "acto administrativo es el dictado en ejercicio de la función administrativa, sin interesar qué órgano la ejerce" (p. 14, t. III). Manuel Díez expresa: "acto administrativo puro es una

declaración concreta y unilateral de voluntad de un órgano de la administración activa en ejercicio de la potestad administrativa" (p. 77).

2. El *Repertoire de droit public et administratif* de Francia llega finalmente a la siguiente definición: "un acto jurídico unilateral, realizado por una autoridad administrativa francesa en el ejercicio de un poder administrativo, creando derechos y obligaciones para los particulares".

3. La legislación administrativa no toma partido en esa distinción, pues no cuenta con un código administrativo y ni siquiera con una ley de procedimiento administrativo, en el orden federal.

4. Los tribunales del Poder Judicial Federal reiteradamente distinguen el concepto, en su apreciación formal y material.

Acto administrativo significa acto jurídico, pero también es hecho jurídico.

Legalidad del acto administrativo. El acto administrativo proviene de la potestad que tiene la autoridad administrativa en la ley. Esto significa que el acto administrativo está sometido al principio de legalidad, conforme al cual la autoridad administrativa sólo puede realizar los actos que la ley le autorice.

1. El principio referido se encuentra consagrado por la garantía individual de legalidad, que se recoge en el a. 16 de la C. Esta garantía exige que toda molestia que se cause a alguien, en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sólo podrá hacerse mediante mandamiento escrito, o sea una resolución administrativa escrita que cumpla con ciertos requisitos fundamentales, como son: *a)* que provenga de autoridad competente, *b)* que se den a conocer los hechos aplicables al caso,

en que se apoye y c) que se especifiquen las disposiciones legales en que se fundamenta.

2. El principio de la legalidad se ha hecho efectivo, reiteradamente, por la SCJN, cuando señala en su jurisprudencia que "Las autoridades sólo pueden hacer lo que la ley les permite" SJF, *Compilación 1917-1965*, tesis 47, Apéndice al tomo CXVII, tesis núm. 166.

3. La garantía de legalidad también ha quedado cubierta por la jurisprudencia de nuestro alto tribunal, que reza: "Para que la autoridad cumpla la garantía de legalidad que establece el artículo 16 de la Constitución federal en cuanto a la suficiente fundamentación y motivación de sus determinaciones, en ellas debe citar el precepto legal que le sirva de apoyo y expresar los razonamientos que le llevaron a la conclusión de que el asunto concreto de que se trata, que las origina, encuadra en los presupuestos de la norma que invoca", SJF, *Compilación 1917-1975*, tercera parte II, segunda sala, tesis 402, p. 666.

4. Presunción de legalidad del acto administrativo. La legalidad del acto administrativo no se presume como regla absoluta en la legislación administrativa; el Código Fiscal de la Federación sí la previene. Esta presunción, cuando la norma jurídica establece, no inmuniza al acto administrativo frente a tribunales; la consecuencia es práctica, y consiste en que la legalidad del acto debe acreditarse. La carga de la prueba sobre la ilegalidad del acto es para quienes la invocan.

Régimen jurídico del acto administrativo. El acto administrativo tiene su origen en la ley que lo autoriza, como acto propio de autoridad administrativa, pero en la vida económica, social y polí-

tica de la administración pública, se sirve para lograr los cometidos u objetivos de ésta, tanto de las leyes administrativas como de las leyes civiles y mercantiles. Está sometido por las necesidades propias de la administración contemporánea, a las normas del derecho público y a las normas del derecho privado, pero esta situación no le priva de su índole administrativa. Esto explica que sólo metafísicamente se puede admitir que se distinga entre actos administrativos y actos privados, de la administración, pues en la realidad cotidiana estos últimos son simplemente actos administrativos que utilizan las normas del derecho privado para colmar fines públicos. En la práctica administrativa es común observar que el acto administrativo tenga como régimen jurídico el de la ley administrativa, pero también es ordinario constatar su frecuente estadía en los solares del derecho privado. La actividad económica del Estado acepta con toda naturalidad este régimen híbrido.

Elementos orgánicos del acto administrativo. No se tiene un código administrativo ni una ley de procedimiento administrativo, a nivel federal, que resuelvan cuáles son los elementos orgánicos del acto administrativo, pero en la doctrina general del derecho administrativo se propone un número de elementos esenciales mayor que los dos tradicionales del acto jurídico civil. Son: a) sujeto, o sea el órgano administrativo, b) voluntad, equivalente al consentimiento del civil, c) objeto, que es producir efectos jurídicos, igual que el objeto del acto civil, d) motivo, que es el antecedente de hecho o de derecho en que se origina el acto, e) fin, identificado con el propósito, objetivo o lo que pretende alcanzar la autoridad a través de esos

efectos jurídicos y, f) forma, que indica la expresión exterior de la voluntad de la autoridad administrativa, que casi siempre se tiene por elemento esencial y no de simple validez como se entiende esto en el derecho civil.

Alfonso NAVA NEGRETE

Acto inseguro. "Acto" proviene del latín *actus*, de *agere*, hacer, hecho o acción, o ejercicio de las actividades humanas; los actos determinan y especifican las facultades y naturaleza de los seres.

Inseguro-a (de *in*, negativo, y *seguro*), falto de seguridad.

En la disciplina de seguridad e higiene en el trabajo, se entiende este concepto (acto inseguro) como la descripción de la inobservancia de un procedimiento comúnmente aceptado como seguro que directamente permite que ocurra un accidente.

También es conocido como el factor humano en la generación de los riesgos de trabajo, o como distracción del trabajador. Los actos inseguros pueden ser voluntarios o involuntarios; el primero es responsabilidad absoluta del trabajador, y el segundo se debe fundamentalmente a una falta de capacitación en el trabajo, de supervisión, reglamentación, estandarización, inspección, investigaciones médicas, o psicológicas e, inclusive, algunos estudiosos lo atribuyen a aspectos culturales y/o educacionales.

Los accidentes de trabajo se generan por dos causas: condiciones inseguras y actos inseguros.

Como vimos anteriormente, los actos inseguros son las causas que dependen de las acciones del propio trabajador, y que pueden dar como resultado un accidente.

Otra definición: acto inseguro es aquel que realizan los trabajadores en forma diferente a un procedimiento normalmente aceptado como seguro, el cual puede dar como resultado un accidente.

En los accidentes de trabajo, el factor humano es un concepto clásico en el campo de la seguridad y la prevención de accidentes, cuyo significado y alcance varía, sin embargo, en función de conceptos más generales de los accidentes y sus causas.

La necesidad de formular medidas de seguridad e higiene ha originado una tendencia a hacer una distinción entre factores humanos y factores técnicos, y a subrayar la importancia del factor humano. En realidad, un accidente es el punto convergente de muchas causas. En la investigación y análisis del accidente, las causas o factores inherentes a una situación dada serán evaluados de modo diferente por distintas personas, según su información y actividad. En muchos casos el factor humano se describe como "distracción", "negligencia" o "no cumplimiento de las normas de seguridad", etcétera, y viene a considerarse como un fenómeno aislado, siendo que el accidente de trabajo se produce dentro de una situación concreta y en un contexto determinado.

Además, un hecho que puede ser considerado como factor técnico por supervisión, tal vez sea considerado como factor humano por el responsable de la seguridad en un centro de trabajo determinado.

La clasificación del acto inseguro está directamente relacionada con el tipo de accidente que identifica la manera como se pone en contacto la persona, con el objeto o sustancia que

produce la lesión en el momento de ocurrir el accidente. Así, tenemos que los actos inseguros más frecuentes que los trabajadores realizan en el desempeño de sus labores son: llevar a cabo operaciones sin previo adiestramiento; operar equipos sin autorización; ejecutar el trabajo a velocidad no indicada; bloquear o quitar dispositivos de seguridad; limpiar, engrasar o reparar la maquinaria cuando se encuentre en movimiento; trabajar en maquinaria parada sin que haya aviso que se encuentre energizada; trabajar en líneas o equipo eléctrico energizado; viajar sin autorización en vehículos o mecanismos; transitar por áreas peligrosas, sobrecargar plataformas, carros, etcétera; usar herramientas inadecuadas; trabajar sin protección en lugares peligrosos; no usar el equipo de protección indicado; hacer bromas en el sitio de trabajo.

La fr. XIV del a. 123 constitucional señala que los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de sus trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, pagando la indemnización correspondiente.

La fr. XV del propio artículo preceptúa que el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negocio, los preceptos legales sobre higiene y seguridad y adoptar las medidas para prevenir accidentes para garantizar la salud y la vida de sus trabajadores.

La LFT, en su título noveno ("Riesgos de trabajo"), regula todo lo relacionado con este rubro, señalándose en el a. 489, que no libera al patrón de responsabilidad: fr. I. que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo; II. que el

accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador, y III. que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

Es decir, el trabajador queda protegido por la Ley aun cometiendo un acto inseguro que produzca un accidente por la torpeza o negligencia del propio trabajador, de un compañero o aun de una tercera persona.

El vocablo que nos ocupa y cuya relevancia es innegable, tiene el antecedente de la complejidad en su contenido, y en la escasa bibliografía que existe en el campo mexicano, pues salvo Ruiz Salazar y algunos otros, poco se han ocupado del análisis profundo del tema.

En 1929, W. Heinrich descubre en todas sus dimensiones al factor humano como agente causal de un gran número de accidentes laborales; el movimiento de la seguridad industrial se apoyaba en el reconocimiento y control de los factores causales de orden físico y del ambiente inanimado del trabajo.

Este autor, consultor de compañías de seguros en los Estados Unidos, con una experiencia de 75,000 casos de accidentes laborales por él investigados, afirmó que en un 88%, las causas habían sido factores humanos, consistentes no sólo en falta de conocimientos o de supervisión, sino en otros factores relacionados con la personalidad misma del trabajador, con su capacidad física, síquica y emocional, así como por las actitudes inadecuadas.

Señala que lo anterior provocó que en los últimos cuarenta años la concepción multidisciplinaria, provocada por la participación de diversas ciencias, haya logrado la disminución en la incidencia de los accidentes de trabajo.

Esto es, que la prevención de los accidentes de trabajo como una actitud organizada data del comienzo de este siglo y ha atravesado por tres etapas: la primera, que llega hasta el final del segundo decenio, cuya característica básica lo es el interés puesto exclusivamente en los factores de orden físico y ambiental, como consecuencia de lo cual aparece la ingeniería de la seguridad. La segunda etapa, que corresponde a los años treinta, se caracterizó por la introducción de dos nuevos recursos preventivos: la instrucción y la supervisión aplicados a los trabajadores y el inicio del descubrimiento y análisis del factor humano; la tercera etapa, o etapa moderna, que se inicia en los años cuarenta, en donde se descubre de manera completa la presencia del factor humano que amplía los horizontes del conocimiento de las causas humanas de los accidentes y destaca la preeminencia del factor humano frente al mecánico, asegurando que el factor humano generaba en un 88% los accidentes de trabajo.

Esto provoca también la presencia y participación de otras ciencias, tales como la medicina, la sociología, la psiquiatría, etcétera.

Ruiz Salazar está de acuerdo con el concepto anterior, y señala que para la integración científica del factor humano en el campo de la seguridad, se debe analizar las diversas corrientes de investigación que a lo largo de las últimas décadas por caminos paralelos en algunos casos han buscado desembocar en una causa común.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo, al tocar el tema del factor humano en el origen de los accidentes, le da la importancia relativa como causa, señalándose que

rara vez un accidente es debido únicamente a un acto de imprudencia, pues los accidentes suelen ser causados por una serie de circunstancias, pudiendo ser un acto imprudente uno de ellos, pero es probable que también se encuentren presentes condiciones materiales inseguras, y, por lo tanto, también estaría justificado clasificar el accidente como causado por dicha inseguridad del equipo o de las condiciones materiales.

Porfirio MARQUET

Acumulación de pensiones. Implica la compatibilidad de diversas pensiones, que incrementan el monto de los ingresos del beneficiario pensionado por efectos de la acción acumulativa.

Son compatibles o acumulables las pensiones en los términos y bajo las siguientes reglas:

A) La de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada

1. Con el desempeño de un trabajo remunerado, salvo que el pensionado por invalidez ocupe con diverso salario y puesto distinto a aquel que desempeñaba al determinarse la invalidez.

La de vejez y cesantía, cuando el pensionado ingrese con patrón distinto al que tenía al pensionarse y siempre y cuando trascurren más de seis meses del otorgamiento.

2. Con el disfrute de una pensión derivada de un riesgo de trabajo, sin que la suma de ambas pensiones exceda del 100% del salario que sirvió de base para concederlas.

3. Con una pensión por viudez derivada de los derechos como beneficiario.

B) La de viudez

1. Con el desempeño de trabajo remunerado.

2. Con una pensión por incapacidad permanente.

3. Con una pensión por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, generada por derechos propios como asegurado.

4. Con una pensión por ascendientes, generada por derechos como beneficiario de un descendiente asegurado.

C) La de orfandad

Con cualquier otra pensión proveniente de derechos derivados del aseguramiento del otro progenitor.

D) La de pensión de ascendientes

1. Con una pensión por incapacidad permanente, generada por derechos propios como asegurado.

2. Con una pensión de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada generada por derechos propios como asegurado.

3. Con una pensión por viudez derivada del cónyuge asegurado.

4. Con una pensión por ascendientes, derivada del fallecimiento del otro descendiente.

Existe incompatibilidad en el disfrute de las pensiones en los siguientes casos:

Las pensiones de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada son excluyentes entre sí.

La pensión de viudez es incompatible con el otorgamiento de una pensión de orfandad.

La pensión de orfandad es incompatible con cualquiera otra pensión, salvo con otra pensión por orfandad generada por el otro progenitor fallecido. También es incompatible con el desempeño de trabajo remunerado después de los dieciséis años de edad.

La pensión de ascendientes es incompatible con el otorgamiento de una pensión de orfandad.

Rafael TENA SUCK

Administración bajo un enfoque de contingencia. (Del lat. *administratio*, *-onis*).

Administración. F. Contingencia (del lat. *contingentia*). F. Acción de administrar. Acto que ejecuta una persona en el orden comercial, civil o judicial con relación a bienes o derechos propios o ajenos y mediante el cual maneja, dirige, controla o vigila el patrimonio de terceros o el suyo propio.

"Contingencia", cosa que puede suceder o no suceder, posibilidad de que algo suceda o no suceda.

Ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas, cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer y mantener sistemas racionales de esfuerzo cooperativo a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es posible lograr.

Ricardo GARCÍA SÁINZ

Administración pública. Por administración pública se entiende, generalmente, aquella parte del Poder Ejecutivo a cuyo cargo está la responsabilidad de desarrollar la función administrativa. De esta manera, la administración pública puede entenderse desde dos puntos de vista: uno orgánico, que se refiere al órgano o conjunto de órganos estatales que desarrollan la función administrativa, y desde el punto de vista formal o material, según el cual debe entenderse como la actividad que desempeñan este órgano o conjunto de órganos. Con frecuencia suele identificarse a la función administrativa como la actividad de prestación de servicios públicos tendentes a satisfacer las necesidades de la colectividad.

La administración pública crece desde que el hombre se organiza en socie-

dades, más o menos complejas, en las que se distingue la presencia de una autoridad, que subordina y rige actividades del resto del grupo y que se encarga de proveer la satisfacción de las necesidades colectivas fundamentales. Acosta Romero relaciona la existencia de estructuras administrativas en sociedades colectivas fundamentales. El mismo autor relaciona la existencia de estructuras administrativas en sociedades como la del antiguo Egipto, en donde, bajo el régimen de Ramsés, existía un *Manual de Jerarquía*; en China, 500 años a. C., existió un Manual, y en Roma, también existieron estructuras administrativas.

Por lo que se refiere a nuestro país, en la época precolombina los pueblos más avanzados que ocupaban el territorio de lo que hoy es México contaban con una estructura administrativa, a la que se habría de superponer la administración colonial. Durante esta época, la administración estaba bajo el mando del virrey, quien ejercía, a nombre de la Corona española, además de la función administrativa, funciones gubernativas, militares, jurisdiccionales, legislativas y religiosas, de la más grande importancia.

Al lado del virrey se encontraba la Real Audiencia, que coadyuvaba con aquél en el ejercicio de la función administrativa, además de vigilar y controlar la acción del virrey.

A nivel central-peninsular participaban en la administración colonial el rey y sus secretarios, así como el Consejo de Indias. Finalmente, existían administraciones locales a dos niveles: a) provincial y distrital, en el que participaban los gobernadores de reinos y provincias, al igual que los corregidores y alcaldes mayores, y b) local, en el que intervenían los cabildos y sus oficiales.

Al consumarse la independencia nacional, el emperador Iturbide organizó la administración pública en cuatro grandes secretarías de Estado: Relaciones Exteriores e Internas; Justicia y Negocios Eclesiásticos; Guerra y Marina, y Hacienda.

Obviamente, las distintas situaciones y regímenes políticos que imperaron en nuestro país a lo largo del siglo XIX afectaron la organización y atribuciones de la administración pública, la cual adquirió cierta estabilidad hasta el régimen porfirista.

Al triunfo de la Revolución mexicana y bajo el imperio de la C. de 1917, el Estado mexicano adoptó un régimen claramente intervencionista y, a través de lo dispuesto por sus aa. 3º, 27 y 123, se compromete a proteger y promover las condiciones de vida de la población. Este esquema constitucional impondrá a la administración pública, encabezada por el presidente de la República, un papel de importancia fundamental en la atención de las necesidades sociales. Sobre estas bases, el 31 de diciembre de 1917 se publicó la primera Ley de Secretarías de Estado, a la que habrían de suceder las leyes de 1935, 1939, 1946 y la del 23 de diciembre de 1958, que habría de ser derogada por la actual LOAPF.

Acerca de la noción de administración pública existen distintas corrientes, entre las que destacan fundamentalmente dos: el enfoque formal, según el cual se le considera, en palabras de Gabino Fraga, como el organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales. Por otra parte, el enfoque material considera a la administración pública —siguiendo al propio Fraga—

como la actividad de este organismo considerado en sus problemas de gestión y de existencia propia tanto en sus relaciones con otros organismos semejantes como con los particulares, para asegurar la ejecución de su misión. En el mismo sentido, Georges Vedel considera a la administración, en sentido funcional, como designando a una cierta actividad, y como el conjunto de personas que cumplen tareas de administración, en su acepción orgánica. Es decir, al hablar de administración pública nos referimos tanto a la actividad administrativa que desarrolla el Estado, como al conjunto de órganos que desarrollan dicha actividad.

Por su parte, Acosta Romero afirma que la administración pública es la parte de los órganos del Estado que dependen directa o indirectamente del Poder Ejecutivo; tiene a su cargo toda la actividad estatal que no desarrollan los otros poderes (Legislativo y Judicial); su acción es continua y permanente; siempre persigue el interés público; adopta una forma de organización jerarquizada y cuenta con: *a)* elementos personales; *b)* elementos patrimoniales; *c)* estructura jurídica, y *d)* procedimientos técnicos. Sin embargo —precisa Vedel— la administración no es la única función del Ejecutivo; pero la administración es exclusivamente responsabilidad del Ejecutivo.

En efecto, en México el Poder Ejecutivo es unipersonal, y se deposita su ejercicio en el presidente de la República, quien es, al mismo tiempo, jefe de Estado, jefe de gobierno y jefe de la administración pública. Así pues, además de la función administrativa, el Ejecutivo mexicano desarrolla funciones de gobierno y de Estado.

En México, en virtud del sistema federal que caracteriza a nuestro Estado,

existen tres niveles de gobierno: el municipal, el estatal y el federal. En cada uno de estos niveles podemos encontrar el correspondiente nivel administrativo.

La administración pública, como parte del aparato estatal, se rige por el principio del Estado de derecho, y en virtud de su actividad se encuentra subordinada al mandato de la norma jurídica.

El a. 90 de la C. precisa que la administración pública federal será centralizada y paraestatal conforme a la ley orgánica que expida el Congreso de la Unión, la que distribuirá los negocios del orden administrativo que estarán a cargo de las secretarías de Estado y departamentos administrativos, y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales. Dicha ley es la LOAPF, publicada en el *D. O.* el 29 de diciembre de 1976.

De esta manera, conforme a las disposiciones legales aplicables, el Ejecutivo Federal se auxilia, para cumplir con sus funciones administrativas, de las dependencias de la administración centralizada y las entidades paraestatales. En la primera categoría encontramos a la Presidencia de la República, las secretarías de Estado, los departamentos administrativos y la Procuraduría General de la República.

Por otra parte, los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito (hoy sociedades nacionales de crédito, instituciones de banca múltiple o de banca de desarrollo), las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y fianzas y los fideicomisos, integran la administración pública paraestatal.

La LOAPF define las atribuciones de las siguientes dependencias:

Secretaría de Gobernación

Secretaría de Relaciones Exteriores,

Secretaría de la Defensa Nacional,

Secretaría de Marina,

Secretaría de Hacienda y Crédito Público,

Secretaría de la Contraloría General de la Federación,

Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal

Secretaría de Comercio y Fomento Industrial

Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos,

Secretaría de Comunicaciones y Transportes,

Secretaría de Desarrollo Social

Secretaría de Educación Pública,

Secretaría de Salud,

Secretaría del Trabajo y Previsión Social,

Secretaría de la Reforma Agraria,

Secretaría de Turismo,

Secretaría de Pesca, y

Departamento del Distrito Federal.

Las dependencias y entidades de la administración pública federal deberán conducir sus actividades en forma programada, observando los principios y políticas que defina el presidente de la República en el Plan Nacional y en los programas de desarrollo (a. 9º). Asimismo, se precisa que las dependencias tendrán igual rango, y entre ellas no habrá preeminencia alguna.

De conformidad con el a. 92 de la C., se faculta a los secretarios de Estado y jefes de departamento administrativo para refrendar todos los reglamentos, decretos y acuerdos expedidos por el presidente de la República, salvo los publicatorios de leyes expedidas por el Congreso de la Unión, los que sólo re-

querirán del refrendo del secretario de Gobernación (a. 13 reformado el 26 de diciembre de 1985).

La LOAPF prevé la existencia de órganos desconcentrados jerárquicamente subordinados a las dependencias de la administración central, pero con autonomía técnica para resolver asuntos de su competencia. Por otra parte, se faculta al presidente de la República para constituir comisiones intersecretariales para resolver asuntos de la competencia de más de una de sus dependencias, en las que incluso podrán participar entidades de la administración paraestatal.

La ley faculta al presidente de la República para celebrar convenios de coordinación, con los gobiernos de los estados, o aun con municipios, para desarrollar acciones de desarrollo de las propias entidades federativas.

Asimismo, cabe señalar que la ley obliga a los titulares de las dependencias centralizadas, a presentar al Congreso de la Unión, un informe anual sobre el estado que guarden sus respectivos ramos, y de comparecer ante cualquiera de las Cámaras para explicar o aclarar algún asunto de su competencia. Esta última obligación es extensiva para los directores de organismos descentralizados y de las empresas de participación estatal.

Entre el Ejecutivo Federal y la administración centralizada existe una relación jerárquica que subordina a ésta al poder de aquél. Dicha relación jerárquica, explica Acosta Romero, implica una serie de poderes, como los siguientes: de decisión, de nombramiento, de mando, de revisión, de vigilancia, disciplinario y para resolver conflictos de competencia. Estos poderes determinan una clara relación de supra a su-

bordinación entre el jefe de la administración pública y sus dependencias. Por lo que se refiere a las entidades de la administración paraestatal, este poder no existe formalmente, y sus relaciones con el Ejecutivo Federal se rigen, en primera instancia, por su Ley orgánica o por el acto jurídico que les dé origen, así como por leyes generales en materia de planeación, programación, presupuestación, control y evaluación.

Cabe señalar que estas entidades se encuentran agrupadas por sectores administrativos, a cuya cabeza se hallan las dependencias centrales, encargadas de coordinar las relaciones entre el Ejecutivo Federal y estas entidades.

Francisco Javier OSORNIO CORRES

Administración pública centralizada. Gramaticalmente administración pública significa: "acción del gobierno al dictar y aplicar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de las leyes y para la conservación y fomento de los intereses públicos, y al resolver las reclamaciones a que dé lugar el mandato".

La palabra "centralizada" deriva de centralizar, que significa "reunir varias cosas en un centro común", y "asumir el poder público facultades atribuidas a organismos locales".

La administración pública ha sido concebida desde dos perspectivas distintas. La primera, orgánica, nos permite verla como un conjunto de órganos estatales que desarrollan la actividad o función administrativa. La segunda, formal o material, nos hace mirarla como la actividad o función administrativa desempeñada por ese conjunto de órganos, y que está encaminada a satisfacer el interés público mediante la

prestación de servicios que satisfagan las necesidades de la colectividad.

Apoyándonos en el primer punto de vista descrito, tenemos que la administración pública es un conjunto de órganos estatales vinculados directa o indirectamente al Poder Ejecutivo, los cuales al utilizar las prerrogativas del poder público, aseguran los derechos e intereses de la sociedad. Estos órganos para su actividad disponen de una organización, de elementos personales y patrimoniales, de una estructura jurídica, y de procedimientos administrativos idóneos.

Los órganos estatales dependientes de los poderes Legislativo o Judicial, aunque desarrollan actividad estatal, no se encuentran considerados en la administración pública; ésta, como ya de dije, sólo la conforman aquellos vinculados directamente o indirectamente al Poder Ejecutivo. El Poder Ejecutivo, en la mayoría de los países, es unipersonal, y su ejercicio se deposita en un presidente, el cual, en la mayoría de los casos, es al mismo tiempo jefe de Estado, jefe de gobierno y jefe de la administración pública. En los países que han adoptado el sistema federal (Argentina, Brasil, México y Venezuela exclusivamente, en Latinoamérica), existen tres niveles de gobierno: el federal, el estatal o provincial y el municipal (a excepción de Argentina, que sólo cuenta con los dos primeros), en los que podemos encontrar, respectivamente, el correspondiente nivel administrativo. Estos niveles administrativos están encabezados por un presidente de la nación, un gobernador o un presidente municipal, según se trate; siendo éstos las cabezas de la administración pública respectiva.

La administración pública adopta para su funcionamiento el régimen de centralización y el de descentralización. El régimen de centralización existe “cuando los órganos se agrupan colocándose unos respecto de otros en una situación de dependencia tal que entre todos ellos existe un vínculo que, partiendo del órgano situado en el más alto grado de ese orden, los vaya ligando hasta el órgano de ínfima categoría” (Gabino Fraga). La descentralización “consiste en confiar la realización de algunas actividades administrativas a órganos que guardan con la administración central una relación que no es la de jerarquía” (Gabino Fraga).

Por lo anteriormente expuesto, podemos definir a la administración pública centralizada como un conjunto de órganos del Estado que se encuentran directamente vinculados y jerárquicamente subordinados al Poder Ejecutivo, los cuales coordinan y vinculan a los demás órganos de la administración pública.

La característica fundamental de la administración pública centralizada es el régimen de jerarquía que implica la existencia de poderes de nombramiento, mando, decisión, vigilancia, disciplinario y de dirimir conflictos de competencia, los cuales ejerce el Poder Ejecutivo y son suficientemente vigorosos para mantener la unidad de la estructura administrativa.

Además de la característica mencionada, este tipo de organismos no cuentan con personalidad jurídica y patrimonio propios; tienen el patrimonio y la personalidad general del Estado. Tampoco cuentan con autonomía orgánica ni autonomía financiera independientes; su situación se liga a la estructura del poder central.

El a. 90 de la C. señala que la administración pública será centralizada y paraestatal. La administración pública centralizada, a nivel federal y de acuerdo con lo dispuesto en la LOAPF, está constituida por la Presidencia de la República, las secretarías (departamentos o ministerios, en otros países) de Estado, los departamentos administrativos y la Procuraduría General de la República (a. 1, LOAPF). Tanto las secretarías de Estado como los departamentos administrativos constituyen las dependencias de la administración pública.

La función de las dependencias de la administración pública centralizada, es la de auxiliar al Poder Ejecutivo en el ejercicio de las atribuciones y en el despacho de los negocios del orden administrativo encargados a él. Estas dependencias —nos dice el a. 9 de la LOAPF— deben conducir sus actividades en forma programada, con base en políticas que para el logro de los objetivos y prioridades de planeación del desarrollo nacional, establezca el presidente de la República (titular del Poder Ejecutivo Federal).

Según lo dispuesto por el a. 26 de la LOAPF, las dependencias de la administración pública son:

- Secretaría de Gobernación
- Secretaría de Relaciones Exteriores
- Secretaría de la Defensa Nacional
- Secretaría de Marina
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público
- Secretaría de Desarrollo Social
- Secretaría de la Contraloría General de la Federación
- Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal
- Secretaría de Comercio y Fomento Industrial

Secretaría de Agricultura y Recursos
Hidráulicos

Secretaría de Comunicaciones y
Transportes

Secretaría de Educación pública

Secretaría de Salud

Secretaría del Trabajo y Previsión
Social

Secretaría de la Reforma Agraria

Secretaría de Turismo

Secretaría de Pesca

Departamento del Distrito Federal.

Al frente de cada secretaría de Estado está el secretario respectivo, el cual, para el despacho de los asuntos de su competencia, se auxilia de los subsecretarios, oficial mayor, directores, subdirectores, jefes y subjefes de departamento, oficina o sección, o mesa, y por otros funcionarios que el reglamento interior respectivo, señale (a. 14 LOAPF).

Al frente de cada departamento administrativo existe un jefe de departamento, quien se auxilia en el ejercicio de sus atribuciones, por secretarios generales, oficial mayor, directores, subdirectores, jefes y subjefes de oficina, sección o mesa (que conforme al reglamento interior respectivo se señalen), así como por los demás funcionarios que establezcan otras disposiciones legales aplicables (a. 15 LOAPF).

Por lo que se refiere a los titulares de las secretarías de Estado y departamentos administrativos, a éstos corresponde el trámite y resolución de los asuntos de su competencia, pero para la mejor organización del trabajo pueden delegar en los funcionarios anteriormente mencionados, cualquiera de sus facultades, excepto aquellas que por disposición de ley o del reglamento interior respectivo deban ser ejercidas precisamente por dichos titulares. Tam-

bién pueden adscribir orgánicamente las unidades administrativas establecidas en el reglamento interior respectivo, a las subsecretarías, Oficialía Mayor, y a las otras unidades de nivel administrativo equivalente que se precisen en el mismo reglamento interior (a. 16 LOAPF).

Las secretarías de Estado y los departamentos administrativos tienen igual rango, y entre ellos no existe preeminencia alguna (a. 10 LOAPF)

A continuación se proporciona una relación de números de artículos constitucionales latinoamericanos, que son el fundamento de la administración pública en cada uno de los países mencionados:

Argentina: 87.

Bolivia: 99.

Brasil: 87 al 91.

Colombia: 206, 208 al 211.

Costa Rica: 141, 147, 168 al 170, 188, 189.

Cuba: 95 al 98, 102, 103.

Chile: 33, 38.

Dominicana: 61, 62.

Ecuador: 86, 87.

El Salvador: 159, 166, 218.

Guatemala: 193 al 195.

Honduras: 246, 247, 252, 260 al 271.

Nicaragua: 151, 153 al 157.

Panamá: 189, 190, 194 a 197.

Paraguay: 240, 243.

Perú: 119, 121 al 123, 125 al 128.

Uruguay: 60, 174, 185.

Venezuela: 193, 194, 196.

Arturo ANZURES MARTÍNEZ

Administración pública descentralizada. El *Diccionario* de la Lengua Española señala que administración pública es la "acción del gobierno al dictar y aplicar las disposiciones necesarias para

el cumplimiento de las leyes y para la conservación y fomento de los intereses públicos, y al resolver las reclamaciones a que dé lugar el mandato”.

Por su parte, la palabra “descentralizada” proviene de descentralizar, que significa “transferir a diversas corporaciones u oficios parte de la autoridad que antes ejercía el gobierno supremo del Estado”.

La administración pública está constituida por un conjunto de órganos estatales vinculados directa o indirectamente al Poder Ejecutivo, los cuales al utilizar las prerrogativas del poder público, aseguran los derechos e intereses de la sociedad.

El maestro Gabino Fraga nos dice que “la organización administrativa se presenta bajo diversas modalidades, pero los tipos a los que éstas pueden reducirse son fundamentalmente dos: el régimen de centralización y el de descentralización”.

La administración pública centralizada es una parte del conjunto de órganos que conforman al Estado, los cuales se encuentran directamente vinculados y subordinados al Poder Ejecutivo. Por el contrario, la administración pública descentralizada está integrada por un conjunto de órganos del Estado a los que la administración central ha confiado la realización de algunas actividades administrativas, pero que, aunque vinculados al Poder Ejecutivo (que en la mayoría de los países es unipersonal y su ejercicio se deposita en un presidente, quien, en la mayoría de los casos, es al mismo tiempo jefe de Estado, jefe de gobierno y jefe de la administración pública), no guardan con él ni con aquélla una relación jerárquica de subordinación. La descentralización no significa independizar, sino sola-

mente alejar o atenuar la jerarquía administrativa, conservando el poder central limitadas facultades de control y vigilancia. Por ello es que los organismos descentralizados son aquellos que están vinculados y dependen del Poder Ejecutivo pero en forma indirecta.

La descentralización administrativa es un modo de organización mediante el cual se integra legalmente una persona jurídica de derecho público para administrar sus negocios y realizar fines específicos del Estado, sin desligarse de la orientación gubernamental, de la unidad fundamental del mismo.

En consecuencia, podemos definir a la administración descentralizada como aquella parte de la administración pública que está integrada por órganos públicos creados por el legislador o por el Poder Ejecutivo, responsables de una actividad específica de interés público, dotados de personalidad jurídica y patrimonio propios, y autónomos técnica y orgánicamente respecto del poder central.

Características esenciales de un organismo descentralizado, es el que cuente con personalidad jurídica y patrimonio propios, así como con una autonomía técnica y orgánica respecto del poder central. El hecho de contar sólo con personalidad y patrimonio propios no concede al órgano administrativo la calidad de descentralizado. Existen órganos que pueden tener estas dos características, e incluso poseer autonomía técnica, como en el caso de los departamentos administrativos o de algunos órganos desconcentrados; sin embargo, no por eso pierden su calidad de órganos centralizados. Para que exista una verdadera descentralización debe darse no sólo autonomía técnica sino una autonomía orgánica.

En la autonomía técnica, aunque ya no se somete al órgano a reglas de gestión administrativa y financiera, en principio, aplicables a todos los servicios centralizados, no se le desliga de los vínculos de jerarquía respecto a los órganos de la administración central. En cambio, la autonomía orgánica otorga al órgano administrativo prerrogativas propias que, ejercidas por autoridades distintas del poder central, le permitirán, incluso, oponer su esfera de autonomía a éste; dicha autonomía encuentra su origen en la ley o decreto que cree al órgano descentralizado.

En México, debido a la evolución que ha sufrido el derecho administrativo, el a. 90 constitucional y el 1º de la LOAPF no señalan que ésta sea centralizada y descentralizada, sino se refieren a ella como centralizada y paraestatal.

La administración pública paraestatal está constituida por organismos descentralizados (propia y estrictamente dichos), empresas de participación estatal (instituciones nacionales de crédito, organizaciones auxiliares nacionales de crédito, instituciones nacionales de seguros y de fianzas) y fideicomisos. Estos organismos, de acuerdo con el a. tercero de la LOAPF, son entidades de la administración auxiliares del Poder Ejecutivo, y aunque formalmente no todos constituyen organismos descentralizados, sí son resultado del fenómeno de la descentralización.

La LOAPF señala, en su a. 45, que "son organismos descentralizados las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten".

Como se indicó anteriormente, los organismos descentralizados deben estar dotados de personalidad jurídica y patrimonio propios, y ser autónomos técnica y orgánicamente respecto del poder central. El a. 45 señala claramente lo relativo a la personalidad y al patrimonio, y aunque no se refiere expresamente a la autonomía técnica y orgánica, éstas deberán estar señaladas en el acto jurídico que los crea como tales.

Los organismos descentralizados adoptan diversas formas y denominaciones. Como ejemplo de ellos tenemos: la Dirección de Pensiones Militares, Comisión Nacional del Cacao, Colegio de Bachilleres, Universidad Pedagógica Nacional, Petróleos Mexicanos, Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Autónoma Metropolitana, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Instituto Mexicano del Seguro Social, Comisión Nacional de Electricidad, Ferrocarriles Nacionales de México, Instituto Nacional de Cardiología.

El otro sector de la administración paraestatal está constituido por empresas de participación estatal (instituciones nacionales de crédito, organizaciones auxiliares nacionales de crédito, instituciones nacionales de seguros y de fianzas) y los fideicomisos. A este respecto los aa. 46 y 47 de la LOAPF señalan:

"Artículo 46. Son empresas de participación estatal mayoritaria las siguientes:

I. Las sociedades nacionales de crédito constituidas en los términos de su legislación específica;

II. Las sociedades de cualquier otra naturaleza incluyendo las organizaciones auxiliares nacionales de crédito; as como las instituciones nacionales de seguros y fianzas, en que se satisfagan al

guno o varios de los siguientes requisitos:

A) Que el gobierno federal o una o más entidades paraestatales, conjunta o separadamente, aporten o sean propietarios de más del 50% del capital social.

B) Que en la constitución de su capital se hagan figurar títulos representativos de capital social de serie especial que sólo puedan ser suscritas por el gobierno federal; o

C) Que al gobierno federal corresponda la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del órgano de gobierno o su equivalente, o bien designar al presidente o director general, o cuando tenga facultades para vetar los acuerdos del propio órgano de gobierno.

Se asimilan a las empresas de participación estatal mayoritaria, las sociedades civiles, así como las asociaciones civiles en las que la mayoría de los asociados sean dependencias o entidades de la administración pública federal o servidores públicos federales que participan en razón de sus cargos o alguna o varias de ellas se obliguen a realizar o realicen las aportaciones económicas preponderantes."

"Artículo 47. Los fideicomisos públicos a que se refiere el artículo 3o., fracción III, de esta Ley, son aquellos que el gobierno federal o alguna de las demás entidades paraestatales constituyen, con el propósito de auxiliar al Ejecutivo Federal en las atribuciones del Estado para impulsar las áreas prioritarias del desarrollo, que cuenten con una estructura orgánica análoga a las otras entidades y que tengan comités técnicos.

En los fideicomisos constituidos por el gobierno federal, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público fungirá como

fideicomitente único de la administración pública centralizada."

Arturo ANZURES MARTÍNEZ

Administración pública desconcentrada. Gramaticalmente, la administración pública es la "acción del gobierno al dictar y aplicar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de las leyes y para la conservación y fomento de los intereses públicos, y al resolver las reclamaciones a que dé lugar el mandato".

Por lo que se refiere al término "desconcentrar", se trata de una palabra que el *Diccionario* de la Lengua Española no contempla.

La administración pública desconcentrada es un conjunto de órganos públicos jerárquicamente subordinados a la administración centralizada, a los que se les ha dotado de ciertas facultades de decisión.

Estos órganos no constituyen personas morales, como en el caso de los descentralizados (es decir, no tienen personalidad jurídica y patrimonio propios). Se trata de órganos que, a pesar de tener facultades de decisión, dependen de un organismo centralizado.

Los órganos desconcentrados no desligan ni destruyen la relación jerárquica entre ellos y la administración central, con lo cual conservan su carácter de entes centralizados; únicamente ejercen ciertas facultades o poderes que disminuyen, relativamente, esta relación de jerarquía y subordinación.

Características de los organismos desconcentrados:

— Son creados por ley, reglamento, decreto del titular del Poder Ejecutivo, o acuerdo de éste o del titular del órgano centralizado del cual dependen.

— Están subordinados a un órgano de la administración central (presidencia, ministerio, departamento o secretaría de Estado). Es decir, no gozan de una autonomía orgánica.

— Pueden contar o no con una personalidad jurídica.

— Pueden contar o no con un patrimonio propio.

— Poseen autonomía técnica, que implica otorgarles facultades (limitadas) de decisión y concederles una autonomía financiera y presupuestaria (también limitadas).

— Las decisiones más importantes requieren de la aprobación del órgano del cual dependen.

— Disponen de una organización específica, adecuada al ejercicio de las facultades que expresamente les señala la ley.

La desconcentración tiene su razón de ser en la acumulación de asuntos y el retardo en la prestación de servicios en la administración pública, así como en la necesidad de resolverlos. Por ello se pensó en dar a ciertos órganos facultades de decisión, y así evitar acudir al órgano superior más que en ciertos casos trascendentes o importantes. Sin embargo, no siempre que estamos en presencia de la desconcentración estamos frente a un órgano desconcentrado; la desconcentración es un fenómeno que ocurre dentro de toda la administración pública, y que bien puede darse también dentro de los propios organismos desconcentrados.

Acosta Romero señala que la desconcentración implica siempre una distribución de facultades entre los órganos superiores e inferiores. Esta distribución da origen a una variedad de estructuras desconcentradas que el autor citado llama "modalidades de la des-

concentración", y que son las siguientes:

a) *Desconcentración vertical*. Este tipo de desconcentración consiste en delegar a órganos directamente dependientes y subordinados, determinadas facultades del órgano superior. En este caso, el superior delega las facultades que considera necesarias al inferior para que éste actúe con mayor eficacia y flexibilidad.

b) *Desconcentración regional*. En cierto sentido es una variante de la anterior, pero, además de existir la delegación de facultades a los órganos inferiores, éstos se distribuyen geográficamente dentro del territorio, abarcando cada oficina una superficial de éste, que demande la acción regional.

c) *Desconcentración horizontal*. Consiste en crear oficinas de igual rango entre sí, que pueden tener facultades en la misma ciudad o en otras áreas geográficas.

Las instituciones desconcentradas en México adoptan diversas formas y denominaciones en la legislación administrativa. Algunas de ellas —nos dice el maestro Serra Rojas— "pueden considerarse como imprecisiones legislativas, por no haberse señalado adecuadamente el régimen de descentralización, o por el contrario se redujeron sus facultades hasta colocarlas en la órbita del régimen centralizado".

El a. 17 de la LOAPF señala que "para la más eficaz atención y eficiente despacho de los asuntos de su competencia, las secretarías de Estado y los departamentos administrativos podrán contar con órganos administrativos desconcentrados que les estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades específicas para resolver sobre la materia y dentro del ámbito te-

territorial que se determine en cada caso, de conformidad con las disposiciones legales aplicables”.

En México los organismos desconcentrados se han presentado en forma de instituciones (*v. gr.* Colegio Nacional, Lotería Nacional), juntas (*v. gr.* de mejoramiento, de defensa agrícola, de gobierno de organismos y empresas del Estado), institutos (*v. gr.* Instituto Politécnico Nacional, Nacional de Bellas Artes, de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana), consejos (*v. gr.* Consejo Nacional para la Cultura y la Artes, Consejo Nacional de Población), comités (*v. gr.* Comité de Lucha contra la Tuberculosis, de Precios y Distribución de Carne), patronatos (*v. gr.* Patronato para la Investigación, Fomento y Defensa Agrícola), comisiones (*v. gr.* Comisión Nacional del Deporte, Comisión Nacional de Valores, Comisión Nacional Bancaria, Comisión Nacional de Derechos Humanos), direcciones (*v. gr.* Dirección de Aeronáutica Civil), delegaciones (*v. gr.* Delegación de la Secretaría de Relaciones Exteriores en Tijuana) y hospitales (Hospital General de México).

Por otro lado, existen un tipo de organismos más que la LOAPF prevé, los cuales doctrinalmente (según Acosta Romero) no son considerados organismos desconcentrados ni descentralizados, sino “organismos intermedios”: las comisiones intersecretariales.

“Artículo 21. El presidente de la República podrá constituir comisiones intersecretariales, para el despacho de asuntos en que deban intervenir varias secretarías de Estado o departamentos Administrativos.

Las entidades de la administración pública paraestatal podrán integrarse a dichas comisiones, cuando se trate de asuntos relacionados con su objeto.

Las comisiones podrán ser transitorias o permanentes y serán presididas por quien determine el presidente de la República”.

Estas comisiones tienen dos características fundamentales: son creadas por el presidente de la República y están integradas por varias secretarías, o departamentos de Estado u organismos descentralizados o sociedades mercantiles de Estado. Ejemplo de ellas son:

a) La Comisión Nacional de Inversiones Extranjeras, integrada por los titulares de la SRE, SHCP, SECOFI, SEMIP y STPS.

b) La Comisión para la Planeación del Desarrollo Tecnológico y Científico, integrada por la SRE, SHCP, SEMIP, SECOFI, SS, SDS, SEP, CONACYT, UNAM e IPN.

c) La Comisión Intersecretarial Consultiva de la Obra Pública, integrada por la SHCP, SECOFI, SARH, SCT y SCS.

d) La Comisión Intersecretarial para la Protección, Vigilancia, y Salvaguardia de los Derechos de la Propiedad Intelectual, integrada por representantes de la SEGOB, SECOFI, SHCP, SEP, PGUDF.

Arturo ANZURES MARTÍNEZ

Administraciones obreras o mixtas. Del lat. *administratio, -onis*. Los miembros de estas organizaciones están considerados como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio de la LSS, en el a. 12, fr. II de este ordenamiento, y son un ejemplo de la fuerza expansiva de la seguridad social, toda vez que no se trata de trabajadores en el concepto jurídico que de ellos da la LFT, dado que carecen de un patrón.

El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, en acuerdo

número 689 de 7 de enero de 1976, definió a éstos en los siguientes términos: aa. 12, fr. II, 116 y 179. "Este Consejo Técnico acuerda que para los efectos de la aplicación de la Ley del Seguro Social y de sus reglamentos, se entiende por administración obrera, la unidad económica de producción o distribución de bienes, o de servicios, sin personalidad jurídica que sea copropiedad de un grupo de trabajadores que laboran en la misma, cualquiera que haya sido el acto o hecho jurídico por el cual hubiere llegado a adquirir la copropiedad de los bienes y derechos que la integran y cuya administración y dirección está a cargo de los mismos, por conducto de uno o varios representantes."

"Por subsistir la figura jurídica de la sociedad mercantil no se comprende en el concepto anterior aquellas cuyas acciones fueren adjudicadas a los trabajadores parcial o totalmente, ni las irregulares, a que se refiere el artículo 2o. de la Ley General de Sociedades Mercantiles."

"Tampoco se comprenden las sociedades cooperativas de producción ni de consumo, en virtud de que unas y otras tienen personalidad jurídica distinta a las de sus socios."

"Administración mixta es la unidad económica de producción de bienes o de servicios que tienen las mismas características que la obrera, pero en cuya administración, además de los trabajadores, participan otras entidades o personas con igual o menos intereses jurídicos que los trabajadores."

"En los casos de administraciones obreras" y mixtas, las responsabilidades ante el Seguro Social se limitarán al importe de los bienes que la integran".

Gustavo CÁZARES GARCÍA

Afiliación. Acto de asociar o adherir a una persona voluntariamente o en forma forzosa al régimen obligatorio o voluntario de seguridad social legalmente establecido.

En México la primera inscripción general de patrones y trabajadores se efectuó en el año de 1943, en cumplimiento del decreto expedido por el Ejecutivo Federal de 1o. de abril de 1943, publicado en el *D. O.* de la Federación del 15 de mayo de 1943, con objeto de estar en posibilidad de implantar las diversas ramas del seguro social en todo el país paulatinamente, conforme a la densidad de la población asegurable y necesidades inherentes principalmente a los servicios médicos. Posteriormente, en 1950 se llevó a cabo una nueva inscripción en virtud de las deficiencias del primer intento debido a la inexactitud de los datos proporcionados y a la ignorancia de la ley; paralelamente a esta medida se expidió el Reglamento de afiliación, la exactitud y fidelidad de los elementos proporcionados en los avisos de afiliación y la aplicación de la facultad económico-coactiva, facilitaron el control de la población asegurada, lo cual permitió una certificación adecuada de los derechos para el otorgamiento de las prestaciones y el cumplimiento de la ley.

El derecho de estar inscrito en el Seguro Social es irrenunciable, y los sujetos de afiliación pueden solicitar inclusive su inclusión forzosa.

Conforme a las legislaciones de seguridad social, en nuestro país son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio fundamentalmente las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón.

Asimismo, los miembros de sociedades cooperativas de producción y administración obreras o mixtas y los ejidatarios, colonos y pequeños propietarios debidamente organizados en sociedades o uniones de crédito comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola.

La seguridad social pretende amparar a todos los integrantes de la sociedad. Sin embargo, por razones financieras ha sido imposible cumplir con estos objetivos que la limitan, y al no haberse expedido los decretos de incorporación correspondientes respecto de los trabajadores de la industria familiar, los profesionistas independientes, comerciantes en pequeño, artesanos, trabajadores no asalariados, ejidatarios, comuneros independientes, patronos, personas físicas, trabajadores domésticos, los empleados estatales y municipales no incorporados a la LISSSTE, los cuales tienen la facultad de contratar por el momento seguros facultativos o voluntarios.

En efecto, el ámbito de aplicación de la seguridad social no está restringido a un grupo determinado, sino que pretende proteger, en la medida de sus posibilidades, a la sociedad en general, y si bien es cierto que surgió del derecho del trabajo, sus conceptos e instituciones son más progresistas en sus alcances e interpretación.

Rafael TENA SUCK

Alta hospitalaria. Proceso médico-administrativo que realizan las unidades hospitalarias para el egreso de pacientes internados.

Las altas pueden ser generadas por las siguientes razones:

1. Definitiva
2. Voluntaria

3. Por defunción
4. Transitoria
5. Por mejoría en salud
6. Por transferencia a otra unidad hospitalaria
7. Por curación

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Alumbramiento. Tercer periodo del parto; expulsión de la placenta y de las membranas ovulares.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Anatomía. Ciencia que estudia la estructura corporal de un organismo y sus partes.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Anticipo por pensiones. "Anticipo", anticipación, acción de anticipar. Contab. Dinero anticipado sobre determinadas operaciones. Pensión (lat. *pensio-pendere*: pesar, pagar). Renta anual que se impone sobre una finca. Cantidad anual que se asigna a alguien por méritos o servicios o bien por pura gracia del que la concede. Auxilio pecuniario que se concede para estimular estudios científicos, artísticos o literarios.

Libertar el beneficio de la carga de la pensión, pagando de una vez cierto número de años.

Ricardo GARCÍA SÁINZ

Anticonceptivo. Agente o medio que evita la concepción.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Antigüedad. (Del lat. *antiquitas*, de ante, antes). Que existe desde hace tiempo, o existió o sucedió en tiempo remoto. Calidad de antiguo. Tiempo

transcurrido desde que se obtiene un empleo.

Los trabajadores de planta y los que prestan sus servicios supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por las causas señaladas en el a. 47 de la LFT, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

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

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

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los aa. 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.

Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se observarán las normas siguientes:

A) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total

de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

B) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren, y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

C) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad, y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

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

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

Ricardo GARCÍA SÁINZ

Aparatos de prótesis y ortopedia. Aparato artificial, utilizado para sustituir una parte ausente del cuerpo.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Aportación. La palabra "aportación" proviene del latín *apportatio, -onis*, y quiere decir acción y efecto de aportar, y ésta a su vez de *apportare*, que significa en su segunda acepción, contribuir, añadir, dar o participar.

En el ordenamiento jurídico nacional tiene varias acepciones, por lo que sólo nos referiremos a aquellas que es necesario distinguir en materia de seguridad social.

La primera se refiere al concepto jurídico de "aportaciones de seguridad social" (véase en dicha voz su concepto, fundamento y naturaleza jurídica).

A. Las citadas aportaciones constituyen un género que abarca varias especies, denominadas en la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 1994 (a. 1o., fr. II), considerando la descripción que su regulación específica establece en los términos siguientes:

a) Aportaciones de patrones y abonos retenidos por éstos para el Fondo de la Vivienda.

La expresión "aportaciones" se emplea en el a. 123, apartados A, fr. XII, y B, fr. XI, inciso f, para designar a las prestaciones económicas que las empresas y que el Estado, respectivamente, deberán hacer al citado Fondo, para los fines de la vivienda obrera a que antes se ha hecho mención.

Consiste en el 5% del salario que las empresas pagan a sus trabajadores, el cual se integra por la cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se les entregue por sus servicios (aa. 136 y 143 de la LFT).

Las reformas a la LSS y a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicadas en el D. O. de la Federación el 24 de febrero de 1992, establecieron el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), formado por las aportaciones empresariales en las cuentas bancarias individuales que deben constituir a nombre de cada uno de sus trabajadores, para los fines del seguro de retiro y del Fondo Nacional de la Vivienda que nos ocupa.

Por ello, a partir del periodo comprendido por el segundo bimestre de 1992, las aportaciones al citado fondo se efectúan por las empresas en la subcuenta bancaria correspondiente (a. quinto transitorio del decreto de reformas a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores).

El Estado, por su parte, a través de las dependencias y entidades de la administración pública o de los otros titulares, debe aportar un 5% sobre el sueldo básico de cotización (véase esta voz) de sus trabajadores y cubrirlo a la subcuenta respectiva, simultáneamente, a la de ahorro para el retiro (aa. 43, fr. VI, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y 15, 21, fr. VI, 90 bis-C, 101, fr. I, y 106 de la LISSTE).

En lo que atañe a los miembros de las fuerzas armadas, corresponde al gobierno federal hacer la aportación para la vivienda, aplicando el 5% sobre el monto de los haberes y asignaciones presupuestales respectivos, y entregándola al Fondo de la Vivienda, que es administrado por el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas (aa. 99, 100, fr. I y 103 de la Ley que lo crea).

Por lo que toca a los abonos retenidos por los propios patrones, consisten en los pagos que efectúa el beneficiario de un crédito de la vivienda, para extinguir éste, así como los que realiza para cubrir gastos de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional en que se ubique la propia vivienda, de acuerdo con los vencimientos correspondientes y mediante el descuento que el propio patrón realiza sobre su salario (aa. 97, fr. III y 110, fr. III de la LFT; 29, fracción III, 30, fr. III, y

La primera se refiere al concepto jurídico de "aportaciones de seguridad social" (véase en dicha voz su concepto, fundamento y naturaleza jurídica).

A. Las citadas aportaciones constituyen un género que abarca varias especies, denominadas en la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 1994 (a. 1o., fr. II), considerando la descripción que su regulación específica establece en los términos siguientes:

a) Aportaciones de patrones y abonos retenidos por éstos para el Fondo de la Vivienda.

La expresión "aportaciones" se emplea en el a. 123, apartados A, fr. XII, y B, fr. XI, inciso f, para designar a las prestaciones económicas que las empresas y que el Estado, respectivamente, deberán hacer al citado Fondo, para los fines de la vivienda obrera a que antes se ha hecho mención.

Consiste en el 5% del salario que las empresas pagan a sus trabajadores, el cual se integra por la cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se les entregue por sus servicios (aa. 136 y 143 de la LFT).

Las reformas a la LSS y a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicadas en el D. O. de la Federación el 24 de febrero de 1992, establecieron el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), formado por las aportaciones empresariales en las cuentas bancarias individuales que deben constituir a nombre de cada uno de sus trabajadores, para los fines del seguro de retiro y del Fondo Nacional de la Vivienda que nos ocupa.

Por ello, a partir del periodo comprendido por el segundo bimestre de 1992, las aportaciones al citado fondo se efectúan por las empresas en la subcuenta bancaria correspondiente (a. quinto transitorio del decreto de reformas a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores).

El Estado, por su parte, a través de las dependencias y entidades de la administración pública o de los otros titulares, debe aportar un 5% sobre el sueldo básico de cotización (véase esta voz) de sus trabajadores y cubrirlo a la subcuenta respectiva, simultáneamente, a la de ahorro para el retiro (aa. 43, fr. VI, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y 15, 21, fr. VI, 90 bis-C, 101, fr. I, y 106 de la LIS-SSTE).

En lo que atañe a los miembros de las fuerzas armadas, corresponde al gobierno federal hacer la aportación para la vivienda, aplicando el 5% sobre el monto de los haberes y asignaciones presupuestales respectivos, y entregándola al Fondo de la Vivienda, que es administrado por el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas (aa. 99, 100, fr. I y 103 de la Ley que lo crea).

Por lo que toca a los abonos retenidos por los propios patrones, consisten en los pagos que efectúa el beneficiario de un crédito de la vivienda, para extinguir éste, así como los que realiza para cubrir gastos de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional en que se ubique la propia vivienda, de acuerdo con los vencimientos correspondientes y mediante el descuento que el propio patrón realiza sobre su salario (aa. 97, fr. III y 110, fr. III de la LFT; 29, fracción III, 30, fr. III, y

35, segundo párrafo de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; 38, fr. VI de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 126, fr. III, de la LISSSTE).

b) Cuotas para el Seguro Social, a cargo de trabajadores y patrones.

Esta clasificación se refiere a las cuotas que aportan dichos particulares para el financiamiento de los seguros sobre riesgos profesionales; enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía por edad avanzada y muerte; y guarderías para hijos de aseguradas.

Para una información más amplia sobre este tipo de aportaciones, véase la voz Cuotas obrero-patronales.

c) Cuotas del Sistema de Ahorro para el Retiro, a cargo de los patrones.

El régimen obligatorio del seguro social ha sido ampliado con el seguro de retiro a partir del decreto de reformas a la LSS, publicado en el *D. O* de la Federación de 24 de febrero de 1992.

Ya se mencionó que dicho seguro forma parte, en unión de los depósitos para el Fondo Nacional de la Vivienda, de un Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), materializado en la constitución de cuentas bancarias individuales para cada trabajador, formadas con dos subcuentas, la primera del Seguro para el Retiro y la otra del Fondo Nacional de la Vivienda (a. 183-C de la LSS).

En la primera de las subcuentas las empresas depositan bimestralmente el 2% del salario base de cotización (véase dicha voz) y, eventualmente, las cantidades que en forma voluntaria deposite el trabajador (aa. 183-B y 183-R de la citada LSS).

De otra parte, se ha establecido dicho Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) en favor de los trabajadores que estén sujetos al régimen obligatorio de

la LISSSTE, con las mismas características del que rige a las relaciones de trabajo de los empresarios, esto es, mediante el entero bimestral en la subcuenta respectiva del 2% sobre el sueldo básico de cotización (véase dicha voz y el a. 90 bis-B de la Ley del Instituto antes citado).

d) Cuotas para el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a cargo de los citados trabajadores.

Los trabajadores que prestan sus servicios a las dependencias y entidades de la administración pública federal, a los poderes de la Unión, y a los estados y municipios que por acuerdo o convenio se encuentren incorporados al régimen establecido por la LISSSTE, están obligados a cubrir al citado Instituto una cuota fija del 8% del sueldo básico de cotización (véase dicha voz), mediante el descuento correspondiente, en los términos de lo dispuesto por los aa. 15, 16 y 20 de la citada Ley, para los seguros de medicina preventiva, enfermedades, maternidad y rehabilitación física y mental, así como de jubilaciones, pensiones e indemnizaciones globales; para los servicios de bienestar y desarrollo infantil, integrales a jubilados y pensionistas, turísticos, técnicos, deportivos, de recreación y funerarios, y para prestaciones por préstamos a mediano y corto plazo.

Las propias dependencias, entidades o poderes, titulares de la relación con sus trabajadores, están facultados para efectuar los descuentos correspondientes sobre el sueldo de estos últimos (a. 20), debiendo enterar su importe quincenalmente. Las aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro que el gobierno haga, deben realizarse, en cambio, mediante pagos bimestrales.

e) Cuotas para el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, a cargo de los militares.

Tanto los militares como sus familiares derechohabientes se encuentran obligados a aportar cuotas al Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, por las razones y en los términos de la Ley que lo crea, publicada en el *D. O.* de la Federación de 29 de junio de 1976 (a. 3o., fr. II).

Entre ellas se encuentran la aportación del 5% de sus haberes que deben hacer los generales, jefes y oficiales en servicio activo para constituir el fondo de ahorro (a. 68 de la citada Ley), y las proporciones de las primas mensuales para el seguro de vida obligatorio (a. 78), mismas que son descontadas quincenalmente de los respectivos haberes o haberes de retiro (a. 87).

B. Los capitales constitutivos, aun cuando no aparecen en la enumeración anterior, forman parte también de las aportaciones de seguridad social (véase la voz mencionada).

C. Las aportaciones de seguridad social, incluidos los abonos retenidos, guardan en común la característica de provenir de los particulares, con la única excepción de las que cubre el Estado destinadas a la vivienda de sus trabajadores y de las aportaciones que efectúa en favor de los miembros de las fuerzas armadas.

Otro tipo de aportación lo encontramos en la prestación pecuniaria que el Estado hace para el sostenimiento de algunos seguros y prestaciones sociales. Toda vez que el legislador mexicano emplea con frecuencia, indistintamente, el término "aportación" y el de "contribución", hemos incluido su estudio particular bajo el epígrafe de esta última (véase la voz Contribución).

También deben distinguirse las aportaciones para servicios sociales de beneficio colectivo (aa. 8o. y 232, de la LSS), los cuales comprenden prestaciones que se destinan a la elevación general de los niveles de vida de la población y que se proporcionan mediante programas destinados no sólo a los asegurados y sus beneficiarios directos, sino que al comprender servicios denominados de solidaridad social, incluida la asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria, se prestan a los núcleos de población que constituyen "polos de profunda marginación rural, suburbana y urbana".

En tratándose de estos servicios de solidaridad social, su financiamiento se logra mediante aportaciones pecuniaras del gobierno federal, del Instituto Mexicano del Seguro Social y de los propios beneficiados, o bien, a través de trabajos personales que en forma sustitutiva, estos últimos lleven a cabo (a. 239 de la citada Ley).

Los distintos tipos de aportación enumerados tienen los mismos antecedentes que los de la seguridad social en México.

En el plano de la C., el primero de ellos lo encontramos en el texto original del a. 123, fr. XXIX, según el cual, el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, resultaban ser de utilidad pública, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado deberían fomentar la organización de estas instituciones en las que encontramos la raíz de la actual seguridad social.

El segundo antecedente lo fue el decreto de reformas constitucionales publicado en el *D. O.* de la Federación de

6 de septiembre de 1929, por el que se introdujo de manera definitiva el concepto preciso de seguridad social, el cual comprende los seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, y otros con fines análogos. Esta última expresión la concibió como una institución en marcha que habría de dar los pasos necesarios, en el tiempo, para penetrar en la vida económica y social de México.

El tercer antecedente constitucional lo encontramos en el decreto de reformas al citado precepto, publicado en el *D. O.* del 31 de diciembre de 1974, mismo que se encuentra en vigor, por el cual se amplía de manera trascendental su contenido, al establecer que los seguros sociales, entre los que agregó el de guarderías, estarán encaminados a la protección y bienestar, no sólo de los trabajadores, sino además de "los campesinos, de los no asalariados y de otros sectores sociales y sus familiares", imprimiendo a la seguridad social de una amplia cobertura y proyección entre los sectores menos favorecidos de la sociedad.

Semejante trascendencia fue la reforma constitucional de 1972 a la fr. XII del apartado A del propio a. 123 constitucional, en la que expresamente se estableció a cargo de las empresas la obligación de efectuar aportaciones para constituir el Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y hacer posible un sistema que asegure la prestación social de proporcionar a éstos, habitaciones cómodas e higiénicas.

En el orden de la ley ordinaria, tenemos que la primera LSS, expedida en el año de 1942, incorporó el concepto de cuotas obrero-patronales a fin de dar fundamento financiero, en unión a la

aportación del Estado, a los diferentes seguros sociales del régimen obligatorio, con lo cual se inició un proceso histórico de avance y proyección de la seguridad social y de las distintas aportaciones pecuniarias que deben hacer los particulares directamente beneficiados y, en algunos casos, complementadas con las aportaciones del Estado. En ese proceso histórico deben incluirse las leyes y decretos que han regido a la Dirección General de Pensiones Civiles, al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y al Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

Luis CARBALLO BALVANERA

Aportaciones de seguridad social. La raíz etimológica y el significado general de la expresión pueden consultarse en la voz Aportación.

El concepto jurídico proviene de la resolución adoptada por el legislador federal mexicano de considerarlas como contribuciones.

En efecto, el Código Fiscal de la Federación, vigente a partir del 1o. de enero de 1983, estableció la clasificación legal de éstas y determinó la existencia de una especie a la que denomina de esa manera (a. 2o., fr. II).

Se definen legalmente como "las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionada por el mismo Estado".

Aclara además, que "cuando sean organismos descentralizados los que proporcionen la seguridad social, [...] las

contribuciones correspondientes tendrán la naturaleza de aportaciones de seguridad social" (penúltimo párrafo del citado a. 2o.).

La LSS, en vigor a partir del 1o. de abril de 1973, fue adicionada con un a. 9o. bis, por decreto de reformas en vigor a partir del 21 de julio de 1993, a fin de enfatizar el carácter fiscal de las cargas de seguridad social al señalar: "las disposiciones fiscales de esta Ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, [...] son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieren a sujeto, objeto, base de cotización y tasa".

La propia LSS establece que las cuotas, los recargos y los capitales constitutivos, tienen el carácter de fiscal (a. 267) y que el Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo fiscal autónomo con facultades de determinar créditos y bases para su liquidación, así como para fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos, en los términos de la citada Ley y sus disposiciones reglamentarias (a. 268).

Disposiciones equivalentes se encuentran establecidas en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, con el fin de atribuir a este último organismo el carácter de autoridad fiscal y a las aportaciones y descuentos para la vivienda como créditos fiscales (a. 30).

Por lo anterior, desde el ángulo del legislador, son contribuciones las aportaciones de seguridad social constituidas como prestaciones en dinero a cargo de personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el Estado o por sus organismos paraestatales.

El fundamento constitucional de toda contribución es el a. 31, fr. IV, de nuestra ley suprema.

Establece que "es obligación de los mexicanos [...] contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Distrito Federal o del estado y municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes".

La seguridad social tiene, en paralelo, bases de sustentación establecidas en otras disposiciones constitucionales, en lo que atañe a su objeto, beneficiarios y finalidades, independientemente del fundamento de las prestaciones pecuniarias a cargo de los patrones, de los trabajadores e inclusive del Estado mismo, para el sostenimiento financiero de la misma.

El a. 123 constitucional prevé las bases mencionadas en los apartados A, frs. XII, XIV y XXIX, referentes a toda relación de trabajo, y B, fr. XI, relativa a las relaciones entre la Federación y el Distrito Federal con sus respectivos trabajadores.

Además, son aplicables dichas bases en lo concerniente a la seguridad social que rige las relaciones entre los estados de la República y los municipios del país con quienes les prestan servicios subordinados, según lo disponen los aa. 115, último párrafo, y 116, fr. V, de la propia C.

En síntesis, las bases constitucionales de la seguridad social conciben a ésta como un régimen de "utilidad pública" que comprende "los seguros de invalidez, vejez, vida, cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores

sociales y sus familiares" (apartado A, fr. XXIX), por lo que su cobertura se amplía desde las relaciones laborales hasta las sociales con los sectores más desprotegidos de la sociedad.

Mención especial merece la prestación social de "habitaciones cómodas e higiénicas" a que todo trabajador tiene derecho conforme a nuestra C., dado que ésta establece la obligación correlativa a cargo de todo empresario, que "se cumplirá mediante las aportaciones que [...] hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones" (apartado A, fr. XII, en relación con el apartado B, fr. XI, inciso f).

El propio precepto prevé el establecimiento de organismos encargados de la seguridad social y en el caso del Fondo Nacional de la Vivienda de uno que, integrado en forma tripartita por representantes del gobierno federal, de los empresarios y de los trabajadores, administre los recursos de dicho fondo.

En la doctrina no hay conformidad acerca de la naturaleza jurídica de las aportaciones de seguridad social.

En México, la discusión se inició con motivo del establecimiento en la LSS y, a través de ella, de las cuotas obrero-patronales y de los capitales constitutivos.

Al respecto, algunos juristas como Ernesto Flores Zavala, han considerado a las citadas cuotas con el carácter de impuestos afectos a un fin especial. Otros las han calificado con la calidad de derechos, en tanto que algunos más, como el maestro Jorge I. Aguilar, consideran que las cuotas tienen la naturale-

za de la contribución especial; opinión que cierta corriente doctrinal hace extensiva inclusive a los capitales constitutivos.

Esta última doctrina se fundamenta en el hecho de que la seguridad social constituye un conjunto de servicios que presta el Estado y que benefician directamente a algunos particulares, por lo que es apropiado que aporten para su financiamiento los recursos necesarios.

Resulta claro el argumento central de la tesis: el carácter público tanto de la prestación de los servicios de la seguridad social como de la obligación pecuniaria que se impone a los particulares para su sostenimiento financiero, de lo cual se deriva la necesidad del Estado de que, en caso de incumplimiento, se haga efectiva en forma coactiva como cualquier contribución al gasto público, sobre todo en la medida en que los obligados han recibido un beneficio directo y específico como consecuencia de dichos servicios.

Se complementa el argumento en el sentido de que la naturaleza de la contribución no se pierde por el hecho de que los servicios se proporcionen por un organismo descentralizado de la administración, dado que su destino continúa siendo el gasto público, no importando que sea éste específico.

La tesis contraria considera que las cuotas de seguridad social y los capitales constitutivos carecen de relación alguna con las contribuciones y se vinculan estrechamente con las prestaciones laborales de carácter económico.

El argumento total es que dichas prestaciones deben ser en favor de los trabajadores y no del Estado, por lo que su verdadera naturaleza es más acorde con una prestación paralela al

salario. Este argumento considera a las cuotas de seguridad social como un salario socializado o solidarizado.

Además, se argumenta que habiendo adquirido la seguridad social el carácter de servicio especializado, se viene prestando por organismos paraestatales, razón por la cual las aportaciones correspondientes asumen la naturaleza de ingresos parafiscales.

Los principales sostenedores de esta tesis son autores españoles y sudamericanos. En México la sostuvo durante algún tiempo el maestro Sergio Francisco de la Garza, quien en las últimas ediciones de su espléndida obra *Derecho financiero mexicano*, parece haberse separado de ella.

En dicha tesis es necesario distinguir, de una parte, el origen y la naturaleza de la prestación, así como el titular del derecho a la misma, y analizar, por otro lado, el destino de la misma, que parece ser el gasto de un organismo no estatal que con los recursos financieros correspondientes se encarga de la prestación del servicio público de la seguridad social.

La distinción de ambas cuestiones es necesaria, dado que la primera identifica una prestación que participa de los caracteres del salario de los trabajadores, en tanto que la segunda confunde el contenido material de dicha prestación con el destino a un órgano paraestatal, con lo que pretende transformar su naturaleza en un ingreso público paratributario.

La cuestión se complica aún más cuando se analizan los diferentes tipos de aportación que hacen los particulares en esta materia, deduciendo los autores características y consecuencias distintas para cada uno. Así tenemos que para Agustín G. Ricoy Saldaña las cuo-

tas obrero-patronales son auténticas contribuciones y, en cambio, los capitales constitutivos representan contribuciones de origen gremial, "un salario solidarizado con el carácter de cumplimiento de un deber de indemnizar a los trabajadores por los riesgos de trabajo que sufran con motivo o en ocasión de éste" (*El sistema*, p. 179).

La jurisprudencia definida del Pleno de la SCJN se ha manifestado en el sentido de que las cuotas que pagan los patrones destinadas al sostenimiento del Seguro Social "son contribuciones de derecho público de origen gremial o profesional [...] que desde el punto de vista jurídico [...] puede estimarse como un cumplimiento de prestación del patrón en bien del trabajador, constituyendo un salario solidarizado o socializado [...]" (Tesis 111, *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1985*, p. 207).

La tesis sostiene también que dichas cuotas "[...] quedan comprendidas dentro de los tributos [...] con fines parafiscales, [...] en beneficio de una persona jurídica distinta del Estado encargada de la prestación de un servicio público".

En lo que concierne a los capitales constitutivos, la jurisprudencia del Pleno sostiene la tesis de que "[...] las cuotas que se recaudan en concepto de los capitales no son para que el Estado cubra los gastos públicos, sino que directamente pertenecen a los trabajadores o sus beneficiarios", pues tienen su fundamento en el a. 123, frs. XIV y XXIX, y no en el a. 73, fr. VII, de la C. no rigiéndoles los principios de proporcionalidad y equidad (Tesis 113, *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1985*, p. 214).

No obstante, recientemente, los criterios de jurisprudencia del Pleno pare-

cen admitir un giro distinto, a raíz de la adopción de sus tesis claves XXII/92 y XXIII/92, la primera de las cuales, en su epígrafe, es suficientemente ilustrativa de un cambio, al sostener: "Seguro de Riesgos de Trabajo. Las aportaciones establecidas en los artículos 78 a 83 de la LSS (texto vigente en mil novecientos ochenta y siete), no infringen el principio de legalidad tributaria". (*Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, núm. 49, enero de 1992).

En el caso resuelto, relativo al amparo en revisión 665/89, promovido por Camisa, S. A. de C. V., se determinó que las cuotas obrero-patronales se rigen por lo dispuesto en el a. 31, fr. IV constitucional, lo cual ocasionó una votación mayoritaria de sólo doce votos, manifestándose siete votos en contra; hecho que demuestra que la cuestión relativa a la naturaleza de las cuotas obrero-patronales al seguro social se mantiene en examen por nuestro máximo tribunal.

Cabe advertir que la situación de los capitales constitutivos aún no se replantea en el plano de la jurisprudencia.

La cuestión relativa a la naturaleza de las aportaciones de seguridad social ha sido replanteada nuevamente por el legislador, a raíz del establecimiento del Sistema de Ahorro para el Retiro mediante las reformas a las leyes del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, publicadas en el *D. O.* de la Federación el 24 de febrero de 1992.

Ello obedece a que tanto la aportación patronal del 2% para el seguro de retiro, como la del 5% para la vivienda, tienen una estructuración legal diferente a la que hasta la vigencia de la reforma habían tenido las aportaciones de seguridad social.

Efectivamente, las aportaciones al SAR que hacen los patrones, tienen entre otras características diferenciadoras, que se constituyen en depósitos bancarios en cuentas abiertas a nombre de cada uno de sus respectivos trabajadores; que éstos tienen derechos directos tanto sobre tales depósitos como sobre los intereses que deben generar a su favor, como son los relativos al retiro total o parcial del saldo para su disposición o para la adquisición de una pensión vitalicia cuando se cumplan los plazos y condiciones que la propia ley señala; que con cargo al saldo se tiene derecho a contratar un seguro de vida, y que el derecho al saldo de los depósitos se transmite a los beneficiarios del trabajador en caso de muerte.

Asimismo, que en tanto no se cumplan con los plazos y condiciones para su entrega, tales depósitos deben ser invertidos en la cuenta que el Banco de México le lleve al organismo de seguridad social de que se trate, y aquél, actuando por cuenta de este último, invierta los recursos en créditos a cargo del gobierno federal (aa. 183, fr. I, de la LSS, y 43 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores).

Por todo lo anterior, la naturaleza de las aportaciones de seguridad social tendrá que mantenerse en estudio, y el examen referirse a sus distintas especies, dado que como hemos visto, adoptan características muy distintas ente sí.

Luis CARBALLO BALVANERA

Aprendiz. Los autores de derecho del trabajo han definido la voz "aprendiz" como la persona que a cambio de recibir enseñanza o instrucción en un oficio o actividad industrial determinada,

presta sus servicios a otra, a cambio de una remuneración económica o de otra naturaleza. Contrato de aprendizaje lo han definido, a su vez, como la relación de trabajo mediante la cual el jefe de un establecimiento comercial o industrial, un empleador o un patrón, se obligan a dar o hacer una formación profesional y metódica a otra persona, la que a su vez se obliga a trabajar para aquél durante las condiciones y el tiempo convenidos. En la doctrina se le considera "un contrato sinalagmático por virtud del cual una de las partes, para los fines de la formación profesional de la otra parte, utiliza los servicios del aprendiz, como medio para que éste aprenda el oficio."

La Ley del trabajo de 1931 definió al contrato de aprendizaje como "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida." La Ley vigente suprimió el capítulo destinado al contrato de aprendizaje por haber considerado el legislador mexicano que el objetivo legal del mismo se había desvirtuado y bajo la categoría del "aprendiz" se venía explotando el trabajo humano al no remunerar a la persona que con tal carácter prestaba sus servicios, en la forma legal que correspondía. Posteriormente se introdujo la obligación patronal de dar capacitación y adiestramiento a todos los trabajadores, sin distinción, estimándose dicha capacitación o adiestramiento una forma especial de aprendizaje.

A esta circunstancia se debe que varias legislaciones prefieran no definir la función del aprendiz para reglamentar en su lugar el contrato de aprendizaje, al cual le asignan las siguientes caracte-

rísticas: 1a. Organizar cursos para jóvenes que hubieren traspuesto la edad de obligación escolar, con objeto de prepararlos en un oficio o arte; 2a. Establecer la obligación en las empresas de proporcionar enseñanza práctica a esos jóvenes una vez obtenido el diploma correspondiente a la enseñanza elemental obligatoria; 3a. Otorgarles como estipendio una determinada gratificación (no salario) mientras dura el aprendizaje, y 4a. Fijar términos estrictos o etapas de instrucción a cualquier tipo de aprendizaje, ya que bajo ninguna forma podrá ser indefinido el periodo durante el cual el aprendizaje quede sujeto a las condiciones de trabajo establecidas.

El doctor Mario J. Develalí distingue entre aprendizaje artesanal y aprendizaje industrial, otorgando al primero la característica de ser un método necesario para recibir determinada enseñanza, cuyo valor económico podrá ser considerado un beneficio indirecto del aprendiz como precio que éste abona al maestro; en tanto al segundo lo considera la calificación profesional a través de la cual el aprendiz recibe instrucción en un oficio, antes de obtener la titularidad de una plaza. En el aprendizaje artesano —agrega— el trabajo es un medio necesario para recibir la enseñanza; en el aprendizaje industrial, el trabajo constituye simplemente una ocasión para conseguir la misma. La enseñanza no constituye ni para el aprendiz ni para el empleador, la causa del contrato, sino el efecto secundario del mismo.

Las legislaciones española, brasileña y argentina consideran obligación patronal la contratación de un número indeterminado de aprendices en las instalaciones industriales de cualquier na-

tural, inclusive el transporte, las comunicaciones o la pesca. Al aprendiz se le debe enseñar o "matricular" en una escuela técnica, con la obligación correlativa de éste de aprobar las asignaturas que constituyan el programa de estudios, retirándole el beneficio en caso de no ocurrir esto. Los programas de enseñanza quedan sujetos a las necesidades de la industria o empresa, comprometiéndose el aprendiz a que una vez terminada la enseñanza deberá prestar servicios durante un periodo fijado de antemano.

Durante el periodo de instrucción escolar el aprendiz no percibe salario alguno; el patrón sólo se obliga a cubrir los gastos de la enseñanza en el plantel donde la misma se imparta y a pagar un salario fijado también de antemano, durante el periodo de actividad que dicho aprendiz, ya diplomado en un oficio o arte, le deba compensar.

En México, mientras estuvo vigente el capítulo correspondiente al contrato de aprendizaje, se establecieron las siguientes obligaciones a las partes: *a*) el contrato debía fijar la escala y tiempo de enseñanza; *b*) la jornada y obligaciones del aprendiz; *c*) las obligaciones del patrono y la facultad otorgada para separar del trabajo a dicho aprendiz, sin responsabilidad, en las siguientes situaciones: cuando el aprendiz incurriera en faltas graves de consideración y respeto al patrono o a su familia; cuando no observara mala conducta o en caso de manifiesta incapacidad para aprender el arte u oficio contratados; *d*) el aprendiz debía ser examinado cada año o en cualquier tiempo si se tratara de un oficio calificado, y *e*) el aprendiz podía separarse del trabajo en cualquier tiempo, pero cuando lo hiciera como consecuencia de violaciones en que hu-

biese incurrido el patrono, sería indemnizado con el importe de un mes y medio del salario convenido.

La Ley actual ha invertido los factores. Hoy es el trabajador quien tiene el derecho a recibir capacitación o adiestramiento en el trabajo, con objeto de que, a través de una mejor aptitud para el desempeño de una profesión u oficio, pueda elevar su nivel de vida personal y familiar, así como su productividad (aa. 153-A a 153-X, LFT). De común acuerdo, patronos y sindicatos formularán planes y programas de enseñanza práctica, revisados y aprobados por la Secretaría del Trabajo, que en el fondo guardan afinidad con el contrato de aprendizaje. La calidad de aprendiz parte en la actualidad del concepto social de empresa, que impone deberes comunitarios en beneficio de los trabajadores y en ciertos casos de extensión, de sus hijos.

El moderno aprendiz ajusta su actividad a las siguientes condiciones:

1a. El patrón deberá contratar instructores o los servicios de instrucción en escuelas, institutos u organismos especializados, a efecto de instruir al aprendiz en una profesión u oficio.

2a. Los sindicatos o los trabajadores en su caso podrán exigir que la enseñanza se dé en forma especial o mediante la adhesión a sistemas educativos aprobados por la Secretaría del Trabajo.

3a. La enseñanza se impartirá al aprendiz durante las horas de la jornada, salvo el caso en que, debido a la índole de los servicios que deba prestar, se haga en otra forma o en actividad distinta a la de su ocupación ordinaria.

4a. La duración de los planes y programas de estudio no excederán de cuatro años calendario; comprenderá todos los puestos y niveles existentes en

la empresa; incluirá las etapas de enseñanza y el sistema de selección de alumnos, al igual que el control de aplicación de éstos; se sujetará a los reglamentos que impongan las secretarías del Trabajo, de Educación Pública, y a los métodos de instrucción y aprobación que esta última establezca.

6a. Al término de la enseñanza se expedirá al aprendiz una "constancia de habilidad laboral" si el trabajador ha aprobado los exámenes correspondientes; dicha constancia la expedirá la institución instructora y la registrará, para cualquier aclaración particular, a la Secretaría del Trabajo.

7a. La validez oficial de cualquier certificado, diploma, título o grado, expedido al trabajador, abarcará los límites de su competencia, y el documento respectivo figurará en el Catálogo Nacional de Ocupaciones, para ser consultado por sindicatos o patrones en el otorgamiento de un puesto o categoría que requieran, ya sea las asociaciones profesionales o cualquiera persona que desee emplear a quien ya posea los conocimientos técnicos o especializados en una profesión, arte u oficio.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Asegurado. El término "asegurado" o "asegurada" es el participio pasivo de la palabra "asegurar", el cual se refiere a la persona que ha contratado un seguro.

En el seguro de personas el asegurado es, generalmente, el contratante del mismo. Mientras que la palabra "asegurado", en el derecho de la seguridad social, alude a aquella persona que aporta al Seguro o aquel por la que otra persona cotiza.

La LSS de 1973, conforme a su a. 6, así como el a. 2º de la LISSSTE de

1983, distinguen dos tipos de régimen de seguro o de régimen de seguridad social: el obligatorio y el voluntario. Con lo cual, se desprende la existencia de dos tipos de asegurado: el obligatorio y el voluntario. A este respecto, la LISSSTE no utiliza la palabra "asegurado", sino la de "trabajador". Asimismo, la LISSFAM de 1976, en su a. 17, se refiere a aquel militar en situación de activo y de retiro, es decir, comprende al asegurado obligatorio y al asegurado voluntario, respectivamente.

El asegurado obligatorio es el establecido por el poder público, para una determinada categoría de personas que la propia ley señala, cuya obligatoriedad se va a reflejar tanto en la inscripción como en el pago de cuotas.

En cuanto al asegurado voluntario, es aquella persona a la cual se le permite su incorporación al régimen de seguro del mismo nombre, si le parece conveniente y en las circunstancias que se determinen para tal caso. Asimismo, el asegurado voluntario también podrá ser aquella persona que solicita su incorporación al régimen de seguro obligatorio, en las circunstancias que se determinen para dicho supuesto. De igual manera, existe la posibilidad relativa a que un asegurado obligatorio, al ser dado de baja, desee continuar voluntariamente en el seguro obligatorio, teniendo la obligación de pagar la cuota obrero-patronal, por lo que será considerado por nosotros también como asegurado voluntario.

En general, el asegurado tiene como obligación, en los términos de la ley que regula a la institución, proporcionar los elementos de información que ésta requiera.

Las responsabilidades del asegurado son mínimas; sin embargo, son mayo-

res sus derechos, entre los que se encuentra el derecho de designar beneficiarios. Asimismo, el asegurado tiene el derecho de recibir prestaciones con motivo de una contingencia que altere su salud, sus posibilidades de trabajo o sus ingresos económicos.

Las prestaciones representan una protección para el asegurado, las cuales deberán proporcionarse adecuada y oportunamente conforme a sus años cotizados o de acuerdo con su edad.

Por un lado, el asegurado podrá recibir prestaciones económicas, es decir, aquellas que tienen por objeto mantener su capacidad económica, las cuales se otorgarán conforme a los ingresos del mismo que fundamentan la cuota. Con lo cual, el asegurado podrá recibir un subsidio cuando se presente alguna contingencia, cuyo pago deberá comprender aquellos ingresos que le permitan sufragar sus gastos normales, así como los de sus dependientes económicos.

Como otra prestación económica, pero ocasional, el asegurado podrá recibir ciertas ayudas con el propósito de atenuar los efectos de una contingencia, las cuales son, por ejemplo: la ayuda asistencial, la ayuda para gastos de matrimonio, así como la ayuda para gastos de defunción. De igual manera, el asegurado podrá recibir una asignación, es decir, se otorgará un porcentaje adicional a la pensión por cargas familiares.

La indemnización es una más de las prestaciones económicas, que podrá recibir el asegurado cuando se ha presentado alguna contingencia.

Por último encontramos a la pensión, considerada como una prestación económica muy importante tanto de cuantía como de duración.

Por otro lado, el asegurado podrá recibir otro tipo de prestaciones como son las médicas, es decir, aquellas que implican una atención integral (preventiva, curativa y de rehabilitación) como consecuencia de una enfermedad o de una acción repentina, por ejemplo un accidente. En estos casos, lo que preocupa es la salud del asegurado.

Las prestaciones médicas son, a grandes rasgos, por un lado, la asistencia médica, como la consulta, el diagnóstico, la curación y la atención. Por otro lado, se encuentran la asistencia quirúrgica, la hospitalaria y la farmacéutica.

Actualmente las prestaciones son mayores para los asegurados del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, que para los del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y los del Instituto Mexicano del Seguro Social. Sin embargo, el número de asegurados de diferentes categorías de este último instituto ha ido en aumento como consecuencia de que los tipos de empresas, cuyos trabajadores pueden ser asegurados, son más numerosos. Con lo cual, la definición de asegurado se aplica a un número mayor de personas respecto del Instituto Mexicano del Seguro Social, mientras que el número de asegurados —trabajadores y militares—, tanto del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado como del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México, es menor.

Los antecedentes del asegurado, respecto del derecho de la seguridad social, los encontramos en el momento en que se tuvo en cuenta la existencia de un peligro o riesgo para los trabajadores de las fábricas, las minas, los fe-

rrocarriles, etcétera. En esta época sólo se protegió al trabajador, ya como asegurado, en los casos de accidentes de trabajo, de enfermedades o de maternidad. Posteriormente se consideró como asegurado aquel trabajador que realizara cualquier actividad comercial, industrial o de servicios, pero siempre y cuando ésta implicara algún peligro. Más adelante la protección del asegurado se extendió hasta cubrir a todos los empleos, así como otros tipos de contingencias, entre éstas las enfermedades profesionales.

Susana Thalía PEDROZA DE LA LLAVE

Asegurado activo. Por un lado, el término "asegurado" o "asegurada" es el participio pasivo de "asegurar", el cual hace referencia a la persona que ha contratado un seguro. Por otro lado, el término "activo" proviene del latín *actīvus*, que se refiere al que obra o tiene virtud de obrar.

El asegurado activo, en el derecho de la seguridad social, alude a aquel militar en activo obligatoriamente afiliado por las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina en el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas. Con lo cual, el asegurado activo es el establecido para una determinada categoría de personas, es decir, el mismo será el militar en activo del ejército, fuerza aérea y armada.

Las prestaciones que podrá recibir el militar en activo, conforme al a. 16 de la LISSFAM de 1976, son: los haberes de retiro, las pensiones, las compensaciones, las pagas de defunción, la ayuda para gastos de sepelio, el fondo de trabajo, el fondo de ahorro, el seguro de vida, la venta y arrendamiento de casas, los préstamos hipotecarios y a corto

plazo, las tiendas, granjas y centros de servicio, los hoteles de tránsito, las casas-hogar para retirados, centros de bienestar infantil, servicio funerario, escuelas e internados, centros de alfabetización, centros de adiestramiento y superación para esposas e hijas de militares, los centros deportivos y de recreo, orientación social, servicio médico integral, así como el servicio médico subrogado y de farmacias económicas. De tal forma, son mayores las prestaciones para los asegurados activos o militares en activo del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, que para los asegurados del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y del Instituto Mexicano del Seguro Social. Sin embargo, actualmente el número de asegurados activos es menor, de tal manera que dicha definición se aplicará a un número menor de personas.

La LISSFAM, en su a. 23, determina la edad límite de los militares, conforme a sus respectivos grados, para permanecer en el activo, es decir, en el seguro obligatorio. Asimismo, dicha ley establece que cuando fallezca un militar en situación de activo —asegurado activo— sus familiares tendrán derecho a los beneficios, tomándose en cuenta el haber para efectos de retiro.

La mencionada ley contempla la posibilidad relativa a que un militar retirado por enfermedad, entendido como asegurado voluntario, podrá volver al activo, siempre y cuando dicha enfermedad se hubiese contraído en campaña o en actos de servicio, dure más de seis meses y se logre su curación definitiva. De igual manera, un militar retirado podrá volver al activo cuando sea llamado mediante acuerdo suscrito por el presidente de la República. Sin em-

bargo, la vuelta al activo dejará insubsistentes los beneficios económicos correspondientes al primer retiro.

Respecto a las aportaciones, el a. 123 constitucional, apartado B, fr. XIII, dispone que el Estado proporcionará prestaciones a los miembros en el activo del ejército, fuerza aérea y armada. A este respecto, el a. 229 de la LISSFAM establece que el gobierno federal destinará anualmente una cantidad equivalente al 10% de los haberes para las siguientes prestaciones: servicio médico integral para los familiares de los militares en activo y en retiro, así como a los militares en retiro. Tales prestaciones las recibirán gratuitamente los anteriores, siempre y cuando para las mismas no hubiese cuota específica. Asimismo, la aportación del gobierno federal se utilizará para incrementar los recursos de los créditos hipotecarios y a corto plazo. Sin embargo, el militar en activo o asegurado activo se encuentra obligado a aportar cuotas específicas ante el Instituto, conforme a lo que se establece para cada tipo de prestaciones.

A partir de 1934 los militares han llevado a cabo tareas de policía, de salubridad, de construcción, así como de educación; sin embargo, la condición del militar ha merecido un trato diferente respecto del servidor público. De tal forma, se consideró que el militar se encontraba expuesto a las contingencias en mayor grado que los civiles, ya que cada misión podía ser la última y los entrenamientos los exponían a peligros. Con lo cual, se tuvo en cuenta la existencia de un peligro o riesgo para los militares, pensándose entonces en la incapacidad, la invalidez, la orfandad, la viudez y el abandono de sus ascendientes y descendientes.

Posteriormente se aseguró a los militares, no sólo en los casos de accidentes de trabajo o de enfermedades, sino también por otros tipos de contingencias.

Con relación a los antecedentes jurídicos, encontramos que el 26 de diciembre de 1955 se expidió un decreto para constituir la Dirección de Pensiones Militares. Asimismo, el 30 de diciembre del mismo año se expidió la Ley de Retiros y Pensiones Militares, la cual estuvo vigente hasta 1961, año en que se promulgó, el 30 de diciembre, la primera Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas.

Susana Thalía PEDROZA DE LA LLAUF

Asegurado cotizante. Por un lado, el término "asegurado" o "asegurada" es el participio pasivo del término "asegurar", el cual se refiere a la persona que ha contratado un seguro. Por otro lado, la Real Academia Española no contempla el término "cotizante"; sin embargo, para el desarrollo de esta voz puede utilizarse el término "cotizar", que significa pagar una cuota, así como pagar la parte correspondiente de gastos colectivos, contribuciones o afiliaciones.

En cuanto al asegurado cotizante, propiamente del Seguro Social, el mismo es definido como aquella persona que aporta al Seguro o aquel por la que otra persona cotiza, es decir, se paga una cuota al Instituto Mexicano del Seguro Social de acuerdo con el salario base de cotización.

El salario base de cotización se integra, conforme al a. 32 de La LSS de 1973, con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en es-

pecie y por cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por la prestación de sus servicios. Sin embargo, dada su naturaleza, quedan excluidos del salario base de cotización los instrumentos de trabajo, el ahorro, las cantidades entregadas por el patrón para fines sociales o sindicales, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, la participación en las utilidades de la empresa, las despensas, alimentación y habitación cuando no se proporcionen gratuitamente, las despensas en especie o en dinero, así como los premios por asistencia y puntualidad, estableciéndose para los anteriores determinadas excepciones. A este respecto, es necesario mencionar que cuando se llegue a presentar un siniestro, las prestaciones se otorgarán conforme al salario cotizado y no de acuerdo con el salario real.

Con frecuencia se han previsto límites para las cotizaciones. De tal manera, se determina como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Conforme a las reglas que se establecen en los aa. 35 y 36 de dicha ley, se determinará el grupo y las formas de cotización. Por un lado, si al trabajador se le paga por semana, quincena o mes, para fijar su salario diario se dividirá la remuneración correspondiente entre 7, 15 o 30, respectivamente. Por otro lado, si al trabajador se le paga por día trabajado o si su salario se determina por unidad de tiempo, el reglamento establecerá las bases y la forma de cotización. Asimismo, para determinar el salario base de cotización de un trabajador que reciba, además de los elemen-

tos fijos, otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, las mismas se sumarán a los elementos fijos. Si el salario se integra con elementos variables, que no puedan previamente ser conocidos, se sumarán los ingresos totales recibidos en el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario. Por último, si el salario del trabajador se integra con elementos variables y fijos, se sumará a los elementos fijos el promedio de los variables y se dividirán entre el número de días de salario.

Anteriormente si el trabajador, durante la huelga, dejaba de cotizar su cuota al Instituto se le suspendían los servicios y las prestaciones correspondientes, es decir, no se podían atender sus necesidades médicas, así como las de su familia. Sin embargo, a partir de la promulgación de la LSS de 1973 se estableció que se dará la prestación de servicios médicos al trabajador durante el periodo de huelga de una empresa a pesar de que no se esté cotizando.

En cuanto a la LISSSTE de 1983, en sus aa. 15 y 16, establece que el sueldo básico de cotización se integrará solamente con el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación, excluyéndose cualquier otra prestación que el trabajador perciba. Asimismo, se determina una cuota fija del ocho por ciento de dicho sueldo que deberá cubrir el trabajador ante el Instituto.

Respecto a la LISSFAM de 1976, conforme al a. 78, ésta determina que cuando se trate del seguro de vida obligatorio las primas mensuales se cubrirán hasta por la cantidad de \$ 25.00, de los cuales el 50 por ciento lo aportarán los generales, jefes y oficiales del ejército y fuerza aérea y sus equivalentes en la armada. De igual forma, si se

trata del personal de tropa, éstos cubrirán un 25 por ciento.

En cuanto al seguro potestativo, las primas mensuales se cubrirán hasta por la cantidad de \$ 25.00, que serán pagadas íntegramente por los militares, pero en pagos quincenales.

El militar en activo o asegurado activo se encuentra obligado a aportar cuotas específicas ante el Instituto, conforme a lo que se establece para cada tipo de prestaciones.

Al comienzo del seguro social el reconocimiento de la responsabilidad del empleador, en relación con sus trabajadores, se tradujo en la obligación de aquél de cotizar al seguro para garantizar la protección del trabajador. A este respecto, se consideró que los empleadores constituían una categoría mucho más reducida numéricamente, pero de mayores recursos económicos que las personas que debían ser protegidas.

Con relación a lo anterior, antes de la Segunda Guerra Mundial era una costumbre, con sus excepciones, excluir del seguro obligatorio a las personas cuya remuneración fuera superior a un cierto mínimo mensual o anual, es decir, que dichas personas no podían ser asegurados cotizantes.

Susana Thalía PEDROZA DE LA LLAVE

Asegurado obligatorio. Por un lado, el término "asegurado" o "asegurada" es el participio pasivo de "asegurar", el cual se refiere a la persona que ha contratado un seguro. Por otro lado, el término "obligatorio" u "obligatoria" proviene del latín *obligatorius*, que significa el tenedor de una obligación contraída legalmente a su favor por otra persona.

La LSS de 1973, conforme al a. 6, así como el a. 2º de la LISSSTE, de 1983, distinguen dos tipos de régimen de seguro o de seguridad social: el obligatorio y el voluntario. De tal forma, se desprende la existencia de dos tipos de asegurado: el obligatorio y el voluntario. Sin embargo, la LISSSTE no contempla la palabra "asegurado", sino la de "trabajador". Mientras que la LIS-SFAM de 1976, en su a. 17, hace referencia a aquel militar en situación de activo y de retiro, es decir, comprende al asegurado obligatorio y al voluntario, respectivamente.

El término "asegurado obligatorio" es el establecido por el poder público, para una determinada categoría de personas que la propia ley señala, cuya obligatoriedad se va a reflejar tanto en la inscripción como en el pago de cuotas. Con lo cual, la figura del asegurado obligatorio se estableció tanto para la incorporación como para cotizar.

La obligatoriedad tiene como finalidad asegurar la protección del trabajador y la de sus familiares contra aquellos riesgos inherentes a la vida y, particularmente, a las actividades económicas. A este respecto, varios autores han expuesto que "el seguro es obligatorio o no es seguro social".

Actualmente se considera suficiente el hecho relativo a que una persona se encuentre en el supuesto de la disposición legal, para que nazca la obligación de terceras personas. A este respecto, la LSS dispone que los patrones, las sociedades mercantiles, las cooperativas y las asociaciones están obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores, en un plazo no mayor de cinco días, en el IMSS. Asimismo, los anteriores sujetos obligados deberán entregar el importe de las cuotas obrero-patronales. El in-

cumplimiento de dicha obligación traerá consigo la imposición de sanciones, independientemente de las responsabilidades que la presentación de una contingencia pudiera traer consigo.

Como asegurado obligatorio, respecto del Instituto Mexicano del Seguro Social, encontramos al trabajador, el cual es considerado como aquella persona vinculada a otra por una relación de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación. De tal forma, se evita que mediante un contrato de prestación de servicios, de comisión mercantil o de cualquier otro acto, se pretenda eludir la obligación de registrarse e incorporarse en el Seguro. Con lo cual, simplemente basta la prestación de un servicio para considerar que existe la relación de trabajo.

El trabajador, como asegurado obligatorio, tiene el derecho de solicitar al Instituto, conforme al a. 21 de la LSS, su inscripción, así como avisar la modificación de ingresos y las bajas. Sin embargo, el ejercicio de este derecho no libera a los patrones de sus obligaciones, sanciones y responsabilidades.

Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administración obreras o mixtas, podrán ser asegurados obligatorios en los mismos términos y condiciones que los trabajadores.

También será asegurado obligatorio el ejidatario, comunero, colono y el pequeño propietario, así como el campesino organizado crediticiamente. Con relación a lo anterior, las instituciones de crédito ejidal y agrícola, los bancos regionales y organismos similares, las empresas industriales, comerciales o financieras, que sean parte de contratos, convenios, créditos, están obligados, conforme a los aa. 23 y 24 de la LSS, a

inscribirlos e incluir en sus planes las partidas correspondientes a fin de cumplir el pago de cuotas.

En general, el asegurado obligatorio tiene la obligación de proporcionar a los sujetos obligados los documentos, informes y datos que la ley y sus reglamentos señalen para la incorporación.

El asegurado obligatorio también tiene derecho a recibir los beneficios e incorporar a sus dependientes económicos. Este derecho debe ser jurídicamente exigible en todos los casos. Asimismo, cuando el asegurado se encuentre en estado de huelga tendrá el derecho de recibir prestaciones médicas durante el tiempo que dure la misma.

El régimen obligatorio del seguro social comprende las ramas de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, guarderías para hijos de aseguradas, así como el retiro.

El asegurado obligatorio no podrá separarse del sistema mientras subsista la causa que originó su filiación. Asimismo, existe también la obligación de aportar cuotas a la institución administradora.

Por otro lado, el asegurado obligatorio al ser dado de baja tiene el derecho de continuar voluntariamente en el mismo, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos. Este derecho se pierde si no es ejercitado en el lapso de un año, a partir de la fecha de la baja, mediante una solicitud por escrito. Lo anterior, conforme al a. 195 de la LSS.

Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio deberán registrarse, incorporar a sus trabajadores, asociados e integrantes, así como pagar las cuotas y retener aquellas que correspondan a los asegurados.

Con relación a lo anterior, por el término "patrón" se entiende aquella persona física o moral que recibe el beneficio derivado de la prestación de servicios de uno o varios trabajadores, el cual está obligado a dar las prestaciones y cumplir con los deberes, que no se agotan simplemente en aspectos económicos. A este respecto, el a. 19 de la LSS determina la obligación de los patrones a registrarse e inscribir a sus trabajadores, llevar registros de éstos, enterar al Instituto el importe de las cuotas y proporcionar los datos y elementos para que pueda cumplir con sus obligaciones, así como facilitar las visitas e inspecciones, y aplicar las disposiciones de la ley y sus reglamentos. Asimismo, las administraciones obreras o mixtas tienen las mismas obligaciones, ya que conforme al a. 22 de la LSS éstas son consideradas como patrones para los efectos de la ley.

Los anteriores sujetos obligados elaborarán los avisos de baja cuando se dé alguno de los supuestos señalados en la ley, pero, como excepción, los asegurados obligatorios pueden hacerlo o el Instituto.

En cuanto a las sanciones, éstas procederán de acuerdo con los siguientes supuestos:

1. Cuando el sujeto obligado no inscriba al asegurado en los términos de la ley.
2. Cuando el obligado o el asegurado proporcione datos no ajustados al salario base de cotización.
3. Por omitir la presentación de avisos de cambio de salario.
4. En el supuesto de no presentar el aviso de baja.

La sanción consistirá en el cobro de recargos moratorios en los términos del Código Fiscal de la Federación.

En la actualidad, para los patrones, el seguro obligatorio es considerado como un gravamen adicional que aumenta costos y disminuye las posibilidades de crecimiento, así como sus utilidades.

Por otro lado, la LISSSTE, en su a. 2º, establece el régimen de seguridad social obligatorio. Con lo cual, serán asegurados obligatorios los trabajadores al servicio civil de las dependencias y de las entidades de la administración pública federal, así como las de los estados y municipios. De igual manera, serán asegurados obligatorios los pensionistas y los familiares derechohabientes, tanto de los trabajadores como de los pensionistas, así como los diputados y senadores durante su mandato constitucional, el cual a partir de la reforma constitucional de 1993 es de tres y seis años, respectivamente.

Los sujetos obligados tienen la responsabilidad de incorporar a sus trabajadores, así como retener las cuotas y efectuar los pagos al Instituto, los cuales serán, por un lado, las dependencias y entidades de la administración pública federal y de los Poderes de la Unión. Por otro lado, las dependencias y entidades de la administración pública en los estados y municipios en los términos de los convenios que el Instituto celebre, así como las agrupaciones o entidades que en virtud de acuerdo de la junta directiva se incorporen al régimen de esta Ley.

La incorporación se tendrá que dar a conocer al Instituto dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que ésta ocurra.

Las ramas que comprende el régimen obligatorio de dicho Instituto son: enfermedades, invalidez y muerte, riesgos de trabajo, retiro por edad y tiempo de servicios, así como vivienda.

En cuanto a la LISSFAM, en su a. 17 establece la figura del asegurado obligatorio, considerándolo como aquel militar en activo del ejército, fuerza aérea y armada. A este respecto, las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina están obligadas a afiliarlo en dicho Instituto.

Las prestaciones que podrá recibir el militar en activo, conforme al a. 16 de dicha ley, son: los haberes de retiro, pensiones, compensaciones, pagas de defunción, ayuda para gastos de sepelio, fondo de trabajo, fondo de ahorro, seguro de vida, venta y arrendamiento de casas, préstamos hipotecarios y a corto plazo, tiendas, granjas y centros de servicio, hoteles de tránsito, casahogar para retirados, centros de bienestar infantil, servicio funerario, escuelas e internados, centros de alfabetización, centros de adiestramiento y superación para esposas e hijas de militares, centros deportivos y de recreo, orientación social, servicio médico integral, así como el servicio médico subrogado y de farmacias económicas.

Dicha ley contempla la posibilidad relativa a que un militar retirado por enfermedad que dure más de seis meses y se logre su curación definitiva podrá volver al activo, es decir, nuevamente será asegurado obligatorio, siempre y cuando esta enfermedad se hubiese contraído en campaña o en actos de servicio. Asimismo, un militar retirado podrá volver al activo —asegurado obligatorio— cuando sea llamado mediante acuerdo suscrito por el presidente de la República. Sin embargo, la vuelta al activo dejará insubsistentes los beneficios económicos correspondientes al primer retiro.

En general son mayores las prestaciones para los asegurados del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas

Armadas Mexicanas que para los asegurados tanto del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado como de los asegurados del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los antecedentes del asegurado obligatorio los encontramos durante el siglo XIX, cuando se tuvieron en cuenta a las fábricas, a las minas, a los ferrocarriles, etcétera, en donde se reconoció la existencia de un peligro o riesgo para los trabajadores. En esta época sólo se protegía al asegurado obligatoriamente en los casos de accidentes de trabajo, enfermedades o maternidad. Posteriormente se consideró como asegurado obligatorio aquel trabajador que realizara cualquier actividad comercial, industrial o de servicios, que implicara algún peligro. Más adelante la protección del asegurado se extendió hasta cubrir todos los empleos, así como otros tipos de contingencias, entre éstas las enfermedades profesionales.

Susana Thalía PEDROZA DE LA LLAVE

Asegurado voluntario. Por un lado, el término “asegurado” o “asegurada” es el participio pasivo del término “asegurar”, el cual se refiere a la persona que ha contratado un seguro. Por otro lado, el término “voluntario” o “voluntaria” proviene del latín *voluntarius*, el cual hace referencia a el acto que nace de la voluntad, y no por fuerza o necesidad extrañas a aquélla, así como el acto que se hace por espontánea voluntad y no por obligación o deber.

La LSS de 1973, conforme al a. 6, así como el a. 2º de la LISSSTE, de 1983, distinguen dos tipos de régimen de seguro o de seguridad social: el obligatorio y el voluntario. Con lo cual, se desprende la existencia de dos tipos de

asegurado: el obligatorio y el voluntario. Sin embargo, la LISSSTE no contempla la palabra "asegurado", sino la de "trabajador". Por otro lado, la LIS-SFAM de 1976, en su a. 17, se refiere a aquel militar en situación de activo y de retiro, es decir, comprende al asegurado obligatorio y al asegurado voluntario, respectivamente.

El asegurado voluntario, propiamente del Instituto Mexicano del Seguro Social, será aquella persona a la cual se le permite su incorporación al régimen de seguro del mismo nombre, si le parece conveniente y en las circunstancias que se determinen para tal caso. Asimismo, el asegurado voluntario podrá ser aquella persona que solicita su incorporación al régimen de seguro obligatorio, en las circunstancias que se determinen para tal supuesto. De igual forma, existe la posibilidad relativa a que un asegurado obligatorio, al ser dado de baja, desee continuar voluntariamente en el seguro obligatorio con la obligación de pagar la cuota obrero-patronal, por lo cual será considerado por nosotros también como asegurado voluntario.

Considerando lo anterior, encontramos como asegurados voluntarios a los patrones, personas físicas, profesionales, vendedores ambulantes, taxistas, entre otros. A éstos se les permite incorporarse al régimen, si les parece conveniente, en las circunstancias que se determinen al respecto; por ejemplo, tienen que comprobar sus recursos económicos y someterse a un examen médico. Además, se fijará una edad máxima para su incorporación en el seguro. A este respecto, el seguro establecerá los periodos de inscripción o incorporación voluntaria.

Por otro lado, una vez dentro, los asegurados no podrán retirarse mien-

tras subsista la causa que originó su incorporación.

El asegurado voluntario se encuentra comprendido en los aa. 13, 18 y 198 de la LSS, que señala que los sujetos no asalariados, campesinos, patrones, personas físicas y trabajadores domésticos podrán incorporarse, pero dicha incorporación se deja como facultad discrecional del Instituto, en cuanto a los plazos, condiciones y modalidades. Sin embargo, corresponde a los sujetos de aseguramiento decidir, a su conveniencia, su inscripción.

Los no asalariados podrán ser asegurados voluntarios, lo cuales son considerados como aquellas personas que, sin tener el carácter de trabajadores o cooperativistas, desempeñan por su cuenta una actividad económica por medio de la cual obtienen ingresos para atender sus necesidades, sin estar subordinadas a una persona física o moral. Asimismo, como no asalariados se incluye a los profesionistas, actores, artesanos, vendedores ambulantes, taxistas propietarios o concesionarios, aseadores de calzado, entre otros. Con relación a los anteriores, los requisitos para su incorporación son los siguientes:

1. Podrá efectuarse de manera individual, a través de una solicitud por escrito del sujeto interesado.

2. El asegurado pagará la cuota obrero-patronal correspondiente por bimestres anticipados.

3. Con su afiliación se les otorga protección respecto de enfermedades y maternidad, es decir, se les otorga una prestación de carácter médico. Así como en los casos de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

Para el caso relativo a que el asegurado deje de cubrir las cuotas correspon-

dientes a dos bimestres consecutivos, se suspenderá el otorgamiento de las prestaciones. Sin embargo, no se suspenderá, sino que se extinguirá tal derecho, a menos que el asegurado acredite la existencia de una causa en contra del Instituto y ejercite la acción correspondiente ante el propio Instituto o ante los tribunales.

Podrán ser asegurados voluntarios los ejidatarios, colonos, comuneros y pequeños propietarios, a los cuales se les otorgará igualmente este tipo de protección. Pero se establecen los siguientes requisitos para su incorporación:

1. Que se trate de circunscripciones en donde se hubiese extendido al campo el régimen obligatorio.

2. Que los interesados formulen su solicitud por escrito.

Las cuotas se pagarán por bimestres o ciclos agrícolas adelantados.

Las ramas que se comprenden son: la de enfermedad y maternidad, pero sólo se otorgarán prestaciones en especie, así como las pensiones de vejez y muerte. Sin embargo, en riesgos de trabajo se les dará atención médica, sin determinar cuáles son esos riesgos de trabajo.

En cuanto a los pequeños propietarios, los mismos pagarán íntegramente la cuota obrero-patronal correspondiente.

Respecto a los patrones, éstos se consideran como aquellas personas físicas que reciben la prestación de servicios de uno o más trabajadores, pero que pueden ser sujetos de incorporación, ya que existen patrones con una capacidad económica modesta, que requieren de los servicios del Seguro Social.

Los requisitos para su incorporación son los siguientes:

1. Presentación de una solicitud por escrito.

2. Las ramas que comprenderá son las de riesgo de trabajo, enfermedades y maternidad, e invalidez, cesantía en edad avanzada y muerte.

3. Las cuotas se pagarán en bimestres.

Cuando el patrón deje de efectuar el pago correspondiente a dos bimestres consecutivos, se suspenderá el otorgamiento de las prestaciones. Sin embargo, el Instituto podrá instaurar un procedimiento administrativo de ejecución.

Por último, la condición de desempleo de los trabajadores domésticos, en relación con la LFT, motivó al Seguro Social a darles un trato similar al de los demás trabajadores. A este respecto, la solicitud de incorporación la hará el patrón, conforme al a. 203 de la Ley; es decir, no se le otorga este derecho al trabajador. Asimismo, la Ley obliga al patrón a enterar las cuotas obrero-patronales por bimestres anticipados.

Las ramas específicas del régimen de seguro voluntario son: la rama de enfermedad y maternidad, con la salvedad de que el otorgamiento de las prestaciones puede tener un plazo de espera hasta de treinta días, así como la rama de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

Por un lado, si un asegurado obligatorio es dado de baja, el mismo tendrá derecho a continuar voluntariamente en el seguro obligatorio (a. 194, de la LSS).

El a. 202 de la LSS determina que no se procederá al aseguramiento voluntario cuando éste pueda comprometer la eficacia de los servicios que el Instituto preste a los asegurados obligatorios.

Conforme al a. 196 de la LSS, el asegurado voluntario deja de serlo por las siguientes causas:

1. Por declaración expresa y firmada por el asegurado.

2. Por dejar de pagar las cuotas durante tres bimestres consecutivos.

3. Al ser dado de alta nuevamente en el régimen obligatorio.

Por otro lado, el régimen voluntario del seguro social comprenderá dos tipos de seguro: los facultativos y los adicionales. Los primeros son aquellos que permitirán proporcionar las prestaciones que corresponden a la rama de enfermedades y maternidad, a familiares del asegurado o bien a personas que no estén señaladas como sujetos de este régimen. Con lo cual, podrán tener acceso a los seguros facultativos los primos, los tíos, los abuelos y los bisabuelos, así como los hijos mayores de dieciséis años que no estudien en planteles del sistema educativo nacional, es decir, los anteriores pueden contratar con el Instituto seguros facultativos, cuya protección se extiende a personas no comprendidas ni protegidas por la ley. Asimismo, los seguros facultativos pueden ser individuales o colectivos.

Respecto a los seguros adicionales, son aquellos que el Instituto puede contratar para satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos-ley o en los contratos colectivos de trabajo, siendo superiores a los que establece el régimen obligatorio.

La característica principal de los seguros facultativos y los adicionales es que son seguros voluntarios, en los cuales no opera el régimen tripartita, como es el caso del régimen obligatorio. En general, los mismos son poco utilizados, pero ofrecen grandes posibilidades.

Actualmente el régimen de seguro voluntario ha logrado atraer a muchas

de las personas que pueden acceder a él. Sin embargo, sigue existiendo un número importante de individuos no previsores que, en la mayoría de los casos, tienen que recurrir o depender de la asistencia pública o privada. En otros casos, con gran frecuencia, el asegurado voluntario deja de pagar sus cotizaciones al Seguro.

En cuanto al asegurado voluntario, propiamente del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el mismo será aquella persona que ha cotizado para el Instituto cuando menos durante cinco años y ha solicitado la continuación voluntaria en el régimen obligatorio, pero sólo respecto a las ramas de enfermedades y maternidad, así como de medicina preventiva. El pago de cuotas se hará por trimestres o anualidades anticipados. Dicha incorporación deberá solicitarse dentro de los sesenta días siguientes al de la baja del empleo. Asimismo, el trabajador tendrá el derecho de registrar a sus familiares derechohabientes.

El asegurado voluntario deja de serlo por las siguientes causas:

1. Declaración expresa del interesado.

2. Cuando no se paguen oportunamente las cuotas y aportaciones.

3. Cuando se ingrese nuevamente al régimen obligatorio.

Por otro lado, se establece que este Instituto podrá celebrar convenios con las entidades de la administración pública y con los gobiernos de los estados o municipios, a fin de que sus trabajadores y familiares derechohabientes se incorporen voluntariamente, total o parcialmente, al régimen obligatorio, por lo cual para nosotros éstos también serán considerados como asegurados voluntarios.

La LISSFAM de 1976, en su a. 17, se refiere a aquel militar en situación de retiro, es decir, comprende al asegurado voluntario, los cuales no tienen derecho a recibir haberes; sin embargo, sí podrán recibir prestaciones médicas en los casos de enfermedad o accidente. Asimismo, éstos podrán recibir pensión.

Dicha Ley contempla la posibilidad relativa a que un militar retirado por enfermedad que dure más de seis meses y se logre su curación definitiva, podrá volver al activo, es decir, nuevamente será asegurado obligatorio, siempre y cuando esta enfermedad se hubiese contraído en campaña o en actos de servicio. Asimismo, un militar retirado podrá volver al activo —asegurado obligatorio— cuando sea llamado mediante acuerdo suscrito por el presidente de la República. Sin embargo, la vuelta al activo dejará insubsistentes los beneficios económicos correspondientes al primer retiro.

El régimen de seguro voluntario surgió principalmente después de la Segunda Guerra Mundial. A este respecto, en términos generales, se permitió a todas las personas que trabajasen por cuenta propia o al conjunto de la población adulta, incorporarse al seguro social como asegurados voluntarios. Se consideró que los mismos podrían sufrir alguna incapacidad temporal y, en tales condiciones éstos no podrían disponer de recursos propios. Con lo cual, se llegó a la afirmación de que necesitarían de protección en caso de enfermedad, así como en otros casos de contingencias. Además, se tuvo presente el caso de que un asegurado obligatorio podría cambiar de circunstancias; es decir, por ejemplo, el hecho de ganar un salario más elevado, cambiar a un

empleo que no esté sujeto al seguro o dedicarse a una actividad independiente.

Susana Thalía PEDROZA DE LA LLAVE

Asignación familiar. “Asignación” proviene del vocablo latino *assigno*, que en su traducción gramatical quiere decir asignar, señalar. Acción de asignar. Cantidad señalada para un fin determinado.

Proviene del vocablo latino *familiariter*, que en su traducción gramatical quiere decir familiarmente.

“Familiar”, adjetivo. Concerniente a la familia, pariente.

El a. 164 de la LSS la define: “Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederá a los beneficiarios del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, de acuerdo con las siguientes reglas:

I. Para la esposa o concubina del pensionado, el quince por ciento de la cuantía de la pensión;

II. Para cada uno de los hijos menores de dieciséis años del pensionado, el diez por ciento de la cuantía de la pensión;

III. Si el pensionado no tuviere ni esposa o concubina, ni hijos menores de dieciséis años, se concederá una asignación del diez por ciento para cada uno de los poderes del pensionado si dependieran económicamente de él;

IV. Si el pensionado no tuviere ni esposa o concubina, ni hijos, ni ascendientes que dependan económicamente de él, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al quince por ciento de la cuantía de la pensión que le corresponda; y

V. Si el pensionado sólo tuviera un ascendiente con derecho al disfrute de

asignación familiar, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al diez por ciento de la cuantía de la pensión que deba disfrutar.

Estas asignaciones familiares se entregarán de preferencia, al propio pensionado, pero la correspondiente a los hijos podrá entregarse a la persona o institución que los tenga bajo su cargo directo, en el caso de no vivir con el pensionado.

Las asignaciones familiares cesarán con la muerte del familiar que la originó y, en el caso de los hijos, terminarán con la muerte de éstos o cuando cumplan los dieciséis años, o bien los veinticinco años, aplicándose en lo conducente lo dispuesto por el artículo 156 de esta ley.

Las asignaciones familiares concedidas para los hijos del pensionado con motivo de no poder mantener por sí mismos, debido a inhabilitación, para trabajar por enfermedad crónica, física o psíquica, podrán continuarse pagando hasta en tanto no desaparezca la inhabilitación.

El Instituto concederá en los términos de este artículo, las asignaciones familiares a los hijos de pensionados mayores de dieciséis años, si cumplen con las condiciones mencionadas."

"Art. 165. Las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales que se otorguen, no serán tomadas en cuenta para calcular el aguinaldo anual, la ayuda para gastos de matrimonio o las pensiones de viudez, de orfandad o de ascendientes."

La asignación familiar es el derecho que genera el sujeto de aseguramiento del régimen obligatorio, de que al ser pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, concomitantemente al otorgamiento de su pensión,

se le otorgue una ayuda económica por la carga familiar que representan sus dependientes económicos.

El término para reclamar el pago de una asignación familiar vencida prescribe en un año, de conformidad con el a. 279, fr. I, inciso a de la LSS.

El concepto de asignación familiar sólo existe como tal en la LSS, no así en las Leyes del ISSSTE o del ISSFAM.

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

Asignación para vivienda. Del latín *assignare*, derivado de *signum*, señal. Señalar, determinar que a alguien o algo le sea dada cierta cosa. "Asignar", señalar lo que corresponde a una persona o cosa. "Asignación", acción de asignar.

Asignación para vivienda se entiende como la determinación de la persona, es decir, del trabajador derechohabiente, a quien se le otorgará un crédito ya sea para adquirir una vivienda, para construir o reparar su casa habitación o para el pago de pasivos por estos conceptos. Conforme a la LFT, en su a. 137, el Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento para que los trabajadores obtengan crédito barato y suficiente para los conceptos señalados en el párrafo anterior.

El a. 139 de la LFT se refiere a que la ley que cree al organismo que maneje el Fondo Nacional de la Vivienda, es decir, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), regulará los procedimientos y formas para que los trabajadores obtengan créditos para vivienda.

Para el otorgamiento individual de los créditos se procederá, en caso necesario, conforme a un sistema de sorteos, en los términos que establezca la

Ley del Infonavit (a. 149, párr. tercero de la LFT).

La Ley del Infonavit regula esta materia de asignación para vivienda en sus aa. 16, fr. IX; 44, 47 y 48, principalmente.

El Consejo de Administración del Infonavit establecerá las reglas para el otorgamiento de créditos (a. 16, fr. IX de la Ley del Infonavit).

De acuerdo con la fr. I del a. 42 de la Ley del Infonavit, los recursos del Instituto se destinarán al otorgamiento de créditos a los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a su favor en el Instituto. El importe de estos créditos deberá aplicarse a la adquisición en propiedad de habitaciones, a la construcción, reparación, ampliación o mejoras de habitaciones y al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.

El a. 44 de la Ley del Infonavit se refiere al incremento del saldo de los créditos otorgados a los trabajadores a que se refiere la fr. I del a. 42 de esta ley, así como los intereses que esos créditos devenguen.

Las reglas conforme a las cuales se otorgarán los créditos a que se refiere la fr. I del a. 42 de la Ley del Infonavit serán expedidas por el Consejo de Administración, y se deberán publicar en el *D. O.* de la Federación. Estas reglas tomarán en cuenta los siguientes factores: la oferta y demanda regional de vivienda, el número de miembros de la familia de los trabajadores, los saldos de la subcuenta de vivienda del trabajador de que se trate, y el tiempo durante el cual se han efectuado aportaciones a la misma, si el trabajador es propietario o no de su vivienda, su salario, el ingreso del cónyuge si hay acuer-

do de los interesados, entre otros (a. 47 de la Ley del Infonavit).

El Consejo de Administración del Infonavit determinará los montos máximos de los créditos que otorgue el Instituto, así como el precio máximo de venta de las habitaciones cuya adquisición o construcción pueda ser objeto de los créditos citados (a. 48 de la Ley del Infonavit).

Los trabajadores, en caso de inconformidad sobre derecho a créditos, podrán promover ante el Infonavit el recurso de inconformidad (a. 52, Ley del Infonavit).

El 20 de octubre de 1992 se publicaron en el *D. O.* de la Federación las Reglas para el otorgamiento de créditos a los trabajadores derechohabientes del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Estas Reglas abrogan, conforme a su a. segundo transitorio, las "Reglas generales para el otorgamiento de créditos a los trabajadores derechohabientes del Infonavit" de 1972.

Las nuevas Reglas surgieron para definir claramente los requisitos para otorgar créditos a los trabajadores en materia de vivienda, así como determinar las condiciones y demás características de los créditos citados.

Los créditos que otorgue el Infonavit se *asignarán* conforme a un sistema de puntuación que toma en cuenta los factores señalados en el a. 47 de su ley, con la finalidad de seleccionar a los trabajadores que serán susceptibles de ser acreditados, entre aquellos con mayor necesidad de vivienda (regla tercera).

Los factores que el Infonavit considera para otorgar créditos son: la capacidad de pago, es decir, el salario del trabajador; la edad del trabajador; el saldo de la subcuenta de vivienda de la

cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro del trabajador; el número de dependientes económicos del trabajador. La puntuación correspondiente a dichos factores y la manera de calcular se señalan en el anexo 1 de las reglas que forman parte integrante de ésta (regla cuarta).

La puntuación mínima requerida para que un trabajador sea sujeto de crédito, en cada una de las entidades federativas, será publicada bimestralmente en el *D. O.* de la Federación y en dos periódicos de circulación nacional por el Consejo de Administración del Infonavit (regla quinta).

Cuando el número de puntos determinado por el propio trabajador derechohabiente, de acuerdo con la regla cuarta, sea igual o superior a la puntuación mínima establecida por el Consejo de Administración, podrá solicitar su crédito al departamento de crédito del Infonavit, presentando la documentación señalada en la regla séptima.

Si los trabajadores no encuentran muy claro este método de puntuación, las agrupaciones sindicales o los patronos podrán ayudarlos a calcular la puntuación que les corresponda conforme al anexo 1 de las reglas (regla séptima, párrafo tercero).

Las solicitudes de crédito se sellarán del recibo con un número de folio consecutivo, de tal manera que si el número de créditos solicitados es superior a los que pueda conceder el Infonavit, los créditos se *asignarán* a las solicitudes de los trabajadores con mayor puntuación y en el orden en que fueron presentadas de acuerdo con el número de folio antes señalado. Las solicitudes pendientes se atenderán cuando el Infonavit tenga recursos suficientes (regla séptima, párrafo cuarto).

El departamento de crédito del Infonavit notificará por correo certificado la *asignación* de un crédito en favor del solicitante. El documento en el que se haga constar al trabajador el derecho a recibir un crédito por parte del Infonavit, tendrá el carácter de *asignación* formal del mismo, y deberá contener los requisitos señalados en la regla novena, tales como el monto del crédito, el plazo para ejercerlo, la indicación para lo que se aplicará el crédito, la fecha en que se formalizará el crédito.

Al final de dichas reglas se señalan, por un lado, las facturaciones para el otorgamiento de créditos y puntuación asignada a cada uno de ellos, y por el otro, la forma para calcular la puntuación relativa a cada trabajador. Además, contiene las tablas de puntuación tomando en cuenta los factores de salario y edad del trabajador.

Por lo que se refiere a la asignación de créditos para vivienda a los trabajadores al servicio del Estado, la LISSSTE regula esta materia en sus aa. 100 al 126.

Gabriela SÁNCHEZ LUNA

Asistencia a la niñez. El concepto de que se trata se compone de los vocablos "asistencia", como la acción de asistir, del latín *assistere*, detenerse junto a algo, derivado de *sistere* del griego *hystemi*, acudir, concurrir, estar, contribuir con los propios medios o esfuerzos a que alguien salga de un apuro o mala situación, y "niñez", del niño, adjetivo del latín *ninnus*, que se habla de la niñez, desde el nacimiento hasta la adolescencia.

Cuando hablamos de asistencia a la niñez, nos referimos a una de las tareas más importantes que deben ser desa-

rrolladas por los gobiernos de cualquier latitud. Sus efectos están en relación directa con la obtención de las condiciones necesarias destinadas a proteger una de las etapas más difíciles del ser humano: la niñez, porque cuando se es niño y no se goza de protección, se está expuesto a situaciones que ponen en riesgo la existencia; por lo tanto, quienes se encuentran esa etapa de la vida, en condiciones adversas, se vuelven la parte más vulnerable de la sociedad.

Asegurar a la niñez, por parte del Estado, alimentación, salud, educación, vivienda, le garantiza a la nación en lo futuro, la formación de familias más integradas, y, por lo tanto, de sociedades más participativas y justas.

En México han coexistido diferentes formas de protección social, realizadas por asociaciones privadas y por instituciones públicas, mismas que desde luego incluyen a los niños, tanto los que se encuentran en estado de necesidad como los que en términos generales son atendidos por sus familiares.

Estas formas van desde las antiguas prácticas de caridad, o de beneficencia privada o pública, o de asistencia tradicional, hasta las acciones gubernamentales, fundadas en las disposiciones de la Ley General de Educación, de la LSS, de la Ley General de Salud o de la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, entre otras; ordenamientos que contienen las políticas del Estado actual, tendentes a la realización de los temas relativos al otorgamiento de una asistencia integral, en donde la población, y en este caso la niñez, juegan un papel más participativo.

En las primeras etapas históricas de nuestro país, en el periodo de la conquista, los niños indígenas y mestizos contaron con la presencia de los misio-

neros de distintas órdenes eclesiásticas, quienes con la filosofía de la caridad fundaron escuelas en conventos y colegios, asilos y hospitales, en donde además de enseñarles la doctrina cristiana, les enseñaban a leer y a escribir y artes y oficios.

Sin embargo, esta forma de protección, durante trescientos años, no ayudó lo suficiente a erradicar las enfermedades y la miseria de un pueblo en su fase de formación, sino que por el contrario contribuyó a la sumisión, a la obediencia y a la esclavitud.

Al inicio del México independiente la asistencia de carácter privado continuó sus acciones en favor de las clases menos favorecidas, pero el nuevo Estado propició cierta organización, creando a su vez instituciones de carácter público, todo ello con la filosofía de la beneficencia, pero el erario estaba empobrecido, por lo que su acción fue limitada para atender a los niños desamparados.

Durante la intervención francesa el gobierno imperial dictó algunas medidas importantes para favorecer a los pobres, pero éstas se encontraban bajo la perspectiva de los intereses de los invasores.

Restaurada la República, la asistencia a los niños y a la población necesitada se reorganizó por parte del gobierno. El periodo de la Reforma promovió desde el gobierno un enfoque más real, científico y laico, y aunque se continuó actuando por caridad y beneficencia, tanto de carácter privado como público, surgieron una serie de organismos que regulan y controlan estas actividades, otorgándole al Estado plena competencia.

En la reorganización del país, al triunfo de la Revolución, la atención a

la niñez por parte del Estado se enfocó con un sentido nacionalista y de responsabilidad social en cumplimiento al a. 3º constitucional, y es bajo este enfoque como se estructuran las acciones de la Secretaría de Educación Pública, desde donde con un sentido visionario se promueve la organización de desayunos escolares para los menores empobrecidos, de huertos familiares en las escuelas, de adiestramiento de parteras empíricas, de formación de maestros rurales, de campañas masivas contra el analfabetismo y otras de igual importancia.

Posteriormente, el 24 de enero de 1929 se constituyó la Asociación Nacional de Protección a la Infancia, como asociación civil, presidida por la esposa del presidente de la República, en donde la tarea fundamental fue el otorgamiento de desayunos escolares.

El 31 de enero de 1961, por decreto presidencial, se creó el Instituto Nacional de Protección a la Infancia, que por decreto presidencial del 30 de diciembre de 1975 amplió sus servicios y funciones, convirtiéndose en Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia. Este organismo impuso una dinámica excepcional a las tareas en favor de los niños mexicanos. Reforzó con planes y programas elaborados con una filosofía democrática y actuante las acciones relativas al bienestar social de la niñez. Extendió su acción a través de los institutos estatales, abarcando municipios que hasta entonces no habían sido atendidos. Promovió actividades cuya finalidad fue activar las conductas de la sociedad civil en favor de la solidaridad con el niño, la familia y la comunidad.

Antes, en 1970, se inició el funcionamiento del Instituto Mexicano de Asistencia a la Niñez, creado un año antes,

para contribuir a la protección de los niños en estado de necesidad.

Se estableció mediante este organismo una asistencia moderna tanto en materia de salud como en políticas de desarrollo para el funcionamiento de casas-hogar para niños necesitados.

En 1977 se inició el funcionamiento del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, que se establece con la fusión de las dos últimas instituciones mencionadas, la exclusión de tareas como las del Voluntariado y la inclusión de las acciones de asistencia que llevaba a cabo la entonces Secretaría de Salubridad y Asistencia.

Actualmente este organismo se rige por las disposiciones de la Ley General de Salud, y por las que contiene la Ley sobre el Sistema Nacional de la Asistencia Social, vigente desde el 9 de enero de 1986.

La asistencia a la niñez constituye una de las políticas sociales más urgentes y necesarias para el desarrollo integral de nuestro país. Su aplicación requiere, además de la normatividad que la regula, de los recursos indispensables para llevarla a cabo.

Hoy día en México se le hace depender de la Ley General de Salud, porque se le quiso dar al concepto "salud" una amplitud de tal magnitud, que incluyó al de asistencia social; centralizando actividades asistenciales que a la fecha han otorgado incipientes soluciones a los problemas de carencias de numerosos grupos marginados, persistiendo una profunda desigualdad social.

No obstante, con las tendencias actuales del concepto asistencial que privan en el mundo y que se apartan absolutamente de la asistencia tradicional, que atiende los efectos de la marginación, mas no las causas, se puede

afirmar que las tareas asistenciales promoverán, con programas nuevos, la participación del asistido en la solución de los problemas que lo afectan, procurando que el sujeto de la asistencia no reciba en forma pasiva la misma, sino que ésta sea aceptada en forma tal que lo convierta en un promotor del desarrollo social.

Desde los primeros años de la infancia hasta la edad de la senectud, el ser humano debe ser factor de cambio positivo de su entorno social, y las acciones que realicen las instituciones del gobierno en función de su bienestar deberán fortalecer esa actitud ante la vida.

Jaime ARAIZA VELÁZQUEZ

Asistencia a los ancianos. Proviene de la unión de dos palabras en latín: *prae-sentia*, que significa asistencia, y *longae-vus*, que significa anciano.

Es la protección que se concede a las personas de la tercera edad cuando se encuentran desamparadas total o parcialmente.

A las necesidades que este grupo de personas presentan, los poderes públicos y la sociedad responden con la adopción de varias medidas, entre las que se cuentan el establecimiento de hospitales, asilos, casas de estancia, manicomios, dispensarios y otros.

Las autoridades podrán facilitar a estas personas, los servicios y auxilios económicos, que en atención a su estado de necesidad consideren precisos.

La asistencia social comenzó en el periodo del feudalismo en forma de distribución de dinero o alimentos de quienes se encontraban en el poder público para personas indigentes.

En el periodo comprendido del siglo XVI a principios del XIX en Europa Oc-

cidental se dio una cooperación entre el gobierno central y las autoridades locales realizando actividades y tomando medidas para resolver las necesidades colectivas, pero por desgracia estas medidas no lograron satisfacer ni proteger en forma adecuada a la población.

En América Latina en 1810 la C. de Venezuela tomó como base la asistencia social francesa al reconocer y aceptar por primera vez en nuestro continente la asistencia como una obligación estatal y social.

Por lo que respecta a México, en 1812 la C. de las Cortes de Cádiz imponía la obligación de la asistencia social a los municipios. Sin embargo, la C. de 1824 no hace mención de la asistencia social sino hasta la C. de 1836, en la sexta ley, denominada "División del Territorio de la República y Gobierno Interior de sus Pueblos".

En las Bases Orgánicas de 1843, las asambleas departamentales se encargaban de crear fondos para establecimientos de beneficencia pública; y el Plan de Ayutla de 1854 contiene las disposiciones que en materia de asistencia social se encontraban en las Bases Orgánicas.

Finalmente, en 1861, el presidente Benito Juárez expidió un decreto de gobierno por medio del cual se secularizaron los hospitales y establecimientos de beneficencia que hasta entonces manejaba la Iglesia. Es a partir de esta época cuando las acciones de asistencia social que realiza el Estado se consideran dentro del marco de la asistencia pública.

Las sociedades de asistencia privada cuentan con donativos de personas, fundaciones o instituciones interesadas en ayudar al necesitado y están supervisadas por la Secretaría de Salubridad y Asistencia por medio de la Junta de Asistencia Privada.

La asistencia pública y privada cuentan con cuotas de recuperación (simbólicas), las cuales no son suficientes para cubrir las erogaciones, por lo cual subsiste la situación de necesidad de las personas.

Gilda BAUTISTA

Asistencia farmacéutica. Acto de procurar a un enfermo los medicamentos necesarios para curar, mejorar o paliar su alteración de salud.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Asistencia hospitalaria. Conjunto de actividades que se otorgan al paciente en el ámbito hospitalario, cuyo producto final es el egreso, la consulta y la urgencia.

Los actos que se procuran al enfermo a través de instalaciones, equipos y técnicas, necesarios para curar, mejorar o paliar su alteración de salud.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Asistencia médica. Los actos que se procuran al enfermo por el personal profesional de la medicina necesarios para curar, mejorar, consolar y paliar su alteración de salud, y que inciden en el campo de la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Asistencia médico-quirúrgica. Los actos que se procuran al paciente por el personal profesional de la medicina que practica la cirugía necesarios para curar, mejorar o paliar la alteración de salud de un enfermo.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Asistencia obstétrica. Conjunto de actividades de carácter médico, proporcionadas por el equipo de salud, durante el proceso de gestación. Comprenden, primordialmente, la detección oportuna de factores de riesgo, vigilancia, seguimiento y atención desde el inicio hasta el final del embarazo.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Asistencia social. "Asistir", del latín *assistere*, detenerse junto a algo, derivado de *sistere*, del griego *hystemi*. Acudir, concurrir, estar, contribuir con los propios medios o esfuerzos a que alguien salga de un apuro o mala situación.

"Asistencia", acción de asistir (ir), concurrencia, conjunto de las personas que asisten a cierto sitio. Prestar auxilio, ayuda prestada a alguien.

"Social", del latín *socialis*, perteneciente o relativo a la sociedad.

En la doctrina se ha considerado a la asistencia social como uno de los instrumentos protectores de que se vale el Estado para remediar y proteger contra la indigencia, y señala que la indigencia es un estado de privación en que incurrir la persona a quien le faltan total o parcialmente los medios indispensables para satisfacer las necesidades más esenciales de subsistencia.

La asistencia social es un medio para mejorar los niveles de bienestar social de ciertos sectores de la población.

Cuando el Estado absorbe ciertas acciones de caridad y de beneficencia, surge la asistencia social.

Actualmente se ha comprobado que la asistencia social tradicional no es una política totalmente positiva, porque su acción es únicamente un paliativo pasajero, que no contribuye al desarrollo pleno del ser humano. Prueba de ello son

los resultados de frustración e infelicidad y poca participación de muchos seres humanos debido a las deficiencias de los servicios de caridad y asistenciales que se prestaban con el criterio de las antiguas corporaciones, fundaciones y demás organizaciones similares, que sustentaban el dar el auxilio, en la medida de su posibilidad económica o del ahorro, y nunca tomando en cuenta la necesidad que lo demandaba.

Ha sido una de las características de la asistencia social tradicional el que no combate a fondo las causas, sino que se limita a combatir los efectos.

Se puede afirmar que históricamente nace el concepto de asistencia en las mentes lúcidas de Luis Vives y del padre Mariana, quienes fueron los primeros en enarbolar la filosofía de la asistencia de tipo social, y que ésta alcanza su desarrollo después de la Revolución francesa.

En la actualidad el mundo va hacia un concepto moderno de asistencia social, al proponerse proteger no sólo las necesidades más elementales del ser humano sino las fundamentales para su desarrollo. Su cobertura de acción se amplía no sólo a proteger a los indigentes, sino a los económicamente débiles, que no puedan por sí satisfacer sus necesidades sociales, necesarias para una vida digna.

En nuestro país, el 9 de enero de 1986 se publicó en el *D. O.* la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social.

En su exposición de motivos señala:

"De tal suerte, se transforma radicalmente el perfil de la asistencia social en nuestro país. La realización de las acciones asistenciales adquiere, desde el punto de vista constitucional y legal, una dimensión programativa como

obligación del Estado, de establecer las condiciones para que los grupos más necesitados de la población gocen progresivamente de los satisfactores que aseguren el pleno ejercicio de su derecho a la protección de la salud."

"El Estado queda comprometido a proporcionar en forma sistemática, servicios de asistencia social y a normar, promover y coordinar los que brinden los sectores social y privado."

"La asistencia social se divide así en dos grandes campos de acción. Por una parte, la protección de los individuos y grupos más débiles de la sociedad, y por la otra, la realización de labores de fomento de la integración familiar y comunitaria en las cuales se tiene el propósito de abatir los índices de marginación a través de una acción educativa y orientadora."

En la Ley citada, en su a. 3º se define: "Para los efectos de esta Ley, se entiende por asistencia social el conjunto de acciones tendentes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan al individuo su desarrollo integral, así como la protección física, mental y social de personas en estado de necesidad, desprotección o desventaja física y mental hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva."

De esta manera, en México, no obstante que coexisten diferentes tipos de protección social, entre los que se cuentan la caridad, la beneficencia, el mutualismo, la asistencia tradicional, la promoción social, la seguridad social, otorgadas las primeras por los particulares y las últimas por el Estado, se cuenta ya con criterios que se inscriben en las últimas recomendaciones de organismos internacionales como el Consejo Económico y Social de la Orga-

nización de Naciones Unidas, que ha marcado la pauta en las recomendaciones originadas en las conferencias mundiales en donde se han tratado los temas del desarrollo en relación con la infancia, la población, el medio ambiente, la condición jurídica y social de la mujer, o bien de la familia.

Dichas recomendaciones apuntan a concebir al ser humano como el fin supremo de la organización para el desarrollo de sociedades más democráticas que alcancen mejores niveles de bienestar social para todos sus integrantes.

Jaime ARAIZA VELÁZQUEZ

Atención médica. Conjunto de servicios que se proporcionan al individuo, con el fin de proteger, promover y restaurar la salud mediante acciones de prevención, curación y rehabilitación.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Auditoría administrativa. Analizadas por separado cada una de estas voces, resulta que "auditoría", del latín *auditor*, *auditoris*, significa oyente, el que oye; el que realiza auditorías; mientras que la palabra "administrativa", del latín *administrativus*, significa perteneciente o relativo a la administración.

Se entiende por auditoría administrativa, la inspección que realiza un órgano público o privado, federal o local, de naturaleza administrativa, respecto del correcto seguimiento de los procesos y procedimientos internos de dependencias u organismos inferiores, públicos o privados.

La LISSSTE prevé en su a. 157, como facultad de la comisión de vigilancia del organismo, el mandar practicar las auditorías que sean necesarias.

En el derecho español, en una primera acepción, la palabra "auditoría" designaba al ministro togado que intervenía en las audiencias del reino para decidir de las causas, motivo por el cual también recibía el nombre de "oidor".

En la actualidad el término se ha hecho extensivo a otras áreas tales como la fiscal, contable, jurídica y, precisamente, administrativa.

María del Pilar HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

Auditoría externa. "Auditoría": dignidad, tribunal o despacho del auditor. Auditor significa funcionario jurídico, militar o eclesiástico.

"Externa", que se manifiesta al exterior o viene de fuera; signos externos de riqueza; influencia externa. Que se pone fuera.

Cuando el contador público es llamado a examinar los estados financieros preparados por una empresa, el objetivo final de su actuación profesional será el de dar un dictamen en el que haga constar que dichos estados presentan razonablemente la situación financiera y los resultados de las operaciones de la empresa, de conformidad con principios de contabilidad generalmente aceptados y de que dichos principios de contabilidad han sido aplicados consistentemente en relación con el ejercicio anterior.

Para estar en condiciones de dar ese dictamen de una manera objetiva y con características profesionales, el contador público independiente necesita obtener una serie de conocimientos e informaciones sobre los propios estados financieros y sobre la empresa a que se refieren; dicho dictamen no puede emitirse sin que el contador público independiente haya obtenido, con certeza

razonable, la convicción de: 1) La autenticidad de los hechos y fenómenos que los estados financieros reflejan; 2) Los criterios y métodos usados para reflejar en la contabilidad y en los estados financieros dichos hechos y fenómenos; 3) que los métodos usados son conformes con los principios de contabilidad que la profesión acepta generalmente y que estos principios han sido aplicados consistentemente.

El trabajo de auditoría tiene, por consiguiente, como finalidad inmediata, proporcionar al propio auditor los elementos de juicio y convicción necesarios para poder dar su dictamen de una manera objetiva y profesional. Es por tanto responsabilidad personal e indeclinable del propio auditor, el determinar qué clase de pruebas necesita para obtener la convicción que le permita dar su opinión profesional y el determinar la oportunidad y alcance de aplicación de estas pruebas, en tal forma que le suministren alimentos de juicio suficientes para su opinión profesional.

El objetivo de la auditoría administrativa consiste en evaluar el fundamento de la administración mediante la localización de irregularidades o anomalías, y el planteamiento de posibles alternativas de solución.

La auditoría administrativa puede abarcar una función específica; o bien, se le puede dar un enfoque de función y puede abarcar una unidad o grupo de unidades que forman un organismo social.

La función de la auditoría administrativa consiste en realizar el análisis y dictamen de las autoridades que lleva a cabo una unidad administrativa para verificar que se ajusten a los objetivos y políticas establecidos, así como para comprobar la utilización racional de los

recursos técnicos, materiales y financieros y el aprovechamiento personal en el desarrollo operacional, y evaluar las medidas de control que aseguran los resultados esperados.

El proceso de la auditoría administrativa requiere para su desarrollo de cuatro etapas: planeación, examen, evaluación y presentación.

La auditoría operativa es el servicio adicional que presta el contador público en carácter de auditor externo cuando coordinadamente con el examen de los estados financieros examina ciertos aspectos administrativos con el propósito de lograr aumentar la eficiencia y eficacia operativa de su cliente, a través de proponerle recomendaciones que considere adecuadas.

La auditoría externa puede tener otra finalidad, como el ser destinada a fines más específicos, como son: a) Auditoría de compra de negociación, b) Auditoría para fines fiscales, c) Auditoría para fines de seguridad social, etcétera.

El Instituto Mexicano del Seguro social practica auditoría externa a patrones, con la finalidad de comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad social, con fundamento legal en los aa. 38, 40, 43, 44, 45, 46 y 47, del Código Fiscal de la Federación, y a. 19, frs. V y V bis, 24o, frs. VII, VIII, X, XIV, XV, XVI, XVIII, 241, 258 C, frs. VII y 268 de la LSS. Y el acuerdo núm. 304/88 del H. Consejo Técnico de fecha 18 de mayo de 1988, publicado en el *D. O.* de la Federación del 10 de junio de 1988 conforme a lo dispuesto por la fr. III del a. 253 de la propia ley.

Asimismo, de no exhibir la totalidad de la documentación requerida, se aplica lo dispuesto en los aa. 96, 240, frs. X, XI, XIV, XV, XVI y XVIII, 283 y 284

de la LSS, y 55, 56 y 57 fr. II del Código Fiscal de la Federación.

Dicho articulado sirve de fundamento para llevar a cabo la revisión de los libros de contabilidad y documentación de los patrones, recabando en su caso las actas testimoniales de sus trabajadores que sean necesarias, a fin de comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad social.

Sin embargo, las órdenes de visita expedidas por el IMSS están afectadas de nulidad por carecer del soporte jurídico fundamental, que es precisamente el a. 16 constitucional, al no mencionarse dentro de la orden dicho a. y carecer de motivo para su expedición, pues debe existir concordancia entre fundamento y motivo, como se desprende de la tesis de jurisprudencia consultable en el *Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985*, tercera parte: Administrativo, p. 636 (revista *El Fiscal*, núm. 45, de febrero de 1993), que a la letra dice:

“FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN. De acuerdo con el artículo 16 constitucional, todo acto de autoridad debe estar adecuado y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose por el primero que ha de expresarse con precisión el precepto legal aplicable al caso y por lo segundo que también debe señalarse con precisión las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto; siendo necesario además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configuren hipótesis normativas”.

Herminio SOMOHANO RINCÓN

Auditoría interna. “Auditoría”: dignidad, tribunal o despacho del auditor. “Auditor” significa funcionario jurídico, militar o eclesiástico.

La auditoría interna es una actividad dependiente dentro de una organización para revisar y evaluar las operaciones como un servicio a la gerencia. Es un control administrativo que opera evaluando la efectividad de otros controles.

El término “auditoría interna” se refiere a la revisión y evaluación de las operaciones mediante la intervención de funcionarios y empleados (auditores internos) de la propia empresa. En esta forma se la distingue de la auditoría que se lleva a cabo por contadores públicos independientes.

Diferencia entre auditoría interna y externa. Además del hecho de que el auditor interno trabaja para un solo patrón y el auditor externo para varios clientes, los objetivos son diferentes, pues el auditor externo tiene como misión principal opinar sobre los estados financieros de su cliente.

El auditor interno normalmente no tiene estas responsabilidades. La principal es servir a la gerencia mediante la evaluación de los controles internos, proteger los activos de la entidad y estar alerta a la reducción de costos y generación de utilidades.

De conformidad con los aa. 240, 250, 253, fr. I, 255, 259, de la LSS, la institución tiene la obligación de llevar contabilidad para formular estados de ingresos y gastos y el balance general, el cual deberá ser auditado por la comisión de vigilancia; consecuentemente, la institución tendrá su departamento de contabilidad y de auditoría interna independientemente de los controles

que para efectos administrativos y de operación debe tener.

Asimismo, dentro de este apartado cabría poner la disposición contenida en el Programa de Autocorrección Voluntaria y el cumplimiento espontáneo de las obligaciones, en que destaca sustancialmente por su importancia y trascendencia el dictamen del contador público independiente, para efectos del Seguro Social.

El dictamen de referencia es la opinión del contador público independiente respecto de los estados financieros de la empresa, específicamente en lo que se refiere al cumplimiento de las obligaciones que la LSS impone a los patrones y demás sujetos obligados.

Herminio SOMOHANO RINCÓN

Autoridad pública. Puede entenderse por autoridad pública: *a)* el poder público en sí mismo o fuerza pública, *b)* el funcionario que en representación de un órgano estatal a quien la ley atribuye tal poder o fuerza. Las dos primeras acepciones se aplican a los tres poderes del Estado: Legislativo, Ejecutivo y Judicial, que son poder público, a las autoridades estatales: legislativa, administrativas y judiciales. Como el órgano público es a quien la ley atribuye la fuerza pública o el poder público, se llega a decir que es la autoridad y no la persona física que lo representa. Así lo aplica, por ejemplo, el a. 3º. de la LFRSP: "Las autoridades competentes para aplicar la presente ley serán: I. Las cámaras de Senadores y Diputados al Congreso de la Unión [...]", y sigue enumerando otros órganos del Estado.

"Autoridad", para el derecho administrativo, es la persona física, trabajador del Estado, dotada de poder público

por la ley. De ordinario es quien representa al órgano administrativo, pero puede no serlo y estar investido de ese poder. Gabino Fraga afirma que: "cuando la competencia otorgada a un órgano implica la facultad de realizar actos de naturaleza jurídica que afecten la esfera de los particulares y la de imponer a éstos sus determinaciones, es decir, cuando el referido órgano está investido de facultades de decisión y de ejecución, se está frente a un órgano de autoridad" (p. 490). Manuel María Díez considera que autoridades son los funcionarios públicos "que tienen la potestad de mandar, decidir y hacer cumplir órdenes" (p. 345).

En rigor, los funcionarios públicos siempre están dotados de autoridad, es decir, están provistos de poder público, de poder de decisión y ejecución. Pueden, si la ley los autoriza, trasladar parte de esa autoridad a otros funcionarios y empleados públicos a través de un acto de delegación de facultades, en forma temporal o indefinida.

En el juicio de amparo se maneja un concepto de autoridad muy amplio, lo que se explica por la función social protectora que significa frente al poder público. El a. II de la LA (Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la C.) previene: "Es autoridad responsable la que dicta u ordena, ejecuta o trata de ejecutar la ley o el acto reclamado."

Para el juicio de amparo "autoridades" son, dice Ignacio Burgoa, "aquellos órganos estatales *de facto* o *de jure*, con facultades de decisión o ejecución, cuyo ejercicio engendra la creación, modificación o extinción de situaciones generales o particulares, de hecho o jurídicas o bien produce una alteración o afectación de ellas, de manea imperativa, unilateral y coercitiva" (p. 205).

A veces el juicio de amparo construye su propio "derecho administrativo".

Al consagrar la garantía de legalidad, el a. 16 de la C. impone que el acto de molestia que afecte los bienes e intereses de los particulares provenga de autoridad competente: "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles y posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento".

Recoge el mandato constitucional la idea precisa de que la autoridad debe fundar y motivar sus decisiones, para cubrir las de toda legalidad, y por ende, sólo es autoridad quien tiene el poder de decisión.

Alfonso NAVA NEGRETE

Auxiliares contables. "Auxiliar", que auxilia; empleado subalterno.

"Contable", que se puede anotar en las cuentas; tenedor de libros de cuentas, persona que lleva las cuentas.

El departamento de contabilidad encuentra su apoyo técnico en los auxiliares contables en quienes recae el manejo inicial y físico de la documentación a aplicar dentro de las diversas cuentas que se manejan, de acuerdo con la contabilidad que se lleva en la institución.

Como se mencionó en el apartado correspondiente a auditoría interna, una institución cuenta con un departamento de contabilidad apoyándose jurídicamente en el a. 250 de la LSS.

Herminio SOMOHANO RINCÓN

Aviso de alta del trabajador. Cumplimiento de la obligación patronal de co-

municar a la institución de seguridad social las contrataciones de los trabajadores que inician su relación de trabajo o que se encuentran en las hipótesis normativas de aseguramiento.

Con objeto de verificar y acreditar el cumplimiento de las obligaciones legales, los patrones están obligados, dentro de los plazos de ley, a presentar los avisos o formatos de inscripción, modificación de salarios y baja de los trabajadores a su servicio.

Asimismo, para el trabajador constituye un justificante de vigencia de derechos, a efecto de disfrutar los beneficios que la legislación le otorga.

La ley de la materia establece la obligación de presentar los avisos de inscripción de los trabajadores en un plazo de cinco días; sin embargo, también señala que los avisos de alta y modificaciones de salarios entregados al Instituto después de ocurrido un riesgo de trabajo, en ningún caso liberan al patrón de las obligaciones de pagar los capitales constitutivos, aun cuando se hubiesen comunicado dentro del término legal aludido.

Como una consecuencia de lo anterior, la autoridad recomienda la afiliación anticipada, a efecto de evitar las sanciones correspondientes.

Los avisos de referencia deberán contener los datos de identificación del trabajador y sus beneficiarios (sexo, fecha de nacimiento, domicilio, último empleo, fecha de inicio de actividades, salario percibido, funciones desempeñadas, firma o huella digital y el número de inscripción que le corresponde) y deberán ser entregados en las formas impresas y distribuidas gratuitamente por el organismo de seguridad social.

Rafael TENA SUCK

Aviso de baja del trabajador. Cumplimiento de la obligación patronal de comunicar a la institución de seguridad social que el trabajador dejará de pertenecer al régimen obligatorio por cualquier causa de terminación del vínculo laboral, para efectos del cese de los servicios de seguridad social.

Conforme a la legislación aplicable, el patrón tiene la obligación de comunicar, en el plazo de cinco días, la baja del trabajador; en tanto no se presente este aviso subsistirá la obligación de continuar cubriendo las cuotas respectivas, salvo que se demuestre que el trabajador fue inscrito por otro patrón, es decir, existió continuidad en el beneficio; en ese supuesto se le devolverá el importe de las cuotas pagadas en exceso o en forma indebida.

En efecto, el error imputable al patrón respecto de la baja del trabajador no surte efectos ante el Instituto, con la única excepción antes apuntada, puesto que éste se obligó a cumplir las obligaciones de la ley, creándose una relación jurídica de derechos y obligaciones recíprocas, la cual las partes no pueden dejar de cumplir.

La baja de los trabajadores eventuales de la industria de la construcción se implementa simplemente con la desaparición de los sujetos en las listas de raya, que los patronos tienen la obligación de llevar.

Los avisos de baja de los trabajadores cuya relación de trabajo se encuentra *subjudice* o en litigio, operan a partir de la fecha en que se dicte la resolución y cause estado o cuando se perfeccione la terminación de la relación de trabajo.

En tratándose de avisos de baja de trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no surtirán efectos mientras perdure el estado de inca-

pacidad, ya que la relación de trabajo se encuentra suspendida.

Ciertamente, respecto de los trabajadores incapacitados por el Instituto, que gozan del subsidio o pensión provisional, no puede surtir efectos legales el aviso de baja que proporcione el patrón, sino hasta el momento en que ésta se termine, ya sea por alta del interesado o porque se le otorgue pensión definitiva, a efecto de no dejar al trabajador en estado de indefensión, y en virtud de que el patrón en estas condiciones no tiene la obligación de cubrir las cuotas respectivas, precisamente —se insiste— por configurarse una causal de suspensión de la relación de trabajo. Los trabajadores, además, a partir de la baja gozan de una protección denominada “conservación de derechos”, que se detalla en el respectivo apartado.

Rafael TENA SUCK

Aviso de riesgo de trabajo. Del latín *ad visum*. Es la noticia que se da a la institución de seguridad social o a la autoridad laboral competente, del acontecimiento de un accidente o enfermedad ocurrida en ejercicio o con motivo del trabajo a un sujeto de aseguramiento, con objeto de que se otorgue a éste o a sus beneficiarios las prestaciones que le correspondan.

Es el patrón del trabajador quien se encuentra obligado a entregar el aviso de riesgo de trabajo, sujetándose al procedimiento y términos establecidos en la Ley y sus reglamentos.

El aviso que tiene que dar el patrón al IMSS, del accidente o enfermedad de trabajo, según lo dispone el a. 58 de la LSS, se deberá hacer en los formularios que para el caso tenga en uso el Instituto, conocido como forma M-T1, y en un plazo no mayor de 48 horas des-

pués de que se haya realizado el accidente, a la unidad médica del Instituto en donde se haya iniciado el tratamiento del asegurado. En caso de muerte inmediata, el aviso será tan pronto como se conozca del accidente, al departamento de riesgos de trabajo e invalidez, o a sus delegaciones.

Además, la viuda del asegurado, sus deudos o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar directamente al Instituto el accidente o enfermedad de que se trate, utilizando también los formularios que tenga en uso el Instituto.

La denuncia que hagan los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, del accidente o de la enfermedad de trabajo que haya sufrido, no exime al patrón de la obligación de presentar los avisos que corran a su cargo.

El aviso de accidente o enfermedad de trabajo puede darse también a un inspector de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que a su vez dará traslado del mismo al Instituto.

El asegurado o sus familiares deberán dar aviso al patrón dentro de las 24 horas siguientes de las que ocurran, de los accidentes de trabajo que se susciten al trasladarse el asegurado directamente de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo o de éste a su domicilio, para que el patrón esté en posibilidad de dar el aviso a que se refiere el a. 109 del Reglamento de Servicios Médicos, de la LSS.

Tratándose de enfermedad profesional, el a. 111 del Reglamento de Servicios Médicos dispone que los patrones tienen la obligación de proporcionar los datos que requieran los avisos correspondientes, que deberán anotar en los formularios que facilita el Instituto, los cuales deberán presentarse a la

unidad médica en donde se atiende al asegurado.

“SEGURO SOCIAL. AVISO DE RIESGO PROFESIONAL. En el caso en que no se haya dado al Instituto el aviso M-T1, para calificar un probable riesgo de trabajo, no puede dejarse de cubrir la pensión al trabajador que así lo solicite, si de las constancias de autos y específicamente de los dictámenes elaborados para tal efecto, aparece que sí padece la enfermedad profesional que arguye, pues sería injusto considerar que por el hecho de no presentar la forma citada se le dejara de proteger, dado que no se trata de una formalidad rígida e insalvable, por lo que es correcto considerar que la notificación al Instituto de la demanda laboral hace las veces de aviso.”

Amparo directo 815/88. Instituto Mexicano del Seguro Social. 27 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Sria.: Beatriz Valenzuela Domínguez.

Informe S. C. J. N. 3a. parte 1988. pág. 471.

“SEGURO SOCIAL. AVISO POR EL TRABAJADOR DE INCAPACIDAD POR RIESGO O ENFERMEDAD DE TRABAJO, LLENANDO LA FORMA M-T1, ES OBLIGACIÓN DEL PATRÓN Y NO DEL TRABAJADOR. SU OMISIÓN NO IMPLICA IMPROCEDENCIA DE LA PENSIÓN. La omisión de presentar la forma M-T1 consiste en el aviso para calificar los riesgos de trabajo o enfermedades profesionales, de ninguna manera puede tener como consecuencia jurídica la improcedencia de la condena a la pensión de incapacidad que demanda el trabajador por un padecimiento derivado de un riesgo de trabajo; es decir, la circunstancia de que el trabajador no haya presentado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social dicha forma, no implica que la pensión por ese padeci-

miento sea improcedente máxime si de acuerdo con la parte final del artículo 58 de la Ley que rige dicho Instituto, la obligación de dar el aviso corresponde al patrón, pues al trabajador y a sus beneficiarios sólo le otorga facultad potestativa para dar tal aviso."

Amparo directo 6973/88. Instituto Mexicano del Seguro Social. 28 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Srio.: José Luis Torres Lagunas.

Amparo directo 1763/88. Instituto Mexicano del Seguro social. 7 de diciembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Srio.: Héctor Arturo Mercado López.

Amparo directo 12093/88. Instituto Mexicano del Seguro Social. 18 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía. Srio.: Guillermo Becerra Castellanos.

Amparo directo 12933/88. Instituto Mexicano del Seguro Social. 8 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo Aragón Mendía. Srio.: Guillermo Becerra Castellanos.

Amparo directo 4283/87. Instituto Mexicano del Seguro Social. 15 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Srio.: Héctor Arturo Mercado López.

Informe SCJN 3a. parte 1989. pág. 402.

Gustavo CÁZARES GARCÍA

Ayuda asistencial. Es una prestación en dinero, derivada del régimen y cesantía en edad avanzada, que se otorga a los beneficiarios del pensionado y, en su caso, a la viuda del asegurado o del pensionado.

Se ha considerado que la ayuda asistencial forma parte de las asignaciones

familiares. Sin embargo, de acuerdo con la ley mexicana, pueden establecerse distinciones. El objeto central de las asignaciones familiares es aliviar la carga familiar del pensionado, cuando tiene esposa o concubina, hijos o, en su caso, ascendientes que dependan económicamente de él, y que por consiguiente deba sostenerlos. Se trata de proteger al núcleo familiar del pensionado, y apoyar a este último como jefe de la familia, con asignaciones en dinero por cada uno de los miembros de la misma. De esta manera, el pensionado nivelará su presupuesto familiar, deteriorado al retirarse del trabajo activo, ya que generalmente el monto de la pensión es menor que el último salario percibido por el trabajador. En cambio, la ayuda asistencial no tiene como razón principal el apoyo y protección del núcleo familiar, ya que uno de los casos en que procede otorgarse es precisamente cuando el pensionado no tiene esposa o concubina, ni hijos ni ascendientes que dependan económicamente de él; o bien cuando por su estado físico requiera necesariamente que lo atienda o asista otra persona de manera permanente. En estos casos es evidente que el objetivo no es apoyar a la familia, sino a la persona del propio pensionado, precisamente por vivir solo, sin familiares o desvinculado de los mismos. Por eso a esta prestación se le conoce popularmente como "ayuda por soledad".

De acuerdo con la legislación mexicana (LSS), los pensionados por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, que no tuvieren esposa o concubina, ni hijos ni ascendientes que dependan económicamente de él, tienen derecho a una ayuda asistencial equivalente a un porcentaje de la cuantía de su pen-

sión; si tuviere sólo un ascendiente, recibiera también la ayuda asistencial, aunque con un porcentaje menor. A los pensionados en cuestión, así como a las viudas pensionadas, cuando su estado físico requiera de asistencia permanente de otra persona, con base en dictamen médico, se les otorgará una ayuda asistencial consistente en aumentar porcentualmente el monto de sus pensiones. Cuando ocurra la muerte del asegurado, o del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, se otorgará a la viuda, siempre que lo requiera según dictamen médico, una ayuda asistencial. Es inextinguible el derecho al otorgamiento de una ayuda asistencial, cuando legalmente proceda, pero prescribe en un año el derecho para reclamar cualquier mensualidad relativa a ella.

La voz "ayuda asistencial", según una corriente doctrinaria en América, puede encajar en tres conceptos: 1º cuando se otorga en pensiones de invalidez, vejez y cesantía, por familia a cargo (México, Panamá); 2º cuando corresponde a los regímenes de riesgo de trabajo en la llamada gran invalidez (una persona que necesita absolutamente de otra para vivir), y 3º cuando se incorporan al régimen de seguridad social, personas sin capacidad contributiva (Costa Rica, Cuba, México, Canadá, Estados Unidos). En diversos países de América Latina, a nivel de ayudas en especie o dentro del género "asignaciones familiares", se otorgan diversas prestaciones, como la asignación o ayuda de lactancia (Bolivia, México), la entrega de una "canastilla" con ropa y otros artículos para el recién nacido (México).

Agustín ARIAS LAZO

Ayuda para gastos de funeral. Es una prestación en dinero, derivada del régi-

men obligatorio del seguro social, que tiene por objeto apoyar al núcleo familiar cuando fallece un pensionado o un asegurado, contribuyendo a los gastos del sepelio.

Esta prestación se ha generalizado en las diversas legislaciones sobre la materia, y con frecuencia se extiende a servicios sociales de beneficio colectivo, como el establecimiento de velatorios y servicios funerarios en general, a precios reducidos. En México la contemplan la LSS, la LISSSTE y la LISSFAM. El monto de la ayuda varía según la ley de que se trate. La LSS la establece en el equivalente de dos meses del salario mínimo general en el Distrito Federal; la LISSSTE, en ciento veinte días de pensión, y la LISSFAM en cuatro meses de haberes, más otras adiciones. Generalmente la ayuda se paga a la persona, preferentemente familiar del asegurado o del pensionado fallecido, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos del funeral. El derecho para reclamar el pago de esta prestación prescribe en un año.

La ayuda para gastos de funeral está considerada en las legislaciones respectivas de casi todos los países de América, y aparece generalmente como subsidio por gasto de sepelio (Argentina, Bolivia, Brasil, Canadá, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras y otros). Las diferencias consisten básicamente en el sujeto a quien se le otorga el subsidio, montos, modalidades, referencias al salario mínimo y otras.

Agustín ARIAS LAZO

Ayuda para gastos de matrimonio. Es una prestación en dinero, derivada del régimen obligatorio del seguro social,

que tiene por objeto apoyar al asegurado que contraer matrimonio, contribuyendo la institución correspondiente a los gastos del mismo, con la entrega de determinada cantidad en efectivo.

Esta prestación es poco frecuente y de escasa significación económica, si se tiene en cuenta los elevados costos que origina la celebración de un matrimonio en la actualidad. La ley mexicana (LSS) otorga al asegurado una ayuda para gastos de matrimonio equivalente a treinta días de salario mínimo general en el Distrito Federal, siempre que satisfagan una serie de requisitos: que acredite un mínimo de ciento cincuenta semanas de cotización en el ramo de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; que si tenía esposa re-

gistrada, compruebe su fallecimiento o bien su divorcio, con las actas respectivas, y que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en la institución como esposa. Esta ayuda se otorgará una sola vez, por lo que el asegurado no tendrá derecho a recibirla por posteriores matrimonios. El derecho de los asegurados a reclamar el pago de esta prestación prescribe en seis meses a partir de la fecha de celebración del matrimonio. De esta prestación se encuentran pocas referencias en las legislaciones de los países de América, y todas ellas dentro de los seguros de asignaciones familiares, ejemplo, el "subsidio de casamiento", en Argentina.

Agustín ARIAS LAZO

B

Balance contable. "Balance", libro en que los comerciantes escriben sus créditos y deudas; cuenta general que demuestra el estado de un negocio; resultado de un asunto; vacilación.

"Contable", que se puede anotar en las cuentas; tenedor de libros de cuentas, persona que lleva las cuentas.

Puede definirse la contabilidad en un sentido amplio como una forma sistemática de anotar la historia económica de una empresa. Su objeto es proporcionar informes que puedan consultar los responsables de las decisiones que repercuten en el porvenir del negocio.

La ecuación contable. El examen cuidadoso de estas operaciones revela algo muy importante que los términos "activo" "pasivo" y "capital contable" representan simplemente dos puntos de vista del mismo conjunto de recursos desde uno de los puntos de vista que consideramos activos (o sea derechos de propiedad de la empresa). Cuando los mismos recursos se reclasifican de acuerdo con su origen, sin embargo, los llamamos pasivos y capital contable, o simplemente "derechos de otros".

Esta duplicación de las evaluaciones contables se expresa formalmente por medio de la ecuación contable:

Activo total = pasivo total+capital contable

El total de los activos de la empresa forzosamente deben ser iguales a sus obligaciones totales, porque los dos totales evalúan dos aspectos de un solo conjunto de recursos.

La contabilidad financiera es una técnica que se utiliza para producir sistemática y estructuradamente información cuantitativa expresada en unidades monetarias de las transacciones que realiza una entidad económica y de ciertos eventos económicos identificables que la afectan, con objeto de facilitar a los diversos interesados el tomar decisiones en relación con dicha entidad económica.

El IMSS, como toda institución económico-financiera, lleva su contabilidad que fundamenta su balance general, estado de ingresos y gastos e informes correspondientes de conformidad con el a. 150 de la LSS.

Herminio SOMOHANO RINCÓN

Beneficencia. El término "beneficencia" proviene del latín *beneficentia*, que significa, por un lado, la virtud de hacer bien; por otro lado, se refiere al conjunto de instituciones y servicios benéficos.

Con anterioridad se denominó "beneficencia" a la ayuda que se proporcionaba al necesitado, por la ausencia de elementos indispensables para so-

brevivir, por ejemplo: alimentos, vestido, atención médica, habitación, etcétera. Si la ayuda la proporcionaban los particulares, ésta se consideraba como beneficencia privada, y si la otorgaba el Estado era beneficencia pública. A este respecto, la segunda comprende el conjunto de fundaciones, mandos, establecimientos y demás institutos benéficos y de los servicios gubernativos referentes a los mismos, a sus fines y a los haberes y derechos que les corresponden.

Actualmente, en lugar de emplear el término "beneficencia" se utiliza el de "asistencia social pública o privada". Sin embargo, el uso de la palabra "beneficencia" se ha dejado, generalmente, a los particulares.

En la actualidad, hablar de beneficencia o asistencia implica referirnos a los problemas sociales de las grandes ciudades, ya que con ésta se busca la obtención de mayores condiciones de bienestar. Tales problemas sociales son, a grandes rasgos: las catástrofes naturales, las enfermedades, la pobreza o indigencia, el hambre, la insalubridad, la ignorancia, la vagancia, la iniquidad y el desamparo de huérfanos, de personas con defectos físicos, así como de ancianos.

Para varios autores la asistencia social o la beneficencia es una rama del derecho social, cuya finalidad es procurar una condición digna, decorosa y humana, para aquellas personas sin posibilidad de satisfacer por sí mismas sus más urgentes necesidades, pero que requieren una atención jurídica y política de los demás, ya que existe un deber de justicia y un altruista deber de caridad.

Como características de la beneficencia se encuentran la simplicidad, la universalidad, la residualidad, la precarie-

dad, la gratuidad, la discrecionalidad, la transitoriedad y la adaptabilidad.

La asistencia social o la beneficencia puede ser federal y local (esta última puede ser estatal y municipal). Asimismo, la asistencia social puede ser nacional e internacional. La nacional se subdivide en pública y privada, en la cual los posibles beneficiarios son todos los habitantes nacionales o aquellos que residen permanentemente en el país.

En la actualidad la beneficencia pública está contemplada por la Ley del Sistema Nacional de Asistencia Social de 9 de enero de 1986, y por la reformas de 26 de diciembre de 1985 a la LOAPF, en relación con los aa. 232 a 239 de la LSS, de 1973. Mientras que la beneficencia privada es regulada por la Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal de 2 de enero de 1943, modificada el 15 de mayo de 1978.

En la beneficencia o asistencia social se tiene derecho a participar de los beneficios de un servicio público, cuyo otorgamiento es discrecional, y al mismo tiempo constituye una obligación dentro de las funciones del Estado.

La asistencia social puede perseguir como fines: los curativos (hospitales, dispensarios, manicomios u hospitales de siquiatria, etcétera); los educativos (orfanatos, hogares infantiles, escuelas, granjas, etcétera); los asilos, las casas de cuna, así como los servicios asistenciales (comedores públicos, desayunos escolares, alojamiento, entre otros).

Sin embargo, con relación a lo anterior, la asistencia social o beneficencia se encuentra limitada por los presupuestos o fondos que se integran para diversos fines, es decir, su limitación es la posibilidad económica del Estado o de la institución de beneficencia, a pe-

sar de que todos los residentes contribuyen de una forma u otra a cubrir el costo de la misma. A este respecto, los impuestos generalmente han gravado de manera considerable las herencias, con lo cual se estableció que la sucesión legítima sólo se hará del primer grado hasta el cuarto grado de parentesco; si no se diera tal caso, se transferirán los derechos de la herencia a la beneficencia pública.

En cuanto a lo anterior, otra limitación se establece en la C. mexicana de 1917, en el a. 27, fr. III, ya que menciona que las instituciones de beneficencia pública o privada, que tengan por objeto el auxilio de los necesitados, no podrán adquirir más bienes inmuebles que los indispensables para su objeto, sujetándose a lo que determine la ley reglamentaria.

Actualmente en México existe la Secretaría de Salud, cuya función es, a partir de 1947, por un lado, la salubridad encaminada a la salud pública y, por otro lado, la asistencia social dirigida al medio urbano y al medio rural.

El referirnos a los antecedentes de la beneficencia, actualmente de la asistencia social, coincidiendo con varios autores, implica la búsqueda de los antecedentes del altruismo humano, es decir, encontrar el momento en que el hombre deja su natural egoísmo y se proyecta en otro hombre. Sin embargo, a pesar de lo anterior, consideramos que todos los aspectos de la beneficencia tuvieron su origen en Grecia, en donde los ingresos sobre espectáculos y juegos, en gran parte, se dedicaban a dar ayuda a los inválidos por el trabajo, así como a los hijos de los muertos en guerra. Posteriormente los antecedentes de la beneficencia se encuentran en Roma, aproximadamente en el año 59

antes de Jesucristo, cuando Julio César repartió trigo, dinero, vino y comida en el Campo de Marte. De tal forma, se estableció la beneficencia pública organizada y sostenida por el Estado. Mientras que el servicio médico para la plebe, así como para los encargados de las panaderías y carnicerías, comenzó en el año 370.

Durante los siglos IV y V se establecieron los primeros hospitales que proporcionaron ayuda a toda clase de enfermos.

En los siglos V hasta el XV el papel de la Iglesia, en cuanto a la beneficencia, se centró en la caridad, dando como resultado la creación de instituciones y corporaciones para el auxilio de los menesterosos y desvalidos, es decir, se establecieron instituciones asistenciales.

Con posterioridad, en Inglaterra se promulgó el Estatuto Especial en 1531, el cual se refería a los indigentes, así como a todas las personas ancianas o incapaces para el trabajo que se vieran, forzosamente, en la necesidad de vivir de la limosna. Sin embargo, dicha reglamentación no resolvió el problema, sino simplemente se estableció un registro para estas personas, por lo cual apareció un nuevo decreto complementario en 1536, que estableció el primer sistema de beneficencia pública. En éste se mencionó que los pobres debían ser asistidos por la sociedad, otorgándoseles el auxilio directo a cargo del gobierno. Asimismo, se integró un fondo necesario, constituido con las aportaciones voluntarias que las autoridades locales y eclesiásticas reunieran para este propósito, con lo cual el gobierno se encargaría de administrar tal fondo y lo destinaría a los limosneros. Posteriormente en ese país, a principios del siglo XX, en 1904 surgió la Comisión

de Beneficencia y Alivio a la Misericordia, que insistió en proponer un programa de prevención y de previsión social.

Por otro lado, en la Nueva España desde 1531 comenzó la construcción de un primer hospital-pueblo en México, denominado Santa Fe, cuyo fundador fue don Vasco de Quiroga, quien fundó, con el mismo nombre, otro hospital-pueblo en Michoacán en 1540.

Carlos I de España expidió en 1541 una real orden que debían observar los vasallos, indios y españoles que carecieran de recursos económicos. De tal forma, se estableció la asistencia o beneficencia obligatoria, así como la práctica de la caridad cristiana.

El Estado español siguió una política de protección, de tal manera que se libraron diferentes cédulas, a través de las cuales se disponía y se mandaba la fundación de hospitales para enfermos pobres y el sustento de los mismos. Con lo cual, en 1553 se mandó una cédula a la Audiencia de la Nueva España para que ordenara el establecimiento de un hospital, para curar a enfermos pobres, tanto indios como españoles, y que para el sostenimiento de dicho hospital se diera cierta cantidad de la Real Hacienda. A partir de ese momento se establecieron numerosos hospitales.

El criterio de la caridad privada y religiosa imperó hasta 1861, pero el presidente Benito Juárez lo transformó en beneficencia pública a través del establecimiento de la Dirección General de Fondos de la Beneficencia Pública dependiente del Ministerio de Gobernación.

Durante el siglo XX se expidieron la Ley de Beneficencia Privada de 1904, el Reglamento del Hospital General de la Ciudad de México de 1905, el Decreto que crea la Brigada de la Beneficencia

Pública de 1914, el Reglamento de la Lotería de la Beneficencia Pública, así como el Reglamento de la Beneficencia Pública del Distrito Federal, también de 1914.

En 1920 se expidió el decreto que establecía una lotería denominada Lotería de Beneficencia Pública, y el decreto sobre el establecimiento de una Lotería, cuyos productos se dedicarían a la beneficencia pública. Posteriormente se expidieron la Ley de Beneficencia Privada de 1926 y otra en 1933. Asimismo, se expidió el decreto relativo a las atribuciones de la Secretaría de Asistencia Pública, con relación a la beneficencia privada en 1938, el Reglamento para la Vigilancia y Control Estatal de las Instituciones de Beneficencia Privada en 1939, la Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito y Territorios Federales en 1943, así como el Reglamento Interior de la Junta de Asistencia Privada en 1944.

En el ámbito internacional fue creada la Organización Mundial de la Salud el 22 de julio de 1946. En el mismo año se creó el Fondo Internacional de Socorro a la Infancia, pero este último cambió su denominación en 1953 por la de Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia en 1953.

Susana Thalía PEDROZA DE LA LLAVE

Beneficiario. El término "beneficiario" o "beneficiaria" proviene del latín *beneficiarius*, que se refiere a la persona a quien beneficia un contrato de seguro.

Beneficiario o beneficiaria es, en el lenguaje común, aquella persona en cuyo favor se ha constituido un seguro, una pensión, una renta u otro beneficio.

En el derecho de la seguridad social, beneficiario es aquel familiar depen-

diente del asegurado que recibe determinados beneficios.

En cuanto al término "familiar dependiente", a éste no lo definen ni lo limitan las leyes, por lo que los tribunales se han dedicado a interpretarlo. A este respecto, en derecho comparado la dependencia familiar es considerada como un requisito, para que otra persona distinta del asegurado pueda recibir beneficios derivados del seguro de aquél.

El beneficiario, respecto del IMSS y de su ley de 1973, es el familiar dependiente cercano del asegurado o del pensionado, el cual podrá ser la esposa, el cónyuge varón totalmente incapacitado dependiente de la asegurada, los hijos totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, o los hijos menores de dieciséis años, o los hijos menores de veinticinco años que se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, en caso de falta de la esposa, la concubina o la mujer con la que haya procreado hijos, el cónyuge varón, a falta de este último el concubino y, a falta de los anteriores, los ascendientes que dependan económicamente del asegurado o del pensionado. A este respecto, se establece que el beneficiario deberá cumplir los requisitos establecidos por la LSS de 1973 y sus Reglamentos, para recibir o seguir disfrutando de las prestaciones, las cuales son inembargables, salvo que se trate de obligaciones alimenticias a su cargo. Con relación a lo anterior, se ha considerado injusto que se pretendan condicionar las prestaciones para los beneficiarios varones, es decir, se determina que éstos deben depender económicamente de la mujer; de tal forma, la tendencia, en algunos casos, ha sido el establecer que sólo con el hecho de que los dos

trabajen —varón y mujer— o lo haga uno de ellos para que el otro tenga derecho a recibir ciertas prestaciones.

La LFT establece que en el caso de muerte del asegurado los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán el derecho de percibir las prestaciones, así como las indemnizaciones pendientes de cubrirse pero sólo los que aquél hubiese designado como beneficiarios. Además, éstos podrán ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de llevar a cabo un juicio sucesorio. Con relación al caso anterior, si no existiesen los beneficiarios anteriormente señalados, concurrirá el IMSS como beneficiario.

Actualmente son cada vez más las personas que gozan de las prestaciones del seguro social por derecho propio. Con lo cual, a medida que aumente la población económicamente activa, a las únicas personas que se les dará asistencia médica, consideradas como beneficiarios en virtud del seguro de una persona, serán el cónyuge no asegurado personalmente y los hijos que no estén en edad de trabajar. Asimismo, el pago de pensiones tiende a disminuir a corto plazo; sin embargo, a largo plazo tiende a aumentar considerablemente el pago de pensiones.

Respecto a la LISSSTE de 1983, ésta no utiliza la palabra "beneficiario", sino la de "familiar derechohabiente del trabajador o asegurado", así como del "pensionista". Sin embargo, esta ley, en sus aa. 8º y 9º, utiliza el término "beneficiarios" para referirse al trabajador, al pensionista o al familiar dependiente, pero considerándolos en conjunto.

Dicha ley, en su a. 5º, fr. V, señala que los familiares derechohabientes, es decir, los beneficiarios, serán, siempre y cuando no tengan derechos propios,

la esposa, a falta de ésta la concubina o con la que tuviese hijos, los hijos menores de dieciocho años que dependan económicamente del trabajador o pensionista, los hijos de dieciocho hasta veinticinco años que estén realizando estudios de nivel medio o superior y que no tengan un trabajo remunerado, los hijos mayores de dieciocho años incapacitados física y psíquicamente, el esposo o concubino de la trabajadora o pensionada mayor de 55 años o incapacitado y que dependa económicamente de ella, los ascendientes que dependan económicamente del trabajador o pensionado, así como, en algunos casos, la divorciada. Con relación a lo anterior, el trabajador estará obligado a dar los nombres de los familiares que podrán considerarse como derechohabientes.

En cuanto a la LSSFAM de 1976, ésta utiliza el término "beneficiario" considerándolo como aquel familiar del militar en situación de activo o de retiro del ejército, fuerza aérea y armada. Asimismo, dicha ley señala que se considerarán como familiares, por un lado, la viuda, los hijos varones menores de edad, las hijas solteras, los hijos mayores de edad incapacitados y solteros, la concubina, así como los hijos de ella que reúnan las condiciones señaladas anteriormente; por otro lado, el viudo incapacitado y mayor de 55 años que dependa económicamente de la mujer militar, la madre soltera, viuda o divorciada del militar, el padre mayor de 55 años o incapacitado y, de igual manera, siempre y cuando dependan económicamente del militar los hermanos menores, los hermanos mayores incapacitados y solteros, así como las hermanas solteras. Igualmente, se admiten como beneficiarios los hijos

adoptivos, cuya adopción la hubiese realizado el militar antes de haber cumplido 45 años de edad.

La Ley de este Instituto, en su a. 82, establece que la calidad de beneficiario es personal e intransmisible por herencia. Sin embargo, los derechos del beneficiario sobre la suma asegurada, una vez que ha ocurrido el siniestro, sí son transmisibles por herencia.

Como antecedentes del beneficiario tenemos que en Roma el mismo venía a ser aquella persona a la que debían otorgársele beneficios legales por encontrarse en una situación jurídica específica.

Posteriormente el seguro social siempre dio y ha dado protección a aquella persona que dependiese del asegurado, en el caso en que el mismo falleciera a causa de un accidente de trabajo o tuviera una enfermedad profesional. Así, en tal supuesto quedó manifiesta la influencia del derecho civil.

A principios del siglo XX se otorgaron pensiones a las personas que dependían de un trabajador, como consecuencia de su fallecimiento por causa de un accidente de trabajo o por enfermedad profesional, así como por otras causas distintas. Posteriormente, a dichas personas o beneficiarios les fueron otorgadas ciertas prestaciones; por ejemplo: la asistencia médica y de maternidad, simplemente por el solo hecho de depender económicamente de un trabajador vivo. Además de las anteriores prestaciones, se han incluido otros tipos.

Susana Thalía PEDROZA DE LA LLAVE

Beneficiarios legales. Por un lado, el término "beneficiarios" proviene del latín *beneficiarius*, que se refiere a las per-

sonas a quienes beneficia un contrato de seguro. Por otro lado, el término "legal" proviene del latín *legatis*, el cual hace referencia a lo prescrito por la ley y conforme a ella.

Los beneficiarios legales, en el lenguaje común, son aquellas personas en cuyo favor se ha constituido un seguro, una pensión, una renta u otro beneficio.

En el derecho de la seguridad social, los beneficiarios legales serán aquellos familiares dependientes del asegurado que el mismo designa, para recibir determinados beneficios derivados de una relación laboral.

Al término "familiares dependientes" no lo definen ni lo limitan las leyes, por lo que los tribunales se han dedicado a interpretarlo. Con relación a lo anterior, en derecho comparado la dependencia familiar es considerada como un requisito para que otras personas distintas al asegurado puedan legalmente recibir los beneficios derivados del seguro de aquél.

La LSS de 1973, en su a. 9o., establece que los beneficiarios, para recibir o disfrutar de las prestaciones que la ley otorga, deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma o en sus reglamentos. Con lo cual se determina la existencia de beneficiarios legales, quienes podrán ser la esposa, el cónyuge varón totalmente incapacitado dependiente de la asegurada, los hijos totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, los hijos menores de dieciséis años, los hijos menores de veinticinco años que se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, en caso de falta de la esposa la concubina o la mujer con la que haya procreado hijos, el cónyuge varón, a falta de este último el concubino y, a falta de los anteriores los

ascendientes que dependan económicamente del asegurado o del pensionado.

La LFT establece que en el caso de muerte del asegurado, los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán el derecho de percibir las prestaciones, así como las indemnizaciones pendientes de cubrirse, pero sólo los que aquél hubiese designado como beneficiarios. Además, éstos podrán ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de llevar a cabo un juicio sucesorio. Con relación al caso anterior, si no existiesen los beneficiarios anteriormente señalados, concurrirá el IMSS como beneficiario legal.

La LISSSTE de 1983 no emplea la palabra "beneficiarios", sino el término "familiares derechohabientes del trabajador o asegurado", así como el de "pensionista". Sin embargo, dicha Ley sí utiliza el término "beneficiarios" para referirse al trabajador, al pensionista o al familiar dependiente, pero considerándolos en conjunto. De tal manera, en su a. 5º, fr. V, señala que los familiares derechohabientes, es decir, los beneficiarios legales, serán aquellos que no tengan derechos propios; entre éstos podrán ser la esposa, a falta de ésta la concubina o con la que tuviese hijos, los hijos menores de dieciocho años que dependan económicamente del trabajador o pensionista, los hijos de dieciocho hasta veinticinco años que estén realizando estudios de nivel medio o superior y que no tengan un trabajo remunerado, los hijos mayores de dieciocho años incapacitados física y psíquicamente, el esposo o concubino de la trabajadora o pensionada mayor de 55 años o incapacitado y que dependa económicamente de ella, los ascendientes que dependan económicamente del trabajador o pensionado, así como, en al-

gunos casos, la divorciada. Con relación a los anteriores beneficiarios, conforme al a. 8 de la Ley de este Instituto, el trabajador o pensionado deberá proporcionar al mismo los nombres que podrán considerarse como derechohabientes, y posteriormente el Instituto les expedirá un documento de identificación, a fin de que puedan ejercitar los derechos que la ley les concede. De esta forma, los mismos serán considerados como beneficiarios legales.

En cuanto a la LSSFAM de 1976, la misma utiliza el término "beneficiario", considerándolo como aquel familiar del militar en situación de activo o de retiro del ejército, fuerza aérea y armada. Asimismo, dicha ley señala que se considerarán como familiares del militar, por un lado, la viuda, los hijos varones menores de edad, las hijas solteras, los hijos mayores de edad incapacitados y solteros, la concubina, así como los hijos de ella que reúnan las condiciones señaladas anteriormente; por otro lado, el viudo incapacitado y mayor de 55 años que dependa económicamente de la mujer militar, la madre soltera, viuda o divorciada del militar, el padre mayor de 55 años o incapacitado y, de igual manera, siempre y cuando dependan económicamente del militar los hermanos menores, los hermanos mayores incapacitados y solteros, así como las hermanas solteras. Igualmente, se admiten como beneficiarios los hijos adoptivos, cuya adopción la hubiese realizado el militar antes de haber cumplido 45 años de edad. Los anteriores, conforme al a. 18 de la LSSFAM, deberán comprobar ante éste que son familiares del militar en situación de activo o de retiro, y posteriormente el instituto les expedirá una cédula de identificación a fin de que puedan ejercitar

los derechos que legalmente les correspondan. De esta forma, los mismos serán considerados como beneficiarios legales.

La Ley de dicho instituto, en su a. 82, establece que la calidad de beneficiario legal es personal e intransmisible por herencia. Sin embargo, los derechos del beneficiario sobre la suma asegurada, una vez que ha ocurrido el siniestro, sí son transmisibles por herencia.

La protección de personas, consideradas como los beneficiarios legales, no puede ser amplia, por los costos elevados que gravan el desarrollo de los institutos.

En Roma los beneficiarios legales eran las personas que obtenían beneficios de manera legal por encontrarse en una situación jurídica específica, de tal forma que no pudiesen renunciar a dichos beneficios, excepto cuando se manifestara en forma expresa su voluntad de no hacer uso de éstos.

Posteriormente el seguro social siempre dio y ha dado protección a aquellas personas que dependiesen del asegurado, considerados como los beneficiarios legales, en los casos en que él mismo falleciera a causa de un accidente de trabajo o se presentara una enfermedad profesional. En el anterior supuesto, es clara la influencia del derecho civil.

Durante el comienzo del siglo XX se otorgaron pensiones a las personas que dependían de un trabajador como consecuencia de su fallecimiento por causa de un accidente de trabajo o por enfermedad profesional. Posteriormente se consideraron otras causas. Con lo cual, a los beneficiarios legales les fueron otorgadas ciertas prestaciones; por ejemplo: la asistencia médica y de maternidad, simplemente por el solo he-

cho de que éstos dependiesen de un trabajador vivo, en virtud del seguro del mismo. Actualmente, además de las anteriores prestaciones se han incluido otro tipo de prestaciones para los beneficiarios legales.

Susana Thalía PEDROZA DE LA LLAVE

Bienestar familiar. Se le considera la forma bajo la cual el trabajo repercute sobre el equilibrio del grupo familiar; sector en el que la vida y la residencia del trabajador tiene efectos considerables en la eficacia del trabajo en la empresa; campo de especulación sociológica en el que los autores encuentran profunda relación entre las buenas condiciones que pueda guardar todo tipo de alojamiento con el oficio y el salario percibido por el personal de un centro de trabajo. Son por lo mismo tres los factores que se ligan a la noción de bienestar familiar: la remuneración otorgada al trabajador, la habitación que le proporcione a él y a su familia comodidad y seguridad, la tranquilidad personal, en espíritu y en pensamiento, que se traducen en su eficacia durante el desarrollo de sus actividades profesionales, sean manuales, mentales o de otro tipo biológico.

La vida familiar, contra lo que se supone en todo ambiente social, ha sufrido una transformación menor que la del progreso industrial, pese a lo cual las diferencias que existen en el comportamiento de la familia obrera y la familia estimada ya de clase media o mejor acomodada, son cada día más perceptibles, siendo esta la razón que obliga a ofrecer mayor atención a la situación interna del medio dentro del que se desenvuelve el trabajador, así como a la nueva estructuración que debe darse al

hogar obrero, a efecto de que el jefe del núcleo familiar sienta que el esfuerzo que realiza día con día tiene su recompensa en el desarrollo que contemple tanto de su persona como de su esposa e hijos. Tres aspectos de carácter socioeconómico comprende todo análisis que se haga del bienestar familiar: 1. El examen íntimo de la vida económica de los hogares; 2. La distribución del ingreso en la familia, y 3. Los niveles de vida, cultura y clase social alcanzados por el jefe del núcleo familiar. Un resumen de cada uno de estos aspectos conducirá a un conocimiento más depurado de lo que en la actualidad se entiende como bienestar familiar.

1º *Examen de la vida económica de los hogares.* Indica el autor francés Paul Chombart de Lauwe que fue el economista alemán Engels quien señaló la existencia de cuatro leyes que son las que influyen en la vida económica de los hogares: a) la proporción del gasto alimenticio; b) la participación individual en dicho gasto; c) la proporción del gasto empleado en el vestido, y d) la variación del gasto destinado al alojamiento. Expresa dicho autor que si a ello se unen los cambios en el curso de la vida de una familia obrera, desde el matrimonio y el nacimiento de los hijos hasta el crecimiento de éstos y su separación del hogar, pueden apreciarse las variaciones del bienestar familiar. Cuando el trabajador toma un oficio y recibe un salario, ajusta su vida económica a las condiciones personales que le permite dicho ingreso.

El conflicto se inicia cuando el trabajador contrae matrimonio, y se complica al nacer el primer hijo. Para entonces debe superar necesariamente el ingreso aun cuando suprima exigencias personales de cierto tipo suntuario o rela-

cionadas con distracciones normales. De no obtener un mejor salario, el trabajador descende en su bienestar familiar por debajo del mínimo vital.

El trabajador deberá mantener de modo permanente el equilibrio necesario entre el ingreso que obtiene por su trabajo y las exigencias familiares, pues los hijos crecen, inician la instrucción elemental; se requiere la compra de material escolar; el gasto por la ropa a usar aumenta, y es necesario dedicar el tiempo libre a un entretenimiento, aun cuando sea modesto y de bajo costo. De no ser así, descende aún más su nivel de vida. Y si llega a perder el oficio, la situación se torna miserable y conflictiva. Por ello muchos los autores consideran fundamental la noción del equilibrio del ingreso para preservar una situación estable en la familia. Cuando mayores son las dificultades —advier— más se desarrolla la necesidad de un gasto excepcional, con la finalidad de compensar los periodos demasiado difíciles, particularmente para los menores de edad. Muchos padres —agregan— han declarado que no pueden soportar ver a sus hijos privados de las mínimas satisfacciones a que tienen derecho, aunque se supriman gastos superfluos. Si se atiende a estos razonamientos, será fácil comprender hasta qué punto se relaciona el bienestar familiar con la vida económica que se sustente.

2º *La distribución del ingreso en la familia.* Lógico es suponer que gran parte del bienestar familiar deriva de una adecuada distribución del presupuesto, acorde siempre con el ingreso de que se disponga. La variación de los comportamientos familiares y sus motivaciones están íntimamente ligados a la organización del presupuesto. Cuando

el hombre y la mujer trabajan, hay la tendencia a mejorar el ritmo de vida de acuerdo con el monto del ingreso percibido por ambos, pero cuando el hombre es el único sostén de la familia, las relaciones familiares se tornan diferentes debido a la naturaleza propia del gasto.

Si se desea un bienestar familiar, aun cuando resulte modesto, se deben mantener los ritmos semanales, quincenales o mensuales de los gastos dentro de los límites del ingreso. En aquellas familias en las cuales resulte difícil equilibrar gastos con ingresos, es muy posible que en un momento determinado de su convivencia desaparezca el ritmo de bienestar. Surgen entonces motivos de preocupación, y con frecuencia éstos se traducen en desaliento y en disminución del ritmo de trabajo. De ahí la necesidad, como se expresa en múltiples comunicaciones, de convertir a la mujer en un verdadero “ministro de finanzas” del hogar, ya que el hombre es menos perceptivo para este empleo. Cuando la mujer logra el equilibrio presupuestal, difícilmente podrá descender el bienestar familiar, ya que ella se encargará en todo momento, cualquiera sea el ingreso, de que éste alcance a cubrir las más urgentes necesidades y otras de menor importancia. Así, los hijos difícilmente percibirán los cambios que se produzcan en la familia.

3º *Los niveles de vida, de cultura y clase social.* En todos los países, las diferencias en los ingresos provocan diferencia de comportamiento. Se perciben más estas diferencias en los países menos industrializados. En cambio, en los países que están en vías de industrialización, como el nuestro, si se logra mantener una población lo menos proletarizada posible, los comportamientos presentan menor contraste que el de

otros pueblos. No significa esto que haya menos oposición al mantenimiento de ciertos niveles de vida, sino que esa oposición resulta menos ostensible, lo cual permite ampliar con alguna gradualidad el bienestar familiar. El desarrollo de las ciudades, la urbanización, los servicios, la construcción de parques y jardines, los centros de diversiones; todo ello en su conjunto coadyuva a preservar ese bienestar por muy limitado que sea.

Serán entonces los comportamientos y aspiraciones de la clase obrera los que determinen el estado de bienestar familiar.

El valor simbólico que pueda tener, para cada familia, un determinado centro de diversiones, ciertas mínimas comodidades en el hogar (televisión, radio, instrumentos musicales, etcétera), servicios higiénicos y de transporte, cualquier motivo de satisfacción personal contribuirá a modificar los patrones de bienestar. Así es que en la actualidad la primera recomendación oficial a la clase patronal es mantener un límite salarial que permita sostener al trabajador un nivel de vida y de cultura razonables, no de lujo ni de excesos, pero sí lo suficientemente estable para satisfacer las mínimas exigencias de alimento, vestido, habitación, salud y comodidad que la vida moderna ha exigido al ser humano.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Bolsa de trabajo. Oficina dependiente de una institución privada autorizada para actuar como organismo auxiliar de colocaciones o para funcionar como agente intermediario entre aquellas personas en busca de empleo y establecimientos que a su vez busquen trabaja-

dores para cierto tipo de actividades específicas, sin propósito de lucro. Su finalidad es evitar que se provoquen actuaciones ilegítimas que vayan en perjuicio de quien se acoge a su intermediación, por cuanto su labor debe limitarse a poner en contacto al trabajador con el solicitante de servicios personales.

La bolsa de trabajo, por la razón anterior, no puede exigir pago alguno por sus servicios, y sólo por excepción se le autoriza solicitar al usuario una modesta contribución económica, con objeto de cubrir los gastos de mantenimiento. De ahí que se haga responsable de cualquier irregularidad en que incurra el personal que la atienda, a la institución de la cual dependa su sostenimiento, pues su propósito debe ser únicamente de orientación y auxilio, o sea la prestación de un auténtico servicio social. De no ser así se le debe considerar dentro del sector de las llamadas agencias de colocaciones de carácter privado, sujetas a la reglamentación oficial respectiva y al cumplimiento de estrictas obligaciones fiscales.

La creación de una bolsa de trabajo obedece al interés de la oferta y la demanda de trabajadores que reúnan ciertos requisitos de aptitud técnica o capacidad profesional. Éste es el motivo por el cual son, por regla general, centros educativos o de cooperación comunitaria, quienes las organizan y sostienen, ya que esta ha resultado ser la mejor forma de facilitar ocupación a personas que hayan terminado sus estudios o hayan encontrado dificultades para emplearse, responsabilizándose de su desempeño dichas instituciones. En suma, son organismos de interés privado establecidos para la ayuda a personas que en alguna forma guardan relación

con la actividad profesional del solicitante de empleo que no prestan, de hecho, un servicio público, toda vez que sólo atienden a cierto sector.

Sin embargo, la bolsa de trabajo queda sujeta en sus funciones a las reglas que los ordenamientos legales imponen a las agencias de colocaciones. A la colocación se le considera el conjunto de operaciones ligadas entre sí y desarrolladas por determinadas instituciones, con diversos fines y distintos instrumentos, apoyados en múltiples técnicas, con objeto de atender en exclusiva a los usuarios solicitantes de empleo.

En la colocación se encuentran los siguientes elementos:

1º Una organización destinada a captar la oferta y la demanda de empleo.

2º La fiscalización que debe hacer el órgano público para el debido manejo y funcionamiento de esa organización especialista.

3º La utilización de instrumentos y técnicas para facilitar sus fines.

4º La orientación profesional que se imparta a la mano de obra que busque ocupación.

Con base en dichos elementos, la Organización Internacional del Trabajo señala tanto a las bolsas de trabajo como a las agencias de colocaciones estas funciones específicas:

1a. Reunir un conjunto de ofertas de trabajo que provengan de un empleador en particular o de una o varias empresas.

2a. Registrar dichas ofertas por puestos y características del trabajo a realizar y número de plazas vacantes que puedan ser ocupadas por las personas que las soliciten.

3a. Indicar a dichas personas los requisitos de capacidad o conocimientos

exigidos para el desempeño de cada puesto.

4a. Coordinar los medios de publicidad para la oferta de empleo, tanto los propios de cada oficina como aquellos en medios publicitarios más convenientes, o los sugeridos por asesores especiales.

5a. Seleccionar a los solicitantes de empleo con objeto de enviarlos al empleador o empresa que ofrezcan empleos ya registrados.

6a. Exigir al empleador o a la empresa a la cual haya sido enviado un solicitante, informe si ha encontrado al trabajador requerido y si ha firmado contrato con él, o indique si no le contiene, tanto para conocer sus exigencias como para enviarle a otra persona, o en su caso, anular la oferta.

Varios son los tipos de reglamentaciones puestas en vigor en las diferentes legislaciones que se han ocupado de la actividad relacionada con la colocación de solicitantes de empleo. Un primer grupo de países sólo ofrece empleos de tiempo completo y de tiempo parcial (esto último cuando el trabajo no es para toda una semana de labor, sino para algunos días, de carácter continuo o temporal —Austria y la mayor parte de los países de América Latina se encuentran dentro de este grupo—).

Los países europeos, por su parte, se rigen por sistemas propios, pues no han ratificado el Convenio Internacional sobre el Servicio de Empleo, pero debe aclararse que sus métodos son muy similares a los sugeridos por la Organización aludida. Su sistema de clasificación reúne estas características: a) para empleos permanentes de tiempo completo o de tiempo parcial o temporal, formulan relaciones en las que incluyen patronos o empresas con las

cuales mantienen un intercambio permanente; *b*) si el empleo es estacional, local, urbano o foráneo, la relación incluye entonces a los trabajadores que aceptan uno u otro tipo de ocupación según el lugar de la prestación del servicio; *c*) el trabajador puede reportarse de inmediato para el trabajo o puede indicársele un periodo próximo para emplearlo, cuando se trata de trabajos especiales o especializados; *d*) existe además un registro de todas aquellas personas que desean cambiar de empleo, con indicación de las actividades que hayan realizado o se encuentren realizando, y respecto de las cuales dispongan de un certificado de capacidad recientemente obtenido, y *e*) pueden los solicitantes indicar la categoría pretendida o dejar en libertad la oferta de empleo en distinta categoría, pero siempre dentro de su especialidad.

Un tercer grupo de países, dentro del cual podemos ubicar al nuestro, reglamentan, unos, tanto las bolsas de trabajo como las agencias de colocaciones; otros, solamente estas últimas para su debido control, ya que les tienen asignadas obligaciones particulares que se mantienen constantemente vigiladas. Así, por ejemplo, la LFT que nos rige, en el capítulo IV del título undécimo, señala el doble objetivo del servicio na-

cional de empleo, la capacitación y el adiestramiento; por una parte, estudiar y promover la generación de empleos y la colocación de los trabajadores; por otra, organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Ahora bien, en materia de colocación de trabajadores, el Ejecutivo Federal ha dispuesto que la dependencia respectiva se encargue de encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos, así como autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas. Estas agencias se encuentran vigiladas, a efecto de que cumplan las obligaciones que les impongan la ley y los reglamentos, así como las disposiciones administrativas de las autoridades laborales. Se faculta a las autoridades federales la celebración de convenios sobre este particular con los gobiernos de las entidades federativas, con la finalidad de que la protección y encauzamiento de los trabajadores sea de carácter nacional.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

C

Calificación de accidente de trabajo o enfermedad de trabajo. “Calificación”, sustantivo femenino, empleado en los siglos XVII al XX; acción y efecto de calificar. Viene de la palabra *calificar*, que a su vez deriva de la voz latina *qualis*, cual y, *ficare*, hacer, verbo transitivo empleado en los siglos XVI al XX, para determinar algo: las calidades o circunstancias de una persona o cosa.

“Accidente” proviene del latín *accidens*, *accidentis*, participio activo de *accidere*, que significa caer encima, acontecer, sobrevenir. Esta palabra denota cambios o modificaciones que suceden en las cosas: lesión corporal que el operario sufre en ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

“Enfermedad” viene del latín *infirmitas*, *infirmittatis*, sustantivo femenino empleado del siglo XIII al XX, alteración más o menos grave de la salud del cuerpo animal.

“Trabajo” deriva del latín *tripalium*, o mejor posverbal de trabajar, empleado durante los siglos XIV al XX. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza: acción o efecto de trabajar.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de la causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obliga-

do a prestar sus servicios. En todo caso, son enfermedades de trabajo las que enumera la LFT en su a. 513, sin que dicho listado tenga carácter limitativo.

Cuando el trabajador no esté conforme con la calificación definitiva del accidente o enfermedad por parte del IMSS, podrá acudir ante el Consejo Técnico o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a impugnar la resolución. La teoría de las enfermedades de trabajo pertenece en buena medida a la ciencia médica, única que puede dictaminar si un padecimiento puede adquirirse en el trabajo.

Tanto las enfermedades como los accidentes laborales son dos especies del género riesgo de trabajo. Los dos padecimientos tienen en común el manifestarse en un estado patológico del cuerpo humano, una lesión o trastorno del organismo, cuya causa se encuentra en el desempeño de su trabajo.

Ambas contingencias desembocan en una capacidad temporal o permanente, parcial o total, para el trabajo. La teoría médica establece como diferencia entre un accidente y una enfermedad, la forma de actuación de la causa que los origina; en una es instantánea, y en la otra es prolongada, permitiendo un periodo de desarrollo, de donde se deduce su consecuencia a largo plazo.

En el Constituyente de 1917 se formuló un proyecto por José Natividad Macías y Pastor Rouaix, donde aparece el término "enfermedades" sin ningún calificativo. Lo cierto es que la legislación ordinaria, la doctrina y la jurisprudencia partieron del hecho indudable de su reconocimiento por el poder constituyente.

Plantearon una división tripartita para la determinación de la enfermedad de trabajo, a saber: *a)* atendiendo a su instantaneidad o progresividad en su realización; *b)* del sistema francés se tomó la idea de la fijación de una tabla de enfermedades, formada en relación con profesiones o actividades determinadas, basadas en estudios y dictámenes de las ciencias médicas en las que debe consignarse que la enfermedad a debate se adquiere normalmente por la manipulación de sustancias y objetos, por la aspiración de polvos o por la influencia del ambiente en el que se prestan los servicios; si la enfermedad que padece el trabajador aparece en la tabla, se considera enfermedad de trabajo, de ahí su nombre de enfermedad profesional, y *c)* la ley laboral mexicana de 1931 establece un sistema de tablas de enfermedades, pero consagra una solución más científica y humana, ya que no excluye la posibilidad de que pueda admitirse un padecimiento no incluido en la tabla, como enfermedad en ejercicio del trabajo.

Las leyes de los estados de la Federación ya establecían las diferencias entre enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, atendiendo a la instantaneidad o progresividad para su consumación; por ejemplo, la Ley de Coahuila definía al accidente como un suceso imprevisto y repentino, en tanto la enfermedad, decía, es un padeci-

miento que se contrae y desarrolla durante el ejercicio habitual del trabajo. La LFT de 1931 decía que enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero, o del medio en que se trabaja y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad profesional por agentes físicos, químicos o biológicos.

En la reforma de 1970 se sustituye el término "enfermedades profesionales" por el de "enfermedades del trabajo", lo anterior debido a que los accidentes y las enfermedades son dos especies del género riesgo de trabajo, definiendo a la enfermedad de trabajo como todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios, siendo ésta la razón del cambio terminológico.

Enrique LARIOS DÍAZ

Capitales constitutivos. En su décima acepción, el vocablo "capital" es el sustantivo masculino que en español significa el valor de lo que, de manera periódica o accidental, rinde u ocasiona rentas, intereses o frutos.

La palabra "constitutivo" es la expresión adjetiva del verbo "constituir", mismo que en su segunda acepción tiene el significado de fundar, establecer y erigir el objeto de que se trate.

De lo anterior se desprende que la expresión compuesta a que se refiere nuestro epígrafe, significa la cantidad de dinero o de bienes que se funda o

establece con el fin de generar frutos económicos, como son los intereses.

Los capitales constitutivos en materia de seguridad social han sido definidos como la cantidad de dinero necesaria, desde el punto de vista actuarial, para garantizar el pago de su renta a un pensionado, y al fallecimiento de éste, a los derechohabientes legales (Andrade, p. 14).

Se pone en relieve la necesidad de una cantidad de dinero que dé sustento económico y financiero a otra que conforma la prestación a que tiene derecho el asegurado en el tiempo en que previsiblemente se realice el supuesto que lo condiciona.

Asimismo, subraya la necesidad de que se calcule de conformidad con las técnicas matemáticas actuariales, tomando en consideración la probabilidad de realización de las condiciones de las que deriva el derecho a una pensión u otro tipo de prestaciones de seguridad social.

En el sentido antes mencionado, los capitales constitutivos fundamentan el pago de las prestaciones del seguro social a que, en sus distintos ramos, tengan derecho el asegurado y sus causahabientes.

Desde este punto de vista, los recursos provenientes de cada uno de dichos ramos del seguro social, previstos por el a. 11 de la Ley de la materia, se constituyen en el fundamento financiero necesario para cubrir las prestaciones de que se trate, y también las reservas que corresponda, tal como lo señala el a. 263 de dicha ley.

1. El concepto, además del significado doctrinal antes mencionado, se emplea en nuestra ley para identificar el crédito por una cantidad igual a su monto, que se determina y exige por la

autoridad del Seguro Social a aquellos patrones que han faltado al cumplimiento de la misma o, incluso, cuando se realiza el siniestro antes de que el propio patrón inscriba a su trabajador ante el IMSS, aun cuando no haya vencido el plazo legal para ello.

2. Los capitales constitutivos exigibles a los patrones como créditos a su cargo, se encuentran previstos en la LFT para los ramos de riesgos del trabajo (aa. 84, 85 y 86), de enfermedades y maternidad (a. 96), así como de invalidez, vejez, cesantía por edad avanzada y muerte (a. 181).

3. Pueden clasificarse los supuestos por los que se deben pagar los capitales constitutivos, de la siguiente manera:

a) Por la omisión del patrón de asegurar al trabajador contra riesgos del trabajo.

b) Por la disminución de las prestaciones a que tiene derecho un trabajador o sus beneficiarios, en dicho seguro de riesgos del trabajo, por causas imputables al patrón (*v. gr.* asegurarlo con salario inferior al realmente percibido).

La ley aclara que, en las dos hipótesis anteriores, los avisos de alta o modificaciones al salario presentados por el patrón con posterioridad al siniestro, de ninguna forma lo liberan del pago de los capitales constitutivos, aun cuando no haya vencido el plazo de cinco días que para ello prevé la ley.

c) Por omisión del patrón en la inscripción o aviso del salario efectivo del trabajador, éste no pudiera recibir las prestaciones correspondientes en el seguro de enfermedades y maternidad, o el subsidio a que tiene derecho se viera disminuido.

d) Por omisión del patrón en la inscripción o aviso del salario real del trabajador, éste no pudiera recibir las

prestaciones correspondientes en el seguro de invalidez, vejez, cesantía por edad avanzada y muerte, o se vieran disminuidas en su cuantía.

4. El IMSS está facultado legalmente para determinar el monto de los capitales constitutivos y para exigir su pago.

5. Los patrones que enteren los capitales constitutivos determinados legalmente quedan liberados de las responsabilidades por riesgos de trabajo previstos por la LFT, así como de las cuotas correspondientes por el lapso anterior al siniestro, en el ramo de riesgos del trabajo.

En el caso del seguro de enfermedades y maternidad, aun cuando la Ley no menciona el nombre de capitales constitutivos (a. 96), establece que el patrón incumplido es responsable de los daños y perjuicios que se le causen al trabajador y a sus familiares por ese hecho, trayendo como consecuencia que el Instituto, a solicitud de los interesados, se subrogue en sus derechos y conceda las prestaciones correspondientes, razón por la que el patrón deberá entregar el monto de las prestaciones y subsidios otorgados; hecho lo cual, el importe será deducible de las cuotas obrero-patronales omitidas hasta el momento del pago por el citado seguro.

Finalmente, en el caso del seguro de invalidez, vejez, cesantía por edad avanzada y muerte, los capitales constitutivos determinados como consecuencia de las omisiones patronales y de que el Instituto haya otorgado las prestaciones correspondientes al trabajador o a sus beneficiarios, deberán ser cubiertos por el patrón, quedando liberado del pago de las cuotas respectivas por este ramo del seguro social.

6. Los capitales constitutivos se integran con el monto de alguna o algunas

de las prestaciones que, a fin de sintetizar, agrupamos como sigue:

A. El reembolso de los siguientes gastos

a) Asistencia médica; b) hospitalización; c) medicamentos y material de curación; d) servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento; e) intervenciones quirúrgicas; f) aparatos de prótesis y ortopedia; g) gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos, en su caso, y h) gastos de funeral, según se trate (a. 86, frs. I a VII y IX).

B. Los subsidios pagados (a. 86, fr. VIII).

C. El pago de indemnizaciones globales en sustitución de la pensión.

Este caso se presenta con la incapacidad permanente parcial de un asegurado que origina el derecho a una pensión. La ley prevé que si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta un 25%, el asegurado debe recibir en sustitución de la pensión citada, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de aquella que le hubiese correspondido.

Si la valuación definitiva fuese de más del 25% hasta 50%, la indemnización global, en los términos mencionados, será optativa. En esta hipótesis, si el trabajador opta por la pensión, es claro que el capital constitutivo que se le reclame al patrón tendrá que ser por el valor actual de la misma (aa. 86, fr. X, en relación con el 65, fr. II).

D. El entero del valor actual de la pensión

El citado valor está representado por la cantidad, calculada a la fecha del siniestro y que, invertida a una tasa anual de interés compuesto de cinco por ciento, sea suficiente, la cantidad pagada y sus intereses, para que el interesado disfrute la pensión durante el tiempo a que

tenga derecho a ella, en la cuantía y condiciones aplicables que determina la ley, tomando en cuenta las condiciones de reactividad, de muerte y de ingreso al trabajo, así como la edad y sexo del pensionado (a. 86, fr. XI).

7. La naturaleza jurídica y constitucionalidad de los capitales constitutivos es objeto de estudio bajo la voz Aportaciones de seguridad social.

Dentro del régimen de la seguridad social en México, la concepción de los capitales constitutivos estuvo presente en el origen mismo de su vida institucional, e incluso aun con anterioridad.

En efecto, desde 1929, en el proyecto de ley del seguro obrero se consideró la necesidad de un fondo de reserva con una aportación del 5% del salario mensual del trabajador, que se utilizaría para responder a las prestaciones previstas en dicha ley, y con el propósito de conservar el valor del capital invertido e impedir que sufrieran pérdidas económicas o un desequilibrio financiero.

Con base en aquel antecedente, en 1943, con la primera LSS, fueron incluidos los capitales constitutivos, considerando que eran indispensables para que funcionara de manera y método semejantes al de las instituciones aseguradoras comerciales. Se efectuaron así los estudios técnicos actuariales para establecer cuál debería ser el capital básico, así como sus incrementos anuales para hacer frente a los compromisos que representaron las prestaciones previstas legalmente en esta materia.

Se consideró así la población económicamente activa y la densidad demográfica para el citado año. Al paso del tiempo se observó que la tasa de crecimiento considerada era menor a la real, razón por la que ha sido necesario

que el IMSS reestructurara sus valores actuariales para lograr el cumplimiento de los fines previstos por la Ley, hecho que, sumado a la experiencia de los incumplimientos imputables a los patrones, originó un segundo supuesto de desajustes a las previsiones actuariales, por lo que fue necesario crear el crédito fiscal denominando con el mismo nombre de capital constitutivo.

Luis CARBALLO BALVANERA

Catástrofe. Deriva del latín *Catastrophe* (suceso infausto, *gravis calamitas*), y del griego *katastrophe* (cambio de fortuna, en buen o mal sentido).

Acontecimientos no previsibles por el ser humano, o que aun previniéndolos no es posible evitarlos, que provocan una modificación violenta y destructiva a un medio estable, causando daños materiales y humanos.

El riesgo y las situaciones de riesgo han existido siempre. Sin embargo, las formas de cobertura han evolucionado. En los tiempos primitivos ya eran practicadas algunas formas de previsión. Desde el origen de la especie humana, la previsión se presenta de una forma rudimentaria, manifestándose en una tendencia por conservar y reservar su vida y sus objetos.

Con las formas basadas en la solidaridad o en la ayuda mutua surgen los grupos o entes, inicialmente naturales (clanes, tribus, etcétera), y poco a poco son desplazados por otros de forma corporativa o profesional (cofradías, hermandades, gremios, etcétera). Los griegos ahorran su dinero para su vejez y lo depositaban en los templos. Los legionarios romanos depositaban la mitad de los regalos que le hacían en dinero para servirse de él en la vejez o invalidez.

El interés por la previsión se manifiesta más tarde con las asociaciones de socorros mutuos, fundaciones religiosas, etcétera.

En la Edad Media el espíritu de previsión se manifestó en las guildas, que fueron asociaciones que tenían por objetivo (entre otras finalidades) la mutua asistencia, en los casos de enfermedad, incendio o viaje; y en las cofradías o hermandades, instituciones de carácter católico, cuya finalidad principal era atender los casos de enfermedad, invalidez, muerte, etcétera.

La aparición del seguro privado (en España en 1435) transforma los esquemas precedentes de protección, inclusive ofrece la estructura que más adelante va a utilizar el seguro social (el primer seguro social aparece en el mundo germánico en 1883); sin embargo, la utilización de los seguros privados para el aseguramiento de riesgos sociales es muy considerable, a través de los seguros contra daños, seguros de vida y seguros contra accidentes e infortunios.

La previsión de desastres en la edad moderna es básica, y adquiere gran importancia por la atención que le prestan los gobiernos de todos los países a través de disposiciones sobre seguros voluntarios y obligatorios.

Gilda BAUTISTA

Catástrofe natural. Deriva del latín *catastrophe* (suceso infausto, *gravis calamitas*).

Acontecimientos derivados del medio físico, imposibles de prever o resistir, que provocan daños materiales y humanos. Se consideran catástrofes de tipo natural los terremotos, heladas, maremotos, inundaciones, etcétera.

Pérdida o daño grave sufrido por personas o propiedades, como accidentes, incendios, terremotos, etcétera.

Gilda BAUTISTA

Catástrofe técnica. Deriva del latín *catastrophe* (suceso infausto, *gravis calamitas*).

Acontecimientos derivados de la vida profesional, imposibles de prever o resistir, que provocan daños materiales y humanos. Son catástrofes técnicas las fugas de productos contaminantes (físicos, químicos y biológicos), derrumbes mineros, explosiones, etcétera.

Desde su origen en la Tierra el hombre ha tenido que trabajar. Esta actividad ha traído como consecuencia la producción de accidentes y enfermedades derivados directamente del ejercicio de un trabajo más o menos arriesgado.

En la antigüedad, el trabajo era por naturaleza manual, y estaba a cargo de los esclavos. Cuando alguno sufría un accidente, la incapacidad laboral implicaba solamente un daño, que era soportado por el dueño del esclavo como cualquier otro provocado por un objeto o animal.

A finales del siglo pasado nació en Europa la teoría del riesgo profesional, imponiéndole a los empresarios la obligación de resarcir a sus trabajadores de los accidentes o enfermedades que contrajeran los operarios en el trabajo.

Las prestaciones del seguro de riesgos profesionales son cubiertas íntegramente por las cuotas de los patrones, mismas que se fijan en proporción al monto de los salarios que pagan y a los riesgos inherentes a las actividades de la negociación de que se trate.

Gilda BAUTISTA

Cesantía en edad avanzada. De cesación. Del lat. *cessatio, onis*. Estado jurídico de aquel sujeto asegurado del régimen obligatorio de seguridad social que se encuentra desempleado por contar con una edad de sesenta años y que ha cubierto al organismo público encargado de la prestación del servicio de seguridad social un determinado número de cotizaciones medidas en semanas o años.

Históricamente el fenómeno del desempleo ha sido una de las más grandes preocupaciones y problemas de los hombres y de las sociedades en donde se ubican. Al individuo le es inherente el trabajo, y para la mayoría representa su único bien enajenable y medio para satisfacer sus necesidades, por lo que su falta es altamente angustiante y generadora de múltiples problemas, siendo el más inmediato la forma en que el trabajador y su familia podrán allegarse los satisfactores a sus más urgentes necesidades de alimentación, vestido, vivienda y atención médica.

En las modernas sociedades industrializadas el desempleo ha ido incrementándose frente a la transformación de las relaciones de producción, falta de capacitación para el trabajo, desplazamiento de mano de obra a consecuencia de modernas tecnologías, y fundamentalmente en nuestros días, por las acentuadas contradicciones de los modelos económicos existentes.

Las adversas condiciones económicas que desafortunadamente han vivido y viven muchos países han hecho imposible y utópico pensar en la instauración de un seguro de desempleo. A los habitantes de dichos países les preocupa más cómo generar mayores puestos de trabajo, que proteger la falta de éste; así fue como lo concibieron los

legisladores de la seguridad social en México, quienes sin dejar de reconocer la existencia de ese grave problema, adoptaron una fórmula práctica al instituir la figura de la cesantía en edad avanzada, haciéndola materia de un ramo específico en los sistemas de aseguramiento social, como un método alternativo y restringido de proteger el desempleo.

En la exposición de motivos de la LSS de 1943 se expresa que bajo este estado jurídico se protege a los trabajadores viejos que sin ser inválidos y sin haber alcanzado la edad mínima para acceder a la protección del seguro de vejez, se encuentran sin empleo, estimándose que en estas condiciones, debido al desgaste sufrido, que necesariamente merma en gran proporción su potencialidad para el trabajo, se ven colocados en una situación de inferioridad para obtener una nueva ocupación respecto a los demás trabajadores.

Jurídicamente se califica la existencia del estado de cesantía en edad avanzada, cuando el sujeto asegurado reúne, básicamente, dos características: quedar privado de trabajo remunerado y haber cumplido sesenta años de edad. Además de tales circunstancias, el asegurado debe tener reconocidas ante la institución de seguridad social un mínimo de cotizaciones semanales o anuales, para poder disfrutar de las prestaciones que la Ley en cuestión otorga por el ramo del seguro correspondiente.

Gustavo CÁZARES GARCÍA

Cesión de derechos. Del latín *cessio, -onis* y *directus*. Renuncia de algún crédito o de alguna prestación en favor de una persona (acreedor).

Contrato por virtud del cual una persona llamada cedente transmite los créditos que tiene en contra de algún deudor a un tercero llamado cesionario.

La naturaleza de la cesión de derechos será de venta si se hace por un precio cierto y en dinero; de permuta, si se realiza a cambio de una cosa, o de donación, si se realiza gratuitamente. En ese sentido, en la cesión de crédito se observarán las disposiciones relativas al acto jurídico que le dio origen, en lo que no se opongan a las reglas propias de la cesión de derechos.

Se habla de que la cesión de derechos constituye un contrato en tanto que inclusive en su forma gratuita se requiere de la aceptación del cesionario para que dicha manera de transmitir obligaciones surta sus efectos, es decir, se configure.

La doctrina del derecho común sostiene que el género próximo de la cesión de derechos es el de una forma de transmitir las obligaciones. Igualmente, se ha plasmado tal clasificación en algunos cuerpos de derecho positivo, como el Código Civil.

En materia civil, en principio no se requiere el consentimiento del deudor para transmitir el crédito.

La cesión puede ser total o parcial. Otras modalidades de la cesión son aquellas en las cuales el acreedor puede ceder a dos personas diferentes, partes alicuotas del mismo crédito, y aquella en que puede ceder una parte del crédito reservándose la otra.

La cesión de derechos no fue admitida en el derecho romano clásico porque consideraba que el vínculo entre acreedor y deudor era un encadenamiento insuperable.

En el derecho romano justinianeo fue ya posible transmitir los créditos, pero sólo de manera indeterminada.

Octavio SALAZAR

Clasificación de empresas. La palabra "clasificación" es un sustantivo femenino que denota la acción y el efecto de clasificar. El verbo "clasificar", a su vez, es un vocablo que procede del latín *classificare*, el cual significa ordenar o disponer de cosas y conceptos por sus respectivas clases. Finalmente, la clase representa el orden o número de personas o cosas del mismo grado, calidad u oficio.

De otra parte, la palabra "empresas" es utilizada en la expresión del epígrafe, como el objeto del orden que entraña la clasificación. Por consiguiente, interesa, antes que su significado más general, —denotante de una acción valiosa emprendida con empeño— la cuarta acepción en español, que corresponde a su significado económico, o sea, el carácter de una sociedad fundada con propósitos económicos o mercantiles para llevar a cabo actividades productivas o comercializadoras de bienes y de servicios.

La clasificación es uno de los principales procedimientos científicos para el análisis de las cosas de la naturaleza y de los conceptos intelectuales. A ello se debe la importancia de una ciencia especial dedicada al estudio de los principios, métodos y fines de la clasificación. Dicha ciencia se denomina taxonomía, palabra que proviene del griego, la cual se forma por los vocablos *taxos*, ordenación, y *nomos*, ley o norma. Se aplica, en particular, dentro de la biología, para la ordenación jerarquizada y sistemática de los nombres y características de los grupos de animales y vegetales.

En el derecho mexicano de la seguridad social, la expresión tiene el propósito de establecer un procedimiento legal específico encaminado a la determinación de las cuotas a cargo de las empresas.

El citado procedimiento se establece como base para el cálculo de las aportaciones que deben hacer exclusivamente los patrones al seguro de riesgos del trabajo.

Para demostrar la afirmación anterior basta señalar que la LSS establece, con el propósito de fijar las primas a cubrir por dicho seguro de riesgos de trabajo, que "las empresas serán clasificadas y agrupadas de acuerdo con su actividad, en clases", mediante la estructuración de una tabla (a. 79).

1. En la citada tabla, la prima que corresponde aplicar a cada empresa y sujeto obligado se determina considerando, además de la clase, el grado de riesgo, así como los índices de frecuencia y gravedad.

Las clases en que se organiza la tabla son cinco, indentificadas con números romanos, en los que se agrupan los diversos tipos de actividades y ramas industriales de las empresas, en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores (a. 82).

Los grados de riesgo se localizan en la tabla con un número arábigo que va del 1 al 100, quedando distribuidos entre las distintas clases. Algunos de los grados de riesgo más elevados para una clase se ven repetidos en los niveles más bajos de la clase siguiente.

De otra parte, la tabla divide los grados de riesgo correspondientes a una misma clase en tres secciones, en los que aparecen las primas en por ciento, aplicables sobre el salario base de cotización (véase esta voz).

Los tres agrupamientos de primas en que se estructuran los grados de riesgo de cada clase se identifican con las expresiones: "inferiores al medio", "grado medio" y "superiores al medio". La Ley asigna importantes efectos a dichos agrupamientos, particularmente a la prima del "grado medio", que sirve de punto de partida en los casos de clasificación inicial (a. 12 del Reglamento), y de cambio de clase por modificación en sus actividades (a. 79, último párrafo, de la Ley).

La "clasificación de empresas", en síntesis, tiene el efecto jurídico de permitir la determinación de la prima conforme a la cual los obligados deben pagar la cuota correspondiente al seguro de riesgos de trabajo.

La prima, expresada en por ciento, representa el coeficiente que, aplicado sobre el salario base de cotización, hace posible determinar la cuota a pagar. En esa virtud, atendiendo al carácter contributivo que la ley fija a las cuotas del seguro social, las "primas" mencionadas tienen la función correspondiente a las tasas de las contribuciones, por lo que la tendencia ha sido que la tabla que las establece deba incluirse en el texto de la ley, para dar debido cumplimiento al principio constitucional de legalidad en materia fiscal.

2. El legislador ha establecido que las cuotas que los patrones deban pagar por el seguro de riesgo de trabajo se determinen "en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo" (a. 78 de la Ley).

El citado ordenamiento se denomina Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de

Trabajo. Fue expedido por el Ejecutivo Federal en ejercicio de las facultades conferidas por el a. 89, fr. I, de la C. Se publicó en el *D. O.* de la Federación de 29 de junio de 1981, e inició su vigencia el día 1o. de julio siguiente.

El citado Reglamento establece la "Lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales" (a. 13 del mismo). Las cataloga "en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores", y asigna "a cada uno de los grupos que forman dicha lista, una clase determinada", en cumplimiento a lo dispuesto por la Ley (a. 82). Ésta ordena para ello que se tome como base "la estadística de los riesgos de trabajo acaecidos en los referidos grupos de empresas, computados y evaluados de manera global" sin tomar en cuenta "los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa".

Lo anterior ha sido el objeto medular del Reglamento. En la catalogación de actividades prevista por el a. 13 se señala, en primer lugar, el grupo de la actividad empresarial, asignándole, para su fácil identificación, los dos primeros dígitos. Enseguida se subdivide la actividad, identificándola con la fracción, a la que asigna tres o cuatro dígitos, repitiendo en los dos primeros los que corresponden al grupo. En tercer lugar, señala el nombre de la actividad, así como describe también, con cierto grado de detalle, la subactividad de que se trata. Finalmente, señala la clase que, en número romano, le atribuye a la subactividad respectiva.

La estructura de la catalogación de actividades responde a una ordenación que parte de las actividades empresariales de índole primaria, como son la

agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, caza, así como las extractivas minerales, petroleras y del gas; continúa con las industriales de fabricación, transformación y ensamble; pasa por las relativas a la compraventa de bienes, a los servicios de toda índole y concluye con los agrupamientos mercantiles y de otros órdenes, incluso los servicios de organizaciones internacionales.

El Reglamento también prevé el procedimiento de determinación de los grados de riesgo (aa. del 20 al 30), las reglas de competencia de las autoridades del IMSS para aplicar las disposiciones del mismo (aa. 31-34), la instancia administrativa de aclaración (aa. 35-37), así como algunas disposiciones de carácter general sobre la materia (aa. 1o-8o. y 38-40).

3. La división en cinco clases responde al criterio de menor a mayor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores en las actividades que desempeñan las empresas, considerando la actividad fundamental que éstas realicen.

Así, tenemos que a la clase I tradicionalmente se le ha denominado "de riesgo ordinario de vida"; la II, "de riesgo bajo"; la III, "de riesgo medio"; la IV, "de riesgo alto", y la V "de riesgo máximo".

4. El primer paso en la clasificación de las empresas consiste en la identificación de la clase que le corresponde, para lo cual se debe localizar el grupo y fracción en que se ubica la actividad principal que realice.

La clasificación en el grupo, fracción y clase de riesgo correspondiente, se hace siguiendo el orden previsto en la lista de actividades del Reglamento, conforme al criterio de mayor similitud (a. 13 del Reglamento).

En caso de que la actividad de una empresa no apareciera comprendida

en el catálogo de actividades, la clasificación debe efectuarse considerando el mismo criterio de analogía o similitud que tengan con los procesos de trabajo y los riesgos de dicha actividad con los que aparecen en el catálogo del Reglamento (a. 14 del mismo).

En resumen, la clase es el concepto jurídico que tiene la función de colocar a una empresa en el ramo, grupo y fracción de actividad económica fundamental en la que se presenta una expectativa de riesgo para todo trabajador que en ella preste sus servicios.

5. El segundo paso consiste en determinar el grado de riesgo que corresponde a la empresa.

En la tabla del a. 79 de la Ley aparecen cien grados de riesgo diferentes en los que se puede clasificar a las empresas, los cuales quedan distribuidos entre las distintas clases. Algunos de los grados de riesgo más elevados para una clase se ven repetidos en los niveles más bajos de la clase siguiente.

Así, tenemos que en la clase I se localizan los grados del 1 al 5; en la clase II, los grados del 4 al 14; en la clase III, los grados del 11 al 37; en la clase IV, los grados del 30 al 60, y en la clase V, los grados del 50 al 100.

En cada clase aparecen un número de grados impares con el propósito de establecer el grado medio. Así, en la clase I, formada por 5 grados de riesgo, el medio es el 3; en la clase II, integrada por 11 grados de riesgo, el medio es el 9; en la clase III, compuesta por 27 grados de riesgo, el medio es el 24; en la clase IV, formada por 31 grados de riesgo, el medio es el 24; en la clase IV, formada por 31 grados de riesgo, el medio es el 45, y en la clase V, integrada por 51 grados de riesgo, el medio es el 75. El grado medio de cada clase tie-

ne la importante tarea de establecer el punto de aplicación para los casos de clasificación inicial o de modificación. Los grados extremos se denominan "grado mínimo" y "grado máximo" de cada clase, y dentro de ellos se presenta la movilidad que se puede producir en la revisión anual de las condiciones particulares de cada empresa.

La colocación de una empresa en un grado de riesgo determinado en la clase que le corresponde, obedece a las condiciones específicas de peligrosidad que anualmente presente dicha empresa particular.

En síntesis, el grado de riesgo es el concepto jurídico que tiene la función de clasificar a una empresa conforme a la expectativa de riesgo que ésta particularmente represente para todo trabajador que en ella preste sus servicios, atendiendo a sus condiciones específicas de peligrosidad identificadas anualmente.

5. La clasificación de las empresas en el grado de riesgo correspondiente se determina anualmente conforme a procedimientos previstos en la Ley y en el Reglamento.

Una vez determinado el grado de riesgo se conoce cuál es la prima que en por ciento debe aplicar la empresa sobre el salario base de cotización y cubrir la cuota en el seguro de riesgos de trabajo que nos ocupa.

Dicha prima será aplicable durante los seis bimestres posteriores, llevándose una contabilidad individualizada del índice de siniestralidad.

6. En la tabla del a. 79 de la Ley se incluye un listado de primas correspondientes a cada uno de los grados de riesgo de las empresas.

En la reforma legal de julio de 1993, los por cientos correspondientes fue-

ron sensiblemente incrementados. Sin embargo, aun con los notables incrementos observados sobre todo en los grados de riesgo inferiores, se observa una marcada diferencia con las primas correspondientes a los grados medios y superiores.

En efecto, la prima correspondiente al grado 1 es de 0.34785; la del grado 25 es de 2.69625; la del grado 50 es de 3.14250; la del grado 75 es de 7.58875; y la del grado 100 es de 10.03500. Lo anterior muestra la enorme distancia entre los diferentes coeficientes.

7. El principio de legalidad en materia fiscal ha impulsado al legislador a incorporar la tabla del a. 79 en la Ley de la materia, con la necesaria inclusión de las primas y sus diferentes elementos.

No obstante, el establecimiento de la clase en que se ubica a una empresa aún es objeto central del Reglamento, razón por la cual algunos opinan que no se satisface a cabalidad el citado principio constitucional (véase Ricoy, *El sistema...*, p. 126).

Al respecto, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que "cuando los artículos 79, 80, 81, 82 y 83 de la LSS remiten, [...] al Reglamento [...] no dejan a cargo de la autoridad administrativa la determinación de los elementos esenciales de las cuotas, ni constituyen una delegación de facultades [...]", o sea que no se infringe el principio de legalidad. Amparo en revisión 665/89, Camisa, S. A. de C. V. 12 de septiembre de 1991. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, número 49, enero de 1992, pp. 87 y 88.

8. La Ley establece distintas hipótesis de modificación de la clasificación de las empresas.

El supuesto más general consiste en que el Consejo Técnico del Instituto

debe promover cada tres años la revisión de la tabla del a. 79 "para propiciar que se mantenga o restituya, en su caso, el equilibrio financiero de este ramo de seguro" (a. 79, penúltimo párrafo).

La segunda hipótesis se refiere a la facultad que confiere la Ley al propio Consejo Técnico del Instituto para promover la revisión de la clases y grados de riesgo (a. 83). Esta revisión se fundamenta en la información estadística que dicha autoridad debe recabar para que por procedimientos actuariales determine cuándo el índice de siniestralidad de todas las empresas comprendidas en una actividad excedan o sean inferiores, durante cada uno de los tres últimos años, al grado máximo o al grado mínimo, respectivamente, de la clase en que se encuentre; supuestos en los que la actividad se pasará a la superior o a la inferior, respectivamente.

Es obvio que esta posibilidad de cambio en la clasificación general de las empresas debe darse a través de la reforma al a. 13 del Reglamento o, en otra disposición del Ejecutivo Federal.

La tercera hipótesis de modificación de la clasificación la prevé el a. 80 de la Ley. Las empresas tienen la obligación de revisar anualmente el grado de riesgo conforme al cual estén cotizando. El efecto de esa revisión consiste en determinar si permanecen en el mismo grado de riesgo, si se disminuye o si se aumenta.

Las consecuencias de la revisión se basan en el examen de los índices de siniestralidad de la empresa. Este concepto se define en el Reglamento y se determina como el mismo establece. Se entiende por dicho concepto, "al promedio del producto del índice de frecuencia por el índice de gravedad" (a. 80. del mismo), y su expresión actuarial

se expresa en una fórmula que el propio Reglamento prevé (a. 30).

Por su parte, el índice de frecuencia, conceptualmente, consiste en "la probabilidad de que un siniestro ocurra en un día laborable" (a. 28), y el índice de gravedad resulta "el tiempo perdido en promedio por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades temporales, permanentes, parciales o totales y defunciones, entre el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo en el lapso que se analice" (a. 29).

9. El patrón está obligado a proporcionar el aviso de registro, así como la forma adicional en los que se dé información sobre los datos relevantes para la clasificación de la empresa, incluso la autodeterminación de ésta. La autoridad, en caso de omisión, hace la clasificación, e inclusive tiene facultad para rectificar la formulada por el obligado (a. 12 del Reglamento).

El método de clasificación de empresas previsto en la Ley ha venido transformándose a través del tiempo, siendo una notable innovación la inclusión de la tabla del a. 79 de la Ley, dado que contiene un buen número de elementos del procedimiento de clasificación, inclusive de las actividades para la determinación de la clase correspondiente.

Luis CARBALLO BALVANERA

Concubina. Del latín *concupina*, manceba o mujer que vive y cohabita con un hombre como si éste fuera su marido.

Para que esa cohabitación entre un hombre y una mujer surta efectos jurídicos en materia civil, deben pasar cinco años, o bien que hayan tenido hijos, siempre y cuando ambos permanezcan libres de matrimonio. Es decir, esa co-

habitación más o menos prolongada se convierte en concubinato, que es una unión de hecho, la cual da derecho a ser considerados como cónyuges. Como por ejemplo, ambos pueden solicitar alimentos (a. 302 del CC); a participar en la investigación de la paternidad de los hijos nacidos de la unión (aa. 382 y 383 del CC); a participar en la sucesión recíproca, en la inteligencia de que si concurren varias concubinas o concubenarios, ninguno heredará (a. 1635 del CC).

En materia laboral, la fr. III del a. 501 de la LFT reconoce las condiciones y derechos de la concubina, a falta de cónyuge supérstite, al señalar que tendrán derecho a la indemnización en los casos de muerte del trabajador "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 [...]"; concurrirá con las personas mencionadas en las frs. I y II del citado a.; donde se requiere a las personas que concurren a reclamar la indemnización, demostrar que dependían económicamente del trabajador, y aunque no se le exige esa dependencia, la concubina debe probarla.

Ahora bien, en materia de seguridad social, el a. 72 de la LSS establece que sólo a falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión señalada en la fr. II del a. 71, la mujer con quien el asegurado vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, agregando una excepción "si al morir el asegurado te-

nía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de pensión”.

El a. 73 preceptúa la forma de repartir las pensiones a las personas que tienen derecho al pago por fallecimiento del trabajador, al señalar que a la cónyuge, y a falta de ésta a la concubina, se le pagará la pensión mientras no contraigan nupcias, o ésta entre en nuevo concubinato, y en tal caso de contraer nupcias, la cónyuge o la concubina recibirán una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada.

El a. 92 de la misma Ley establece quiénes quedan amparados en la rama del Seguro Social, y en su fr. III vuelve a hacer referencia a la mujer con quien el asegurado ha hecho vida marital durante cinco años, etcétera; agregando en el segundo párrafo al concubino, requiriéndole los mismos requisitos que a la concubina.

La concubina tiene derecho a prestaciones en especie, según lo establece el a. 101, en concordancia con el 92; en caso de maternidad tendrá derecho a asistencia obstétrica y ayuda en especie por seis meses para lactancia (aa. 102 y 103, todos de la LSS).

Por último, la concubina tiene derecho a recibir pensión por viudez, a falta de esposa del trabajador fallecido, aplicándose los requisitos de temporalidad, o que hubieren hijos y que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato (aa. 152 y 155, LSS).

En conclusión, la legislación civil reconoce la figura de la concubina y con ella al concubinato, debiendo cumplir los requisitos de permanecer los concubinos libres de matrimonio, que hagan vida conyugal por lo menos durante cinco años o hayan procreado hijos.

Las legislaciones laboral y de seguridad social introducen un nuevo elemento: el de dependencia económica, que de comprobarse se crean importantes derechos ya señalados.

Los romanos distinguían al concubinato de las demás relaciones pasajeras a las cuales consideraban como ilícitas, debiendo cumplir con ciertas condiciones, tales como entrar en concubinato sólo las personas púberes y no parientes en el grado permitido para el matrimonio, no se podía tener más de una concubina y únicamente no habiendo mujer legítima, es decir, no existía la *affectio maritalis* para contraer las *justae nuptiae*. Sólo podían tomarse como concubinas a las mujeres púberes, esclavas o a una ingenua de baja extracción, quienes manifestaban su voluntad de adquirir esa categoría. Los hijos de esta unión nacían *sui juris*, no estaban sometidos a la autoridad del padre y eran cognados de la madre y de los parientes maternos. No fue hasta la época de Justiniano cuando se le otorgaron efectos y ciertos derechos de sucesión o el poder de legitimarlos al contraer las *justae nuptiae*.

Actualmente algunas legislaciones equiparan al concubinato con el matrimonio, y le otorgan los mismos efectos, como por ejemplo en Cuba, donde los tribunales toman la decisión fundándose en razones de equidad y cumpliendo ciertos requisitos. En Rusia se exigen determinadas obligaciones entre las partes; exteriorización de esas relaciones; sustento entre ambos y educación a los hijos.

En nuestro país, el maestro Raúl Ortiz Urquidi, en su obra *Matrimonio por comportamiento* hace un estudio de las legislaciones de Bolivia, Guatemala, algunos estados de la Unión Americana,

así como al Código Civil de Tamaulipas, donde reconocen legalmente la unión de hecho de un hombre y una mujer, con capacidad para contraer matrimonio, con el fin de vivir juntos, procrear, alimentar y educar a sus hijos, mantener en forma pública esa unión por cierto tiempo y dándole tratamiento como de una familia ante sus familiares y demás sociedad.

Porfirio MARQUET

Concubinatus. (Del latín *concubinatus*, comunicación o trato de un hombre con su concubina). Se refiere a la cohabitación más o menos prolongada y permanente entre un hombre y una mujer solteros, hecho lícito que produce efectos jurídicos. Se le considera como uno de los problemas morales más importantes del derecho de familia.

En la legislación mexicana, en el CC en vigor, no se le reglamenta como una situación de hecho, pero por primera vez en México se reconocen los efectos jurídicos que de esta unión se derivan, como son: el derecho de los concubinos a los alimentos en los términos del reformado a. 302 CC; a participar en la sucesión hereditaria según lo estipulado en el a. 1635 CC; la posibilidad de investigar la paternidad de los hijos habidos entre los concubinarios en los términos de los aa. 382 y 382 del citado CC y, una vez establecida la filiación de los hijos habidos durante el concubinatus, éstos tendrán derecho a los alimentos y a ser llamados a la sucesión del padre.

Además de estos efectos considerados en el ordenamiento civil, están: el derecho de la concubina a recibir la indemnización por la muerte del trabajador por riesgo profesional en los términos del a. 501 de la LFT; el derecho de la concubina a recibir la pensión es-

tablecida por los aa. 73 y 152 de la LSS, en los casos de muerte del asegurado por riesgo profesional, accidente o enfermedad no profesional, y a las pensiones de viudez cuando el concubino ha fallecido y disfrutado de pensión de invalidez, vejez y cesantía.

Son requisitos para que la unión de hecho de un hombre y una mujer produzca los efectos del concubinatus: a) que las concubinas hayan permanecido libres de matrimonio durante el tiempo que duró el concubinatus; b) que la relación haya existido durante los cinco años inmediatos anteriores a la muerte de uno de ellos, y c) que haya habido hijos entre los concubinos, en cuyo caso no será necesario considerar el requisito anterior.

En el derecho romano esta unión era inferior a las *iuste nuptiae*, en virtud de que no existía la *affectio maritalis*, es decir, el ánimo de considerarse marido y mujer. En esta unión ni la mujer ni los hijos adquieren la condición de marido y padre. Sólo podía tenerse en concubinatus a mujeres púberes esclavas o manumitidas y a las "ingenuas" que manifestaran en forma expresa e inequívoca su deseo de descender a la categoría de concubina.

Durante el periodo clásico este tipo de uniones fue tolerado, por lo que escaparon a las sanciones de Augusto las relaciones ilícitas; en el posclásico se regularon más ampliamente. Justiniano hizo la distinción entre hijos habidos en concubinatus y los *vulgo concepti*, especificando que aquéllos podían ser legítimos.

Desde la época de Constantino se intentó abolir el concubinatus por considerarse contrario a la moral cristiana, pero no fue hasta los emperadores cris-

tianos Basilio y León el Filósofo cuando pudo ser proscrito.

Actualmente existen algunas legislaciones, como son las de la antigua Unión Soviética, Estados Unidos, Escocia, Cuba, Bolivia, Guatemala y el CC del estado de Tamaulipas, que legislan, dándole los mismos efectos que al matrimonio solemne, la unión entre un hombre y una mujer sin las solemnidades requeridas en otras legislaciones, en las que se atiende únicamente al consentimiento de las partes y a la prueba de la voluntad. A esta unión que desde el punto de vista del ordenamiento civil del D. F., es un concubinato, se le denomina matrimonio contractual no solemne, matrimonio por comportamiento, matrimonio de hecho, matrimonio consensual o *gretna green*, en el caso de Escocia, presentándose pequeñas variaciones entre unos y otros.

Alicia Elena PÉREZ DUARTE Y N.

Condiciones de trabajo. Consisten en la suma de derechos y deberes que las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, le otorgan e imponen, recíprocamente, a los patronos y trabajadores, y a éstos entre sí.

La LFT regula en el título tercero, denominado precisamente "Condiciones de trabajo", algunos de los derechos y deberes de la relación laboral (aa. 56 al 131); y en el título cuarto, que intitula "Derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos", regula otros de los deberes y facultades de las partes (aa. 132 al 163), sin que exista fundamento alguno para esa distinción: los derechos y deberes de los trabajadores y patronos son sus condiciones de trabajo.

Los derechos y deberes —en que consisten las condiciones de trabajo— los podemos clasificar de la manera siguiente:

1) *Derechos y deberes de carácter personal.* Al ser la actividad laboral una parte de la persona humana —radica en los procesos anímicos y mecanismos corporales del ser humano—; la prestación del trabajo genera derechos y deberes de contenido moral y, por lo tanto, derechos y deberes de naturaleza personal, como son: deber del trabajador de prestar sus servicios en la materia, con la eficiencia y en el lugar y tiempo convenidos; derechos y deberes del patrón y los trabajadores de guardarse lealtad recíproca: fidelidad y previsión; derechos y deberes del patrón y los trabajadores a un trato igual o desigual, según el caso, etcétera.

2) *Derechos y deberes de índole individualista.* Los fines distintos y propios de los trabajadores y patrón —salarios para los trabajadores y frutos para el patrón— producen derechos y deberes con fines divergentes y, por lo tanto, derechos y deberes de índole individualista, como son: los derechos de los trabajadores de recibir un salario; de participar en las utilidades; de trabajar en una jornada limitada; de descansar —durante la jornada, entre dos jornadas, semanalmente, anualmente por vacaciones, por días conmemorativos y por permisos—; a las invenciones; a la estabilidad en el empleo; derecho del patrón de ser el beneficiario del producto del trabajo; derecho de los trabajadores para "coligarse temporalmente" —constituir una coalición— para la defensa de sus intereses comunes; derecho de los trabajadores y patronos para "coligarse permanentemente" —constituir un sindicato— para el estudio, me-

joramiento y defensa de sus intereses, etcétera.

3) *Derechos y deberes de naturaleza comunitaria*. El fin común de los trabajadores y del patrón —participar en las utilidades— origina derechos y deberes con fines convergentes y, por lo tanto, derechos y deberes de naturaleza comunitaria, como son: derechos de formar las comisiones mixtas, de participar en las utilidades, etcétera.

4) *Derechos y deberes de índole colectiva*. En las condiciones de trabajo, aun sin la existencia de un contrato colectivo de trabajo ni la presencia de un sindicato, observamos que contienen derechos y deberes de naturaleza colectiva. Por ejemplo: el derecho de participar en las utilidades podemos observarlo desde tres ángulos visuales de decreciente amplitud: como *derecho comunitario*: derecho de la comunidad, del patrón y de los trabajadores de recibir cada uno de ellos una parte del total de las utilidades —de recibir una parte de la renta gravable de la empresa, determinada de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta—; como *derecho colectivo*: el derecho de la colectividad de los trabajadores de recibir un 10% de la utilidad de la empresa; y como *derecho individual*: el derecho de cada uno de los trabajadores de recibir, respectivamente, una parte del 10% de la utilidad de la empresa, en proporción al número de días trabajados y al monto de salarios devengados por el trabajo prestado durante el respectivo ejercicio fiscal.

El derecho colectivo de los trabajadores de participar como grupo del importe del 10% de las utilidades lleva inherentes los derechos, también, colectivos siguientes: derecho a que el patrón les entregue, dentro de un término de diez días contados a partir de la

fecha de su presentación, la Declaración del Impuesto sobre la Renta; derecho de plantear las observaciones que juzguen convenientes respecto a la forma en que el patrón determinó la renta gravable, y derecho a que el patrón ponga a su disposición las listas de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga para resolver qué trabajadores tienen derecho a participar.

Además del derecho colectivo de los trabajadores de la empresa de participar como grupo del importe del 10% de las utilidades, y sus derechos colectivos inherentes, encontramos en las condiciones de trabajo otros derechos colectivos; como por ejemplo, derecho de participar en la formación de las comisiones mixtas —para determinar la participación individual de utilidades, de capacitación y adiestramiento, para determinar la antigüedad de los trabajadores, de seguridad e higiene y para formular el reglamento interior de trabajo—; derecho a que se les proporcione capacitación y adiestramiento; derecho de formular los planes y programas para capacitación y adiestramiento; derechos derivados de la antigüedad (preferencia para ascenso, para no ser suspendido o reajustado); derecho de que se instalen el establecimiento y la maquinaria de acuerdo con los principios de seguridad e higiene; derecho a que se les proporcionen habitaciones cómodas e higiénicas; derecho de exigir al patrón la firma de un contrato colectivo de trabajo; derecho de huelga para presionar para la firma de ese contrato colectivo de trabajo, etcétera.

Los “derechos colectivos” de las condiciones de trabajo, los trabajadores los pueden ejercer mediante una “coalicción temporal” —denominada simple-

mente coalición—; salvo los derechos de exigir la firma de un contrato colectivo o de huelga para presionar para la firma de ese contrato colectivo, que sólo los pueden ejercer mediante una “coalición permanente” —llamada sindicato—.

Advertimos cómo en las condiciones de trabajo encontramos no sólo derechos y deberes de naturaleza personal, individualista y comunitaria, sino también sin la existencia de un contrato colectivo de trabajo ni de un sindicato, derechos y deberes de índole colectiva.

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, y se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parta (a. 24 LFT).

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; b) Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; c) El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; d) El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; e) La duración de la jornada; f) La forma y el monto del salario; g) El día y el lugar de pago del salario; h) La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa; e i) Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón (a. 25 LFT).

La falta por escrito de las condiciones de trabajo no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de

esa formalidad (a. 26 LFT). Esto significa que, a falta de escrito de las condiciones de trabajo, se tienen por ciertas las afirmadas por el trabajador, salvo prueba en contrario.

V. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, DERECHOS DE LOS PATRONES, DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, RELACIÓN DE TRABAJO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Consejo Técnico del IMSS. La voz “consejo” proviene del latín *consilium*, que significa cuerpo administrativo y consultivo en las sociedades o compañías particulares. Por consejo de administración se entiende un cuerpo o un grupo formado de dos o más personas, cuya función consiste en representar, dirigir o gobernar ciertos entes públicos.

El a. 246 de la LSS establece que los órganos superiores del IMSS son: la Asamblea General, el Consejo Técnico, la Comisión de Vigilancia y la Dirección General.

De los órganos antes mencionados, y de acuerdo con el concepto aludido, su equivalente dentro del IMSS es el H. Consejo Técnico, en virtud de que el a. 252 de la Ley antes mencionada dispone que éste será el representante legal y administrador del Instituto; está estructurado bajo el esquema del tripartismo, es decir, por tres sectores: patronal, obrero y estatal, constando de cuatro integrantes cada uno, con lo que se pretende establecer un sistema representativo y democrático, a fin de que los tres sectores, cuyos intereses concurren en la formación del patrimonio básico del sistema, estén debidamente representados.

Este sistema tripartito de integración posteriormente fue modelo a seguir en la creación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el INFONAVTT y el FONACOT.

El sector estatal está compuesto por el director general del IMSS, quien presidirá las sesiones respectivas, por el secretario de Salud (quien delegó su representación en el subsecretario de Planeación de la Secretaría de Salud), por el subsecretario "A" de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por el director general del ISSSTE, aunque durante mucho tiempo esta posición la ocupó el director general del INFONAVTT.

El sector patronal está compuesto por tres integrantes de la CONCAMIN y uno de la CONCANACO. El sector obrero está integrado por un representante de los siguientes organismos: CTM, CROC, CROM y Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.

Estos doce miembros, así como sus respectivos suplentes, serán designados en la Asamblea General, sin que éstos formen parte de la misma, en los términos que fije el Reglamento correspondiente.

Las resoluciones del Consejo Técnico se darán por mayoría de votos, correspondiendo a cada sector un voto; sesiona una vez por semana, siendo en la actualidad los días miércoles; el quórum mínimo para que sesione el Consejo Técnico será de por lo menos un representante por sector. Sin embargo, por lo que respecta al sector estatal, siempre deberá estar presente el director general del IMSS y presidente del Consejo.

Los miembros del Consejo Técnico duran en sus cargos seis años, pudiendo ser reelectos o removidos libremente por quien los designó, o por causas justificadas para ello, correspondiendo a la Asamblea General el acuerdo definitivo que resolverá lo conducente en los términos del Reglamento, mediante procedimientos en que se oiga en defensa al consejero cuya remoción se solicita.

Su labor constante y cuidadosa ha sido base primordial para la formulación de las políticas y de los lineamientos del IMSS, y por lo tanto de la seguridad social mexicana, ya que entre sus atribuciones prioritarias se encuentra la implantación del régimen en toda la República, así como el estudio y proposición al Ejecutivo Federal, de las modalidades al régimen obligatorio que se requieran, para beneficiar a los trabajadores del campo; decide sobre toda clase de inversiones de los fondos del propio Instituto, con estricta sujeción a lo prevenido en la Ley y sus Reglamentos, es el que realiza todas las operaciones de la institución, exceptuando aquellas que por su importancia ameriten acuerdo expreso de la Asamblea General.

La importancia del Consejo Técnico se hizo notar desde su inicio, cuando se le responsabilizó de la organización y administración del Instituto, no sólo por las funciones que le otorgó la Ley, sino por las que le fueron inherentes.

La primera sesión del Consejo Técnico, que tuvo lugar el 22 de enero de 1943 y en la del cuerpo colegiado en pleno, presidido por el entonces director general, licenciado Vicente Santos Guajardo, acordó la designación del ingeniero Miguel García Cruz como se-

cretario general; asimismo, se nombró a los jefes de las primeras áreas operativas, y se planteó la organización de los recursos humanos y sus emolumentos, así como el manejo de egresos, y en general el presupuesto de la institución.

Las normas mínimas de funcionamiento del Consejo Técnico quedaron dispuestas en el Reglamento de la LSS, publicado en el *D. O.* el 14 de mayo de 1943.

Las sesiones del Consejo Técnico que tuvieron lugar a principios de 1944 se caracterizaron por coincidir con la implantación de los servicios médicos y prestaciones del Seguro Social y por el interés que puso su presidente y director general del IMSS, Ignacio García Téllez, en superar todos los obstáculos propios del comienzo. El contenido de las actas correspondientes da una idea precisa de la activa participación solidaria de los representantes de los tres sectores, que ha sido el firme cimiento para que la seguridad social en México sea una realidad.

Ejemplo claro de que el Consejo Técnico ha intervenido en la administración del IMSS, en cumplimiento de sus atribuciones, lo tenemos en 1944, año en el cual el IMSS atravesaba por un desequilibrio financiero por falta de pago de cotizaciones, motivo por el cual el Consejo antes aludido comisionó al licenciado Antonio Carrillo Flores, quien también pertenecía a la Comisión de Vigilancia, para que en representación del Instituto llevara a cabo las gestiones conducentes a fin de solucionar esta situación. El resultado fue insólito, ya que el 24 de noviembre de 1944 se expidió el decreto presidencial que modificó el a. 135 de la LSS, en el sentido de otorgarle el carácter de organismo fiscal autónomo al IMSS,

para el cobro de las cuotas obrero-patronales a través de la facultad económico-coactiva y por conducto de las oficinas federales de la Secretaría de Hacienda, lo que permitió contar con los remanentes necesarios para cubrir compromisos futuros del Instituto en materia de pensiones, orfandad, invalidez, vejez, etcétera.

Porfirio MARQUET

Conservación de derechos. "Conservación" proviene del vocablo latino *conseruo*, *conseruare*, que en su traducción gramatical quiere decir conservar. Conservar: mantener un cierto estado, hacer durar.

"Derecho" proviene del vocablo latino *ius*, que en su traducción gramatical quiere decir derecho. Facultad de hacer u obtener alguna cosa con arreglo a las normas morales, a las leyes positivas o a las instituciones sociales. Acción que se tiene sobre una persona o cosa. Justicia, razón. Conjunto de preceptos y reglas a que está sometida toda sociedad civil.

Ni la LSS ni la LISSSTE, no obstante utilizar el término, establecen una definición del mismo, por lo que procederemos a dar la definición doctrinal:

Es la mantención de vigencia durante periodos de tiempo establecidos en la ley, de prestaciones en dinero o en especie generadas o por generarse, que opera cuando el sujeto beneficiario generador del derecho deja de pertenecer al régimen al que fue dado de alta.

Los antecedentes se remontan a la expedición de la LSS, posteriormente se establece en la LISSSTE, no así en la LISSFAM, dada la naturaleza misma de la prestación del servicio en la milicia.

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

Conservación de derechos del seguro de enfermedades y maternidad. "Conservación de derechos" (ver Conservación de derechos).

"Seguro" proviene del vocablo latino *securus*, que en su traducción gramatical quiere decir seguro; libre de todo daño o riesgo.

"Enfermedades" proviene del vocablo latino *aeger*, que quiere decir enfermo; alteración de la salud del organismo.

"Maternidad" proviene del vocablo latino *maternus*, que quiere decir materno; estado o calidad de madre.

Legalmente la LSS establece: "Art. 118. El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir las prestaciones correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad en los términos del presente capítulo. Del mismo derecho disfrutará sus beneficiarios.

Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dura aquél".

Es la mantención de vigencia durante periodos de tiempo establecidos por ley, de prestaciones en dinero y en especie de los seguros de enfermedades y maternidad, generadas o por generarse, que opera cuando el sujeto beneficiario generador de derechos deja de pertenecer al régimen al que fue dado de alta.

Los antecedentes se remontan a la expedición de la LSS, posteriormente se establece en la LISSSTE, no así en la

LISSFAM, dada la naturaleza misma de la prestación del servicio en la milicia.

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

Conservación de derechos del seguro de invalidez, vejez. Conservación de derechos del seguro (ver Conservación de derechos; Conservación de derechos del seguro de enfermedades y maternidad).

"Invalidez" proviene de los vocablos latinos *in*, que quiere decir en, a, contra, y *validus*, que significa robusto, sano. Que no tiene fuerza débil. Dícese de la persona que padece de un defecto físico o mental, ya sea congénito, ya adquirido, el cual le dificulta alguna de sus actividades.

"Vejez" proviene del vocablo latino *vetus*, que quiere decir viejo, antiguo. De mucha edad.

La LSS establece: "Art. 182. Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen del seguro obligatorio, conservarán los derechos que tuvieron adquiridos a pensiones en los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, por un periodo igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contado a partir de la fecha de su baja.

Este tiempo de conservación de derechos no será menor de doce meses.

Las disposiciones anteriores no son aplicables a las ayudas para gastos de matrimonio y de funeral, incluidas en este capítulo".

Es la mantención de vigencia durante periodos de tiempo establecidos por ley, de prestaciones en dinero y en especie de los seguros de invalidez y vejez generadas o por generarse, que opera cuando el sujeto beneficiario generador del derecho deja de pertenecer al régimen al que fue dado de alta.

Conservación de derechos del seguro de enfermedades y maternidad. "Conservación de derechos" (ver Conservación de derechos).

"Seguro" proviene del vocablo latino *securus*, que en su traducción gramatical quiere decir seguro; libre de todo daño o riesgo.

"Enfermedades" proviene del vocablo latino *aeger*, que quiere decir enfermo; alteración de la salud del organismo.

"Maternidad" proviene del vocablo latino *maternus*, que quiere decir materno; estado o calidad de madre.

Legalmente la LSS establece: "Art. 118. El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir las prestaciones correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad en los términos del presente capítulo. Del mismo derecho disfrutará sus beneficiarios.

Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dura aquél".

Es la mantención de vigencia durante periodos de tiempo establecidos por ley, de prestaciones en dinero y en especie de los seguros de enfermedades y maternidad, generadas o por generarse, que opera cuando el sujeto beneficiario generador de derechos deja de pertenecer al régimen al que fue dado de alta.

Los antecedentes se remontan a la expedición de la LSS, posteriormente se establece en la LISSSTE, no así en la

LISSFAM, dada la naturaleza misma de la prestación del servicio en la milicia.

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

Conservación de derechos del seguro de invalidez, vejez. Conservación de derechos del seguro (ver Conservación de derechos; Conservación de derechos del seguro de enfermedades y maternidad).

"Invalidez" proviene de los vocablos latinos *in*, que quiere decir en, a, contra, y *validus*, que significa robusto, sano. Que no tiene fuerza débil. Dícese de la persona que padece de un defecto físico o mental, ya sea congénito, ya adquirido, el cual le dificulta alguna de sus actividades.

"Vejez" proviene del vocablo latino *vetus*, que quiere decir viejo, antiguo. De mucha edad.

La LSS establece: "Art. 182. Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen del seguro obligatorio, conservarán los derechos que tuvieron adquiridos a pensiones en los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, por un periodo igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contado a partir de la fecha de su baja.

Este tiempo de conservación de derechos no será menor de doce meses.

Las disposiciones anteriores no son aplicables a las ayudas para gastos de matrimonio y de funeral, incluidas en este capítulo".

Es la mantención de vigencia durante periodos de tiempo establecidos por ley, de prestaciones en dinero y en especie de los seguros de invalidez y vejez generadas o por generarse, que opera cuando el sujeto beneficiario generador del derecho deja de pertenecer al régimen al que fue dado de alta.

Esta figura sólo opera en la LSS. No existe en la LISSSTE, porque en ésta, cuando el sujeto beneficiario generador del derecho deja de pertenecer al régimen, tiene derecho de inmediato a otra prestación, conocida con el nombre de "indemnización global", regulada por los aa. 87 al 90 de la LISSSTE, la que le protege de uno a catorce años de servicios.

Tratándose de la LISSFAM, ocurre una situación similar, con la salvedad de que en el fuero militar no se permite la renuncia en términos de la Ley Orgánica del Ejército y la Fuerza Aérea Mexicanos, y además existe otra prestación que cubre desde los cinco años de servicios, llamada "compensación", regulada por los aa. 34, 35, 47, 48 y 51 de la LISSFAM. Además de que tratándose de los militares, la invalidez es conocida como inutilización por causas ajenas al servicio, y la contingencia de la vejez se encuentra protegida por los haberes de retiro por edad o tiempo de servicios regulados entre otros preceptos por los aa. 22 y 23 de la LISSFAM.

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

Continuación voluntaria en el régimen obligatorio. "Continuación", del latín *continuatío*, es la acción de proseguir o prolongar lo comenzado.

"Voluntaria", del latín *voluntarius*, aquello que se hace porque ése es el deseo de la persona y no por deber u obligación.

"Régimen", del latín *regimen*, conjunto de normas que rigen una actividad.

"Obligatorio", del latín *obligatorius*, lo que impulsa a realizar un acto o a cumplir un deber.

La continuación voluntaria en un régimen obligatorio de seguridad social es un beneficio para el asegurado, ya

que se traduce en la posibilidad de permanecer como sujeto de ciertos beneficios de ese sistema de protección, no obstante haber sido dado de baja del régimen obligatorio.

Se trata de un privilegio de carácter opcional que debe solicitarse en forma expresa. Este mecanismo permite conservar algunos beneficios de seguridad social que se generan luego de cotizar en forma constante durante cierto tiempo.

No existe contradicción por el hecho de que en esta figura se utilicen los adjetivos de carácter antónimo, "voluntario" y "obligatorio". Es claro que el régimen obligatorio se denomina así, porque no resulta optativo para el patrón incorporar a este régimen a los sujetos de aseguramiento; en cambio, la prolongación de dicho régimen sí es a elección del asegurado.

Hay que tener presente que no es lo mismo la *continuación* voluntaria en el régimen obligatorio, que la *incorporación* voluntaria al régimen obligatorio. La continuación permite que no se interrumpen las prestaciones de seguridad social de que venían disfrutando el trabajador y sus beneficiarios; en cambio, la incorporación posibilita que tengan acceso a ciertos beneficios, determinados sujetos de aseguramiento (ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios, patronos, personas físicas, trabajadores domésticos), cuya incorporación haya quedado pendiente en los términos del a. 13 de la LSS. Siendo expresiones homónimas, su significado es tan diverso como el de las palabras "incorporar" y "continuar".

El elemento volitivo de la continuación en el régimen obligatorio nada tiene que ver con el régimen voluntario establecido en la LSS, el cual compren-

de los seguros facultativos (para incorporar a prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad a familiares o personas no sujetas de protección) y los seguros adicionales (para cubrir prestaciones contractuales superiores a las establecidas en la LSS). El asegurado que sea dado de baja tiene derecho a solicitar su continuación en el régimen obligatorio, siempre y cuando tenga acreditadas, por lo menos, 52 cotizaciones semanales en dicho régimen.

La continuación opera sólo para los seguros de enfermedades y maternidad, y de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; para ambos o para uno de los dos. Para que proceda la continuación debe solicitarse por escrito dentro de un plazo de doce meses, contados a partir de la fecha de la baja.

Si se resuelve de manera favorable la solicitud de continuación en el régimen obligatorio, hecha por el asegurado, le corresponderá a éste el pago íntegro de las cuotas obrero-patronales, las que entregará por anticipado, bimestral o anualmente.

Como se sabe, el régimen obligatorio comprende los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades no profesionales y maternidad; invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; guardería para hijos de asegurados, y de retiro (a. 11 de la LSS).

La continuación voluntaria en el régimen obligatorio concluye por cualquiera de la siguientes causas: por declaración expresa del asegurado; por mora en el pago de las cuotas durante tres bimestres consecutivos, y por ser dado de alta de nueva cuenta en el régimen obligatorio.

No hay que confundir la figura aquí analizada, con la conservación de derechos que opera en algunos de los segu-

ros del régimen obligatorio, como una prolongación breve de los beneficios concedidos, no a petición de parte sino por ministerio de ley, y sin que el trabajador tenga que aportar cuotas.

Tan diferenciables son los conceptos anteriores, que del a. 197 de la LSS se desprende que también procede la conservación de derechos, en los casos en que termine una continuación voluntaria en el régimen obligatorio y se cumpla con los demás requisitos.

Por otra parte, la LISSSTE también se refiere a la continuación voluntaria en el régimen obligatorio (aa. del 142 al 145). Esta extensión de beneficios es procedente sólo en los seguros de enfermedades y maternidad y medicina preventiva.

Con la mala técnica legislativa, no se ubican las reglas de la continuación voluntaria en el régimen obligatorio, en la parte final de la normatividad correspondiente a dicho régimen, como sería lógico, sino dentro del apartado correspondiente al régimen voluntario.

Para que proceda la continuación de los beneficios de los seguros de régimen obligatorio se necesita que el servidor público dado de baja cubra los siguientes requisitos: que no tenga calidad de pensionado; que haya cotizado al ISSSTE cuando menos durante cinco años, y que solicite la continuación voluntaria, dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de la baja.

De ser aprobada la petición, el trabajador deberá pagar la totalidad de las cuotas correspondientes, con pagos trimestrales o anuales, en forma anticipada.

La petición expresa del trabajador, la falta de pago oportuno de las cuotas y el reintegro del trabajador al régimen obligatorio, acarrearán la terminación de este beneficio.

En la seguridad social para las fuerzas armadas mexicanas no está contenida la figura que aquí se analiza, lo que no resulta extraño si consideramos que se trata de un sistema peculiar y de carácter cerrado, propio de un régimen disciplinario.

José DÁVALOS

Contrato colectivo de trabajo. Es el convenio celebrado entre un sindicato de trabajadores y un patrón, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento.

Conforme al a. 386 LFT, el contrato colectivo de trabajo lo pueden celebrar uno o varios sindicatos de trabajadores; uno o varios patrones o sindicatos de patrones; para una o más empresas o establecimientos.

La contratación colectiva es la institución central del derecho colectivo del trabajo. Su origen se remonta al siglo XIX, después del nacimiento de los sindicatos. Es un instituto que supone la asociación profesional, por lo que es imposible encontrar, como algunos investigadores han pretendido, precedentes anteriores al surgimiento de las organizaciones sindicales. En comparación con las milenarias instituciones del derecho civil, lo podemos considerar como una institución contemporánea.

La terminología utilizada en la denominación "contrato colectivo de trabajo" resulta inapropiada: utiliza el vocablo "contrato", que implica un acuerdo de voluntades, y en este instituto no siempre se presenta ese acuerdo de voluntades; por ejemplo: los patrones están obligados —no depende de su voluntad— a celebrar contratos colectivos de trabajo cuando se lo exigen los

sindicatos (a. 386, LFT); los patrones celebran los contratos colectivos de trabajo bajo la legítima amenaza de que si no aceptan se les estallará una huelga (a. 387, LFT); el contrato colectivo de trabajo puede ser generado por una sentencia colectiva (a. 919, LFT). O en otros términos, el contrato colectivo de trabajo no siempre surge de la voluntad espontánea de las partes, sino frecuentemente de una voluntad presionada o en contra de la voluntad del patrón.

Resulta, también, inadecuada la terminología usada, porque el vocablo "contrato" no sólo implica un acuerdo de voluntades sino que sólo es aplicable a los sujetos que intervienen en su celebración; en cambio, el contrato colectivo de trabajo es aplicable a los sujetos celebrantes y a terceros, presentes o futuros, extraños a su celebración.

Independientemente de sus impropiedades, encontramos en esa denominación dos ventajas: la primera, que se refiere, como es correcto, a que la elaboración y la aplicación de nuestro instituto proviene de y para una colectividad de sujetos, al utilizar el término "colectivo", y la segunda, que comprende su materia principal de regulación al usar el vocablo "trabajo".

En la exposición de motivos de la LFT de 1970 se explica que: "al redactar el proyecto se analizó la conveniencia de cambiar los términos 'contrato colectivo de trabajo' [...] pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar esa denominación por estar generalizada en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y patrones. Se consideró, además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución".

1) *Sujetos que lo celebran:* a) por el sector laboral intervienen uno o varios

sindicatos de trabajadores (a. 386, LFT).

Los trabajadores en lo individual, coligados temporalmente o formando cualquier ente colectivo que no sea un sindicato, conforme lo dispuesto por el a. 386, no están facultados para celebrar un contrato colectivo de trabajo.

Para que un sindicato tenga el derecho de exigir a un patrón la celebración de un contrato colectivo de trabajo, es necesario, conforme el a. 387 de la LFT, que se reúnan dos supuestos: primero, que previamente los trabajadores presten sus servicios a un patrón—esto es, que existan relaciones individuales de trabajo entre el patrón y los trabajadores—y, en segundo lugar, que esos trabajadores constituyan o se afilien a un sindicato.

Se requiere que cuando menos dos trabajadores sean miembros del sindicato, porque se trata de un contrato colectivo de trabajo para dos o más trabajadores (el a. 387 utiliza el plural “trabajadores”), y no se trata de un contrato individual de trabajo, que es para un trabajador.

b) Por el sector patronal pueden intervenir en la celebración del contrato colectivo de trabajo uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, siempre y cuando sean titulares de una o más empresas o establecimientos (a. 387).

Para los efectos de la norma de trabajo, se entiende por empresa, conforme el a. 16, LFT, la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Resulta obvio, *a contrario sensu*, que los patrones que no son titulares de una empresa o establecimiento no están obligados a firmar un contrato colectivo de trabajo. Recordemos algunos casos: los patrones de los domésticos, o los sindicatos y los partidos políticos que tienen bajo sus órdenes a trabajadores, los cuales, por no ser titulares de una empresa o establecimiento, no están obligados a celebrar un contrato colectivo de trabajo.

2) *Las personas a quienes se aplica el contrato colectivo de trabajo* son: a) Los trabajadores y el patrón, como sujetos de las relaciones individuales de trabajo, y b) Los sindicatos y el patrón como sujetos de las relaciones colectivas de trabajo.

a) Al nacer, y durante sus inicios, los contratos colectivos de trabajo solamente eran aplicables a los *trabajadores* que venían prestando sus servicios y eran miembros de los sindicatos que intervenían en su celebración.

En 1931, la LFT da un salto importante al estipular en el a. 48, actual 396, que el contrato colectivo es aplicable no sólo a los trabajadores que venían prestando sus servicios al patrón y se afiliaron al sindicato desde antes de su celebración, sino también, y aquí radica lo novedoso y revolucionario de esta figura jurídica, le es aplicable a los trabajadores siguientes:

— A los trabajadores que venían prestando sus servicios antes de la formulación del contrato colectivo de trabajo y que siguen trabajando, sin afiliarse al sindicato.

— A los trabajadores que ingresen a prestar sus servicios con posterioridad a su celebración y durante la vigencia del contrato colectivo de trabajo.

Asimismo, el contrato colectivo de trabajo, por regla general, es aplicable a los trabajadores —empleados— de confianza; salvo que, conforme a lo dispuesto por el a. 184, expresamente se les excluya de su aplicación.

En síntesis, el contrato colectivo de trabajo es aplicable a todos los trabajadores que venían prestando sus servicios antes de su formulación y que se hayan afiliado o no al sindicato; que ingresen a prestar sus servicios con posterioridad a su celebración; y a los trabajadores —empleados— de confianza, salvo disposición expresa en contrario.

Los contratos colectivos de trabajo también son aplicables a los *patrones*, en su carácter de sujetos de las relaciones individuales de trabajo que los vinculan con los trabajadores (a. 386).

b) El contrato colectivo de trabajo es aplicable al sindicato y al patrón como miembros de la relación colectiva de trabajo.

Al celebrarse el contrato colectivo de trabajo se genera, automáticamente, la relación colectiva de trabajo que vincula jurídicamente a los contratantes: al sindicato con el patrón.

El contrato colectivo no sólo cumple la función de generar ese vínculo de los sujetos contratantes, sino que está constituido por normas que son aplicables a los sindicatos y patrones como sujetos de las relaciones colectivas de trabajo. Los sujetos contratantes asumen, a nombre propio, la aplicación directa y personal de las normas que formularon al intervenir en la celebración del contrato colectivo de trabajo.

El a. 391 de la LFT estipula que: “el contrato colectivo contendrá: I. Los nombres y domicilios de los contratantes”: sindicato y patrón (sujetos de la relación colectiva de trabajo), que son

las mismas personas que, como sector laboral y sector patronal, intervinieron en su celebración, y a quienes se les aplicará, en la parte conducente, el propio contrato colectivo de trabajo.

3) *Lugar en que rige*. El ámbito espacial en que rigen los contratos colectivos de trabajo son, conforme lo dispuesto por el a. 386 “una o más empresas o establecimientos”.

El a. 391 estipula: “el contrato colectivo de trabajo contendrá: I. los nombres y domicilios de los contratantes; II. las empresas y establecimientos que abarque”.

En los preceptos transcritos advertimos que el significado con el que utilizan los conceptos “empresa” y “establecimiento” se refieren a los “domicilios” —porción de espacio— en que están ubicados y son aplicables los contratos colectivos de trabajo.

Suele suceder que un empresario —patrón— tenga dos o más establecimientos. En este supuesto puede celebrar un solo contrato colectivo que rija en los domicilios de todos los establecimientos; o, en cambio, firmar válidamente, un contrato colectivo distinto —con condiciones de trabajo diferentes— para cada uno de ellos, con el mismo sindicato o con sindicatos diversos; con vida independiente un contrato del otro.

4) *El tiempo de vigencia* del contrato colectivo de trabajo podemos analizarlo desde dos momentos diferentes: en su inicio y en su terminación.

Respecto a la iniciación de la vigencia del contrato colectivo de trabajo, existen dos sistemas: el *legal*, a partir de la fecha y hora de su depósito ante la junta de conciliación y arbitraje, y el *convencional*, a partir de la fecha y hora que las partes convengan, que puede ser anterior o posterior a las de su depósito (a. 390, LFT).

En cuanto a la terminación de su vigencia, podemos clasificar a los contratos colectivos de trabajo en: *a)* por *tiempo indeterminado* —sin fecha fija de terminación—; *b)* por *tiempo determinado* —con fecha fija de terminación— y *c)* por *obra determinada* —con fecha de terminación al concluir la obra determinada que le dio origen— (aa. 391, fr. III, y 397).

Al igual que los contratos individuales de trabajo, por analogía y por existir la misma razón legal, consideramos que la regla general es la duración del contrato colectivo de trabajo por tiempo indeterminado, y sus excepciones son los contratos colectivos por tiempo determinado y por obra determinada (a. 35, LFT).

En los contratos por tiempo o por obra determinados, por ser los casos de excepción, deberán describirse, en el primer caso, la causa que lo origina y la fecha de su terminación, y, en el segundo, la obra determinada que lo origina y su fecha de terminación, que será la de la conclusión de esa obra. Tenemos como ejemplo de un contrato colectivo por tiempo determinado el que se celebra por una temporada de teatro, y como ejemplo de un contrato colectivo por obra determinada el que rige mientras dure la construcción de un edificio.

5) *Las materias reguladas* por el contrato colectivo de trabajo son: *a)* las relaciones individuales de trabajo, y *b)* las relaciones colectivas de trabajo.

a) Iniciada la prestación de trabajo subordinado se genera la relación individual de trabajo a la cual le es aplicable el ordenamiento jurídico-laboral vigente. No es necesario que exista un contrato colectivo para que se genere la relación individual laboral; basta la prestación del trabajo subordinado para que surja, y automáticamente le sea aplicable la C.,

la LFT, los reglamentos del Ejecutivo de la Unión, las normas de jurisprudencia, los tratados internacionales y, en caso de existir, el *contrato colectivo de trabajo*, etcétera.

El contrato colectivo de trabajo consiste, como cualquiera de las otras leyes mencionadas, en un conjunto de normas que otorgan derechos e imponen obligaciones a los sujetos —trabajadores— que prestan sus servicios subordinados, y a las personas —patrones— que reciben esos servicios, integrando, con los derechos y deberes derivados de las otras leyes laborales, la relación individual de trabajo. A estas normas del contrato colectivo de trabajo —que integran los derechos y deberes de las relaciones individuales de trabajo— las catalogamos bajo la denominación común de “clausulado de las relaciones individuales de trabajo”.

A los derechos y deberes integrantes del contenido de las relaciones individuales de trabajo se les denomina, en el título tercero y en el a. 386 de la LFT, “condiciones de trabajo”.

“El contrato colectivo —dispone el a. 394 LFT— no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento.” En el supuesto de que, en contravención de lo prescrito por este artículo, en el contrato colectivo se estipularan normas con derechos inferiores a los que venían disfrutando los trabajadores en virtud de la C., de la LFT, de los reglamentos del Ejecutivo de la Unión, de los tratados internacionales, de los contratos individuales de trabajo, etcétera, seguirán aplicándose, independientemente de su jerarquía, las normas más favorables al trabajador (a. 3º transitorio, LFT).

Respecto a las condiciones de trabajo, el a. 391, LFT dispone: "El contrato colectivo de trabajo contendrá: las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de salarios; las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda; disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a la ley; y demás estipulaciones que convengan las partes".

"No producirá efectos de contrato colectivo el convenio en que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales" (a. 393 LFT).

b) Al celebrarse el contrato colectivo de trabajo nace, automáticamente, la relación colectiva de trabajo que vincula jurídicamente al sindicato con la empresa.

Advertimos, obviamente, que el contrato colectivo es la fuente, y la relación colectiva de trabajo es el producto de esa fuente.

Pero el contrato colectivo de trabajo no sólo genera la relación colectiva de trabajo, sino que también integra y regula el contenido —derechos y deberes— precisamente de ese vínculo colectivo laboral. A las normas del contrato colectivo de trabajo que generan, integran y regulan las relaciones colectivas de trabajo las catalogamos bajo el común denominador de "clausulado de las relaciones colectivas de trabajo".

En las *relaciones colectivas de trabajo* hallamos, entre otros, los derechos sin-

dicales siguientes: derecho de titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo (a. 132, fr. XI); derecho de representación sindical (a. 374, fr. III); derecho de vigilar el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo (a. 450, fr. IV); derecho de no intervención en el régimen interno del sindicato (a. 133, fr. V); derecho de recibir las cuotas sindicales (a. 110, fr. VI); derecho de exigir la revisión y cumplimiento del contrato colectivo de trabajo (a. 450, frs. III y IV); derecho de modificación del contrato colectivo de trabajo (a. 426); derecho de exigir que exclusivamente ingresen a prestar servicios en la empresa trabajadores miembros del sindicato (a. 395); derecho de exigir la separación del trabajo de los miembros que dejen de pertenecer al sindicato (a. 395); derecho de corrección disciplinaria (a. 371, fr. VII); derecho de huelga para conseguir el ejercicio de los derechos antedichos (a. 450), etcétera.

Naturaleza jurídica. Los contratos colectivos de trabajo consisten, por una parte, en un conjunto de normas —obligatorias, individuales y concretas— que son aplicables a los sujetos particulares —sindicato y patrón— que intervinieron en su elaboración; y, por otra parte, es un conjunto de normas —obligatorias, generales y abstractas— que son aplicables a personas —trabajadores presentes o futuros— distintas de los sujetos que intervinieron en su formulación.

Por ser un conjunto de normas obligatorias, generales y abstractas, la naturaleza jurídica de los contratos colectivos de trabajo es la de derecho objetivo. En efecto, estos cuerpos de normas, desde el punto de vista formal o subjetivo —por no provenir del órgano Legislativo—, no tienen el carácter de leyes; en cambio, desde un punto de vista material u

objetivo —por ser normas obligatorias, generales y abstractas—, sí tienen la naturaleza de leyes; es decir, tienen la naturaleza de derecho objetivo.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, CONTRATO-LEY, EMPRESA, HUELGA, RELACIÓN DE TRABAJO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Contrato individual de trabajo. Es el acuerdo de voluntades en virtud del cual una persona —el trabajador— se obliga a prestar a otra —el patrón— un trabajo personal subordinado, mediante el pago de una remuneración.

Las notas características del trabajo objeto del contrato laboral son: a) *personal*: ha de ser prestado personalmente por el trabajador. O, lo que es lo mismo, utilizando una expresión negativa por ser más clara, es el trabajo que el trabajador no puede encomendar a otra persona para que lo desarrolle en su representación (aa. 8 y 20, LFT); b) *subordinado*: bajo el mando del patrón. El patrón tiene un derecho subjetivo de mando (a. 134, fr. III, LFT), y el trabajador un deber jurídico de obediencia (a. 47, fr. XI), y c) *remunerado*: mediante el pago de un salario (a. 20, LFT). El patrón está obligado a “pagar a los trabajadores los salarios” (a. 132, fr. II); el trabajador puede rescindir la relación de trabajo por “no recibir el salario correspondiente” (a. 51, fr. V, LFT).

Con las anteriores notas queda suficientemente caracterizado y distinguido el trabajo como objeto del contrato laboral, pero además participa de las características siguientes: d) *ajenidad*: los productos del trabajo benefician al patrón, y los riesgos de esa actividad laboral recaen sobre el patrón como beneficiario de los productos (aa. 10,

58 y 106, LFT); e) *libre*: que el trabajador lo preste por voluntad propia; libertad en la iniciación (a. 4 C.), en el desarrollo (a. 134, fr. III, LFT) y en la terminación (a. 50. C.) de la prestación del trabajo, y f) *lícito*: que no sea contrario a las leyes de orden público (aa. 4 y 5, LFT).

El contrato de trabajo es un negocio jurídico. Para corroborar lo anterior basta examinar comparativamente los elementos de uno y otro.

Los elementos del negocio jurídico los clasificamos en: 1) elementos esenciales y 2) elementos de validez.

1) Los elementos esenciales son: a) manifestación de voluntad y b) objeto.

a) El proceso volitivo configurado por el querer hacer que permanece en el fuero interno de la persona sin exteriorizarse carece de relevancia jurídica; es necesario que se manifieste al exterior.

La voluntad puede manifestarse expresa o tácitamente. Es expresa cuando se manifiesta mediante cualquiera de los instrumentos por los que el hombre se comunica con sus semejantes: voz, escritura, mímica, etcétera. La voluntad se manifiesta tácitamente cuando el comportamiento humano revela de manera indubitable y necesaria un querer determinado.

La manifestación de voluntad del trabajador y del patrón —acuerdo de voluntades— para celebrar el contrato de trabajo, puede ser tanto expresa como tácita.

Hay manifestación expresa cuando en forma verbal, escrita o por señas, el trabajador propone prestar el trabajo subordinado y el patrón acepta recibirlo.

Hay manifestación tácita cuando el comportamiento del trabajador —prestación de un trabajo subordinado— y el del patrón —recepción de ese trabajo—,

revelan de manera indubitable y necesaria que quieren la constitución del negocio jurídico laboral. El a. 21 de la LFT prevé la posibilidad de la manifestación tácita de la voluntad cuando dispone: "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

En cuanto al número de manifestaciones de voluntad que se requieren para su integración, podemos clasificar a los negocios jurídicos en dos clases: unilaterales y bilaterales. Los negocios jurídicos son unilaterales cuando se integran con la manifestación de la voluntad proveniente de una sola parte; por ejemplo, el testamento. Son bilaterales los negocios jurídicos cuando requieren para integrarse la declaración de voluntad proveniente de dos partes distintas, *v. gr.* la compraventa.

El contrato laboral es bilateral, no se puede constituir unilateralmente con la sola voluntad del trabajador sino se requiere la voluntad del patrón, "no basta —como dice Royo— con que un obrero entre clandestinamente en una fábrica y se ponga a trabajar para que quede incorporado a la empresa. Es preciso el consentimiento del jefe de la misma". "Para que exista relación laboral —resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación— se necesita que el patrón acepte y contrate a una persona para que le preste sus servicios, pero si éstos son desempeñados sin su voluntad y consentimiento, no por ello existe relación laboral".

b) La manifestación de voluntad se propone un objeto. Ese objeto, segundo elemento esencial de un negocio jurídico, es la intención de producir las consecuencias jurídicas previstas. Esas consecuencias pueden ser el nacimiento, mo-

dificación, transmisión o extinción de derechos y obligaciones.

Desde el punto de vista del trabajador, el objeto de su negocio jurídico es, fundamentalmente, el nacimiento del derecho de ganar un salario, y del patrón ser beneficiario de los productos de ese trabajo.

2) Los elementos de validez del negocio jurídico son: a) la capacidad de ejercicio; b) la ausencia de vicios de la voluntad; c) la licitud de objeto, y d) en algunos casos, la forma.

a) La capacidad consiste en la aptitud de los sujetos de ser titulares de derechos y obligaciones y de poder ejercerlos y cumplirlos, respectivamente, por sí mismos. La capacidad se divide en capacidad de goce y capacidad de ejercicio.

La capacidad de goce es la aptitud del sujeto de ser titular de derechos y obligaciones, y capacidad de ejercicio es la aptitud del sujeto de hacer valer los derechos y cumplir las obligaciones por sí mismo. La capacidad de goce es reconocida a todos los seres humanos desde su concepción hasta su muerte. La capacidad de ejercicio supone la capacidad de goce: si no se es titular de derechos y obligaciones no es posible ejercer derechos y cumplir obligaciones que no se tienen. La capacidad de ejercicio no comienza, como la de goce, con la concepción, sino que se presenta en una etapa posterior.

Conforme a lo dispuesto por el a. 23 de la LFT, la capacidad de ejercicio, en el ámbito del derecho del trabajo, empieza a los dieciséis años, al disponer que "los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la Ley [...] Los mayores de 14 años y menores de 16, necesitan autorización de sus padres

o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política”.

b) La ausencia de vicios de la voluntad es elemento de validez del negocio jurídico. Es decir, el negocio jurídico para ser válido requiere, entre otras condiciones, que la voluntad no esté viciada. O, en términos positivos: se requiere una voluntad consciente y libre. La voluntad no es consciente cuando se actúa en el error, ni libre cuando se actúa por temor. De lo que se colige que los vicios de la voluntad son dos: el error y el temor.

El dolo y la mala fe no son, como frecuentemente se afirma, vicios de la voluntad. La voluntad de un sujeto que obra con dolo o mala fe no se encuentra viciada; sino su voluntad se vicia cuando otro sujeto mediante el dolo lo hace incurrir o permanecer en el error, o por medio de la mala fe disimula un error preexistente. Lo anterior se demuestra con lo dispuesto por el a. 1815 del CC.: “Se entiende por dolo en los contratos cualquier sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o a mantener en él a alguno de los contratantes, y por mala fe la disimulación del error de uno de los contratantes una vez conocido”.

Asimismo, equivocadamente, se afirma que la violencia es un vicio de la voluntad: la voluntad de un sujeto que actúa con violencia no se encuentra viciada sino se vicia cuando otro sujeto, a través de la violencia —física o moral— le infunde temor que lo hace actuar con miedo o desesperación coartando su libertad.

Cuando, por error o temor, el trabajador convenga condiciones de trabajo que impliquen renuncia a los derechos o prerrogativas consignados en las nor-

mas de trabajo, las cláusulas del contrato individual de trabajo en que se consignen esas renunciaciones se consideran nulas, y, en todo caso, rigen, en su lugar, la LFT o las normas supletorias (a. 5 LFT).

c) La licitud del objeto consiste en que el negocio jurídico sea concordante con las leyes de orden público (aa. 4 y 5 LFT).

Si el objeto es lícito; por ejemplo, el chofer que pacta cruzar la frontera con mercadería de contrabando, ese pacto no constituye un contrato individual de trabajo.

d) En atención a la forma que, en algunos casos, deben revestir, clasificamos a los negocios jurídicos en consensuales, formales y solemnes.

Los negocios consensuales son aquellos que no requieren formalidad alguna, sino que basta para su validez que la voluntad se manifieste expresamente —verbalmente o por señas— o tácitamente —por comportamiento—. En los negocios formales se requiere, para que sean válidos, que la voluntad se manifieste expresamente por escrito. Los negocios solemnes son aquellos que requieren, para su existencia, que se observe por escrito una formalidad especial y se otorgue ante un funcionario determinado.

El contrato de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto por el a. 26 de la LFT, es un negocio jurídico consensual, pues “la falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo”.

El estudio comparativo que antecede nos confirma que el contrato de trabajo es un negocio jurídico porque, en primer lugar, se trata de un acuerdo de voluntades que realiza un supuesto normativo y produce, con esa intención,

las consecuencias jurídicas previstas y, en segundo lugar, porque se encuentra constituido por los dos elementos esenciales —manifestación de voluntad y objeto— y por los tres elementos de validez —capacidad de ejercicio, ausencia de vicios de la voluntad y licitud de objeto— que son requeridos para constituir un negocio jurídico en general.

El contrato individual de trabajo se caracteriza como autónomo —distinto a los de derecho civil o mercantil—; nominado —tiene su propio nombre—; bilateral —acuerdo de voluntades de las dos partes—; consensual —es suficiente el acuerdo entre las partes—; conmutativo —intercambio de obligaciones—; oneroso —la prestación de una parte en reciprocidad de la contraprestación de la otra—; y de tracto sucesivo —de ejecución continuada.

V. CONTRATO POR OBRA DETERMINADA, CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO, CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO, RELACIÓN DE TRABAJO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Contrato-ley. Es el convenio celebrado entre un sindicato de trabajadores y varios patrones, declarado obligatorio por la autoridad, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria.

Conforme el a. 404 LFT, el contrato-ley lo pueden celebrar “entre uno o varios sindicatos de patrones y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones”.

La declaración de obligatoriedad, de acuerdo con el a. invocado, puede ser “en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que

abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional”.

El contrato-ley requiere que lo celebren varios patrones; en cambio, el contrato colectivo de trabajo lo puede celebrar un solo patrón; el contrato-ley requiere de una declaración de obligatoriedad; el contrato colectivo no necesita de esa declaración; el contrato-ley es de industria, el contrato colectivo es de empresa o establecimiento; el contrato-ley, como veremos más adelante, debe celebrarse por tiempo determinado; el contrato colectivo puede celebrarse, y es la regla general, por tiempo indeterminado.

El contrato-ley surge del “proceso para la manifestación de convenciones colectivas de trabajo de carácter obligatorio”. Este proceso consiste en una fuente formal especial del derecho del trabajo en que intervienen particulares —sindicatos y patrones— y órganos estatales —autoridades federales o locales— por medio del cual se confiere a las reglas de conducta las características externas requeridas para elevarse y manifestarse con la categoría de jurídicamente obligatorias —contrato-ley— de observación general en una determinada rama de la industria.

El proceso de manifestación de las convenciones colectivas de trabajo de carácter obligatorio lo podemos analizar desde los tres puntos de vista siguientes: 1) sujetos que intervienen; 2) etapas del proceso, y 3) resultado del proceso.

1) *Los sujetos que intervienen* en este proceso los clasificamos en los tres sectores siguientes: a) sector laboral, b) sector patronal y c) sector estatal.

a) Por el *sector laboral* intervienen “uno o varios sindicatos de trabajadores” (a. 404).

Estos sindicatos son "los que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional" (a. 406, LFT).

b) Por el sector *patronal* intervienen varios patrones (a diferencia del contrato colectivo de trabajo, que puede ser celebrado por un solo patrón); o uno o varios sindicatos de patrones (a. 404, LFT); que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados (a. 414, LFT).

c) Por el sector *estatal* intervienen la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si el contrato-ley abarca dos o más entidades federativas o se refiere a industrias de jurisdicción federal; o el gobernador del estado o jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local (a. 407, LFT).

Asimismo, intervienen, por el sector estatal, al final del proceso, el jefe del Ejecutivo o el gobernador del estado para hacer la declaración de obligatoriedad del contrato-ley (a. 416, LFT).

2) *Las etapas del proceso* son: a) presentación de la solicitud; b) convocatoria; c) convención; d) instrumentación; e) aprobación; f) declaración de obligatoriedad; g) publicación, y h) iniciación de la vigencia.

a) *La presentación de la solicitud.* La presentación es el acto por medio del cual los sindicatos entregan la solicitud de celebración de un contrato-ley a la autoridad competente (a. 407, LFT).

Al presentar la solicitud los sindicatos deben justificar que satisfacen el requisito de la mayoría mencionado (aa. 406 y 408, LFT).

La autoridad competente, "después de verificar el requisito de la mayoría", deberá decidir "si, a su juicio, es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato ley" (a. 409, LFT).

b) *Convocatoria.* Si conforme a la mencionada facultad discrecional, la autoridad competente decide que sí es benéfica y oportuna la celebración del contrato-ley, "convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados" (a. 409, LFT).

La convocatoria se publicará en el *D. O.* de la Federación (cuando el contrato-ley va a regir en dos o más entidades federativas o en industrias de jurisdicción federal) o en el periódico oficial de la entidad federativa (si trata de industrias de jurisdicción local), y en los periódicos o en los medios que se juzguen adecuados (a. 410, LFT).

En la convocatoria se señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y dentro de un plazo no menor de treinta días, la fecha y hora de la reunión inaugural (a. 410, LFT)

c) *La convención* consiste en la reunión de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que pueden resultar afectados, presidida por el secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el gobernador del estado, o por el jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen, en la que deliberan y negocian las disposiciones del clausulado del contrato-ley (a. 411, LFT).

La LFT no establece procedimiento para las deliberaciones y negociaciones, por lo que dispone en el segundo párrafo del a. 411 que la propia "convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente", para que éstas en particular platiquen

cada una sobre salario, jornada, descansos, vacaciones, capacitación y adiestramiento, etcétera.

d) *La implementación* es la elaboración del documento en que consta el texto definitivo del convenio del contrato-ley.

e) *Aprobación*. El convenio deberá ser aprobado por un *quórum* absoluto de votación, que consiste en el 51% —mayoría— de los votos computables tanto de los trabajadores como de los patrones asistentes a la convención (a. 414, LFT); esta mayoría no es la requerida para solicitar la celebración del contrato-ley, pues si así fuera estaríamos hablando de unanimidad (a. 406, LFT).

f) *Declaración de obligatoriedad*. Aprobado el convenio en los términos del inciso anterior, el presidente de la República o el gobernador del estado, al publicarlo, lo declarará obligatorio en la rama de la industria correspondiente (a. 414, LFT).

g) *Publicación*. La autoridad lo publicará en el *D. O.* o en el periódico oficial en la entidad federativa (a. 414, LFT).

h) En relación con la *iniciación de la vigencia* del contrato-ley, encontramos dos sistemas: el *legal*, a partir de la fecha de su publicación en el *D. O.* o en el periódico de la entidad federativa, y el *convencional*, a partir de la fecha que señala la propia convención (a. 416, LFT).

3) *Como resultado* del “proceso para la manifestación de las convenciones colectivas de carácter obligatorio” surge el contrato-ley. A este proceso lo denominamos “de las convenciones colectivas de carácter obligatorio”, porque requiere de la “declaración de obligatoriedad”, a que nos hemos referido.

Entre los contratos-ley en materia federal —no tenemos conocimiento de contratos-ley en materia local— que han

surgido del proceso de referencia, encontramos los siguientes: el de la industria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas; el de la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas, tejidos y telares de tablas *jacquard* o agujas, de la República mexicana; el del ramo de géneros de punto; el del ramo de la lana; el de la industria textil del ramo de algodones y sus texturas; el de tarifas mínimas uniformes y aplicación y reglas generales de modernización; el del ramo de fibras duras; el de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados; el de la industria de la radio y la televisión; y el de la industria azucarera, alcoholera y similares de la República mexicana.

Se prevé otra forma de celebrar un contrato-ley: conforme al a. 415, LFT, cuando existe un contrato colectivo celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada industria, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, si se presenta la solicitud y se reúnen las condiciones que señala el a. invocado.

1) *Administración del contrato-ley*. Hemos examinado la intervención de los sindicatos en el proceso de la celebración del contrato-ley; pero cabe examinar, desde un segundo punto de vista, la función de los sindicatos como representantes de los trabajadores en una empresa o establecimiento en que es aplicable el contrato-ley.

El a. 418 prevé y resuelve esta situación de la manera siguiente: “En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores”. Esta administración consiste en vigilar y exigir su cumplimiento en las relaciones individuales

y colectivas de la empresa; concurrir a solicitar y a las convenciones de revisión del contrato-ley; estallar la huelga de no concertarse la revisión, etcétera.

La pérdida de la mayoría declarada por la junta de conciliación y arbitraje produce la pérdida de la administración (a. 418, LFT).

2) *Las personas a quienes se aplica* son todos los trabajadores, patrones y sindicatos, presentes y futuros, de las empresas o establecimientos de la rama industrial en que el contrato-ley se declaró obligatorio.

3) *Lugares en que rige*. El ámbito espacial en que rigen los contratos-ley son, conforme lo dispuesto por el a. 414, LFT, todas las empresas o establecimientos de la rama industrial para la cual fue declarado obligatorio, "que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional".

El contrato colectivo de trabajo es un contrato de empresa o establecimiento; en cambio, el contrato-ley es un contrato de rama industrial.

4) *El tiempo de vigencia* del contrato-ley sólo puede ser por tiempo determinado que no exceda de dos años de vigencia (a. 412, fr. III, LFT); a diferencia del contrato colectivo, que puede ser por tiempo indeterminado (a. 397, LFT).

5. *Las materias reguladas* son todas las relaciones individuales de trabajo que se dan entre trabajadores y patrones y todas las relaciones colectivas que se constituyen entre sindicatos y patrones, presentes o futuras, de todas las empresas o establecimientos de la rama industrial en que rige el contrato-ley.

Naturaleza jurídica. Los contratos-ley desde el punto de vista formal o subjetivo —por no provenir del órgano legis-

lativo— no tienen el carácter de leyes; en cambio, desde un punto de vista material u objetivo —por ser normas obligatorias, generales y abstractas—, sí tienen la naturaleza de leyes; es decir, tienen la naturaleza de derecho objetivo.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EMPRESA, HUELGA, RELACIÓN DE TRABAJO.

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Contrato por obra determinada. Es el contrato individual de trabajo celebrado entre un trabajador y un patrón con estipulación expresa de terminación al concluir la obra específica materia de la prestación del trabajo contratado.

Conforme a su duración y a lo dispuesto por el a. 35 de la LFT, la regla general es el contrato por tiempo indeterminado, y sus dos excepciones son: a) el contrato por obra determinada y b) el contrato por tiempo determinado.

La primera excepción a la regla general de la duración indeterminada de los contratos de trabajo la encontramos en el contrato de trabajo limitado en su inicio y su disolución por una obra determinada.

Una obra determinada solamente puede ser causa del inicio y disolución de un contrato de trabajo cuando así lo exija la naturaleza de la propia obra (a. 36, LFT). O en otros términos, la naturaleza de una obra determinada genera el nacimiento y provoca la extinción de un contrato de trabajo cuando antes del inicio de la obra no se requiere del trabajo, y al concluirse la obra deja de necesitarse el trabajo.

Un ejemplo clásico de una obra cuya naturaleza genera un contrato de trabajo por obra determinada, es la construcción de una casa: la necesidad extraordinaria y transitoria de los servicios del

trabajador durante el tiempo que dure la construcción de la casa es la causa y materia de la celebración del contrato por obra determinada; y, consecuentemente, al concluir esa obra dejan de requerirse los servicios del trabajador, lo que trae emparejada la terminación, por extinción de su objeto, del contrato de referencia.

La SCJN resolvió: "Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en ese supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada" (tesis 42, Séptima Época, volumen 4a. sala, Quinta Parte, p. 53, *Apéndice 1917-1975*).

El documento en que se asiente el contrato de trabajo, prescribe la fr. II del a. 25 LFT, deberá especificar que es un contrato de trabajo por obra determinada y, por tratarse de un contrato de excepción, deberá describirse la obra determinada que lo origina y que se disuelve al concluirse ésta. Si no se describe la obra determinada que dio origen a la contratación, aun cuando se estipule que es por obra determinada, esa omisión significa que se trata de un auténtico contrato por tiempo indeterminado.

La prolongación del contrato de obra determinada más allá de la fecha de la conclusión de la obra lo transforma en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

La separación de un trabajador sin concluirse la obra determinada para que fue celebrado el contrato de trabajo siendo que subsisten las causas que le dieron origen, le da derecho a demandar la prórroga del vínculo laboral por todo el tiempo que subsista la materia de trabajo. En su caso, el patrón

debe probar que la obra concluyó en la fecha de separación del trabajador.

V. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO, CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Contrato por tiempo determinado. Es el contrato individual de trabajo celebrado entre un trabajador y un patrón con estipulación expresa de fecha fija de terminación, en razón de la naturaleza extraordinaria y transitoria de la materia del trabajo que se va a prestar.

Conforme a su duración y a lo dispuesto por el a. 35 de la LFT, la regla general es el contrato por tiempo indeterminado, y sus dos excepciones son: a) el contrato por tiempo indeterminado y b) el contrato por obra determinada.

Como excepción a la regla general, es necesario, para poder celebrar un contrato por tiempo determinado, que se presente una situación extraordinaria y transitoria que requiera por un lapso de tiempo fijo los servicios del trabajador.

En la fr. I del a. 37 de la LFT se prescribe que podrá estipularse un tiempo determinado en un contrato de trabajo "cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar". Por ejemplo: una empresa que conforme a su número de trabajadores de planta está preparada para producir mil válvulas al mes, pero obtiene un pedido especial que requiere que en un mes se produzcan doscientas válvulas más. La naturaleza de ese trabajo —extraordinario y transitorio— justifica la contratación de trabajadores por tiempo determinado en tanto se desahoga ese recargo de trabajo.

Otra causa típica que genera un contrato de trabajo por tiempo determina-

do —dispone la fr. II del a. 37— es “cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador”, ausente de sus labores por haber sufrido un riesgo de trabajo, por permiso sindical, por maternidad, etcétera. El contrato de trabajo así generado perdurará hasta que reanude sus labores el trabajador sustituido. Si no reanuda sus labores, y el ausente es un trabajador de planta, el contrato de trabajo del suplente, como también se le denomina al sustituto, se convierte en contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

El documento en que se asienten las condiciones de trabajo —dispone la fr. II del a. 25— deberá contener que es un contrato por tiempo determinado y, por tratarse de un contrato de excepción, deberá describirse la causa que lo origina y las fechas de su iniciación y terminación. Si no se señala la causa que dio origen a la contratación, aun cuando se especifique fecha de terminación, se trata de un auténtico contrato por tiempo indeterminado.

Para que se disuelva el contrato de trabajo por tiempo determinado es necesario que transcurra el término fijado y cese la materia que le dio origen, pero si “subsiste la materia de trabajo —dispone el a. 39— la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

La Ley no se limita a señalar sólo las dos causas mencionadas como generadoras de contratos de trabajo por tiempo determinado, sino que aclara en la fr. III del a. 37, que dichos contratos pueden surgir “en los demás casos previsto por la Ley”. Por ejemplo: el contrato de trabajo que se genera por la prestación de servicios de los trabajadores de los buques contratados por viaje o viajes (a. 195, fr. IV), de los deportis-

tas profesionales para la celebración de uno o varios eventos (a. 293); de los trabajadores actores para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones (a. 305), y de los músicos por una o varias ejecuciones (a. 305).

Es interesante plantear algunas de las consecuencias prácticas que se pueden presentar en la vida de los contratos por tiempo determinado.

La prolongación del contrato de duración determinada más allá de la fecha prevista para su terminación lo transforma en contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

La práctica viciosa de celebrar contratos sucesivos de veintiocho días con intervalos de dos o tres días de suspensión no tienen la naturaleza de contratos por tiempo determinado, sino que sólo se trata de disimular y desfigurar la existencia de un auténtico contrato por tiempo indeterminado.

La separación de un trabajador por haber transcurrido el tiempo para el que fue celebrado el contrato de trabajo, siendo que subsisten las causas que le dieron origen, le da derecho a demandar la prórroga del vínculo laboral por todo el tiempo que subsista la materia de trabajo. No puede concluirse que por el solo hecho de llegar la fecha indicada, el contrato termina, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término fijo.

V. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CONTRATO POR OBRA DETERMINADA, CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Contrato por tiempo indeterminado. Es el contrato individual de trabajo celebrado entre un trabajador y un patrón sin fecha fija de terminación.

Para determinar el tiempo que debe durar el contrato de trabajo, debemos contestar previamente la pregunta siguiente: para qué trabaja el hombre.

El hombre trabaja para satisfacer sus necesidades fisiológicas, psíquicas y sociales y, consecuentemente, para desarrollar plenamente su naturaleza de ser humano y cumplir con su auténtico destino.

Pero además de satisfacer sus necesidades por medio del trabajo, el hombre necesita certeza y seguridad de que va a seguir contando con ese trabajo, para tener resuelta la azorante preocupación de cómo se va a agenciar los satisfactores de sus futuras necesidades y poder, libre de la penuria y el miedo, disfrutar de holgura para utilizar y desarrollar plenamente sus energías potenciales y sus posibilidades creadoras.

La necesidad de certeza y seguridad en el presente y en el futuro se manifiesta en el ámbito del derecho del trabajo, como permanencia de la relación de trabajo.

La permanencia en el trabajo implica, en términos generales y doctrinales, solidez de las relaciones de trabajo y la seguridad plena y efectiva de que, en el presente y en el futuro, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familiares no dependerá de la arbitrariedad ni del capricho de los patrones.

La fr. XXII del a. 123-A de la C. consagró, desde 1917, "la regla de la permanencia de los trabajadores en sus empleos", que se manifiesta en dos derechos fundamentales: 1) los trabajadores tienen derecho a que continúen sus

relaciones de trabajo hasta cuando exista una causa justificada para su disolución, y 2) en caso de despido injustificado, los trabajadores pueden demandar y obtener, a su elección, su reinstalación o el pago de una indemnización.

"El derecho al trabajo", instituido en el primer párrafo del a. 123-A constitucional, significa, lisa y llanamente, el derecho a conseguir y conservar un trabajo.

En la LFT encontramos como manifestación y, a la vez como corroboración de la "regla, consagrada en la C., de la permanencia de los trabajadores en su empleo", las normas e instituciones siguientes: *a)* La norma de que "el trabajo es un derecho y un deber sociales" (a. 3). *b)* La nulidad de algunas de las cláusulas del contrato de trabajo no disuelve el vínculo laboral sino que subsiste y, "en todo caso —dispone el a. 5— se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas". *c)* La continuidad de las relaciones de trabajo cuando se sustituye al patrón (a. 41). *d)* La suspensión de las relaciones de trabajo para evitar, ante la imposibilidad temporal de prestar o recibir el servicio, que se disuelva el vínculo laboral (aa. 42, 54 y 427 al 432). *e)* El límite taxativo de que el patrón solamente puede disolver unilateralmente, sin causa, la relación de trabajo, en los casos de los trabajadores de menos de un año de antigüedad, que estén en contacto directo y permanente con el patrón, que desempeñen trabajos de confianza, que correspondan al servicio doméstico o que sean eventuales (a. 49). *f)* La permanencia en el trabajo es fuente de múltiples derechos: vacaciones (a. 76), prima de vacaciones (a. 80), ascensos (a. 159), prima de antigüedad (a. 162), preferen-

cia para no ser suspendido (a. 428), preferencia para no ser reajustado (a. 437), etcétera.

La regla de permanencia de los trabajadores en su empleo consagrada en la C. se encuentra especialmente fortalecida en el a. 35 de la LFT, en su parte final, que prescribe: "a falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado". Es decir, establece como regla general el contrato por tiempo indeterminado.

Una de las consecuencias prácticas de la aplicación de esta regla general consiste en que cualquier contrato de trabajo sin ninguna aclaración respecto al tiempo en que va a durar, se estima que es por tiempo indeterminado.

Pero aun cuando es cierta la necesidad de la permanencia de los trabajadores en su trabajo, la ley también tiene presente que en ocasiones el empresario, además de sus trabajadores de planta, requiere los servicios eventuales de trabajadores por alguna causa extraordinaria y transitoria.

Ante la necesidad de trabajadores eventuales, la LFT prevé dos formas de contrato: el de tiempo determinado y el de obra determinada.

Estas dos formas de contratos laborales constituyen excepciones a la regla general de la duración indefinida de las relaciones de trabajo y, por consiguiente, para que sean lícitas y tengan validez es necesario que exista una causa extraordinaria y transitoria —como la construcción de una casa, un recargo de trabajo, ausencia temporal de un trabajador, etcétera— que no amerite permanentemente los servicios del trabajador.

La SCJN corroboró, en jurisprudencia firme, lo anterior, al resolver: "De conformidad con los aa. 24, fr. II, 39 y

40 —actualmente el 35— de la LFT, la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea que la naturaleza del servicio que se va a prestar, así lo amerite, pues el espíritu de la Ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato [...]" (tesis 46, Sexta Época, Quinta Parte, *Apéndice 1917-1975*).

En el supuesto de que se estipule que un contrato de trabajo es por tiempo o por obra determinados, pero la necesidad de los servicios resultará permanente, tal estipulación no surte efectos, y entonces nos encontramos frente a una auténtica relación de trabajo por tiempo indeterminado. Se impone la realidad de la necesidad permanente del trabajo a la estipulación formal de la duración temporal del contrato de trabajo.

A los trabajadores ligados por un contrato de trabajo por tiempo indeterminado la LFT (aa. 132, fr. X, 156, 158 y 162) los denomina trabajadores de planta.

Los trabajadores de planta pueden ser de planta permanente o de planta de temporada.

Los trabajadores de planta permanente son los que prestan sus servicios durante todos los días laborales del año.

Los trabajadores de planta de temporada son los que, por así requerirlo las necesidades, sólo prestan sus servicios durante determinados periodos de cada año; por ejemplo: los azucareros en las zafras, los piscadores de algodón, los cosechadores de fresas, etcétera.

V. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CONTRATO POR OBRA DETERMINADA, CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Contribución. La palabra “contribución” tiene su origen etimológico en la expresión latina *contributio, -onis*. Es el sustantivo femenino, que quiere decir acción y efecto de contribuir.

Por su parte, el verbo “contribuir”, en su acepción más general, significa la acción de concurrir con otros aportando bienes para el logro de un fin determinado; en tanto que, en un sentido netamente fiscal, implica dar o pagar la cuota que a cada quien le corresponde a fin de sufragar los gastos públicos.

Jurídicamente, el término “contribución” denota un concepto genérico, aplicable a las aportaciones económicas que los particulares están obligados a hacer para sufragar las erogaciones del Estado.

1. La C. de nuestro país utiliza el concepto en forma consistente y regular, ya sea como verbo o sustantivo, al establecer la obligación que tenemos los mexicanos de contribuir a los gastos públicos de la Federación, de los estados, del Distrito Federal o de los municipios en que residamos (a. 31, fr. IV), así como al facultar al Congreso de la Unión para imponer las contribuciones necesarias a cubrir el presupuesto federal, discutiéndolas primero en la Cámara de Diputados (aa. 73, fr. VII, y 74, fr. IV); a la Asamblea de Representantes del Distrito Federal para decretar las que correspondan a dicha entidad federativa (a. 122, fr. IV, inciso b), y a las legislaturas de los estados para establecer las destinadas a los respectivos presupuestos estatales y municipales (aa. 115, fr. IV, y 116).

Por ello en nuestro sistema normativo el vocablo tiene un significado perfectamente acotado y definido, por el que se identifica de manera general a los distintos instrumentos de que dispone el fisco para financiar el gasto público.

2. En otros países se le da un significado semejante a expresiones diferentes. Un ejemplo importante lo tenemos en el vocablo “tributo” que se utiliza en la C., en la legislación y en la doctrina españolas.

Guiados por el pensamiento de Sáinz de Bujanda, integrantes de la corriente que encabeza, definen al tributo en sentido translativo y positivo como “una obligación cuya prestación consiste en entregar la suma de dinero que constituye para el ente público acreedor el ingreso tributario. En tal sentido, podemos definir al tributo como la obligación de realizar una prestación pecuniaria en favor de un ente público, para subvenir a las necesidades de éste, que la ley hace nacer directamente de la realización de ciertos hechos que la misma establece” (*Notas de derecho financiero*, tomo I, vol. 2o., p. 114).

La diferencia entre los conceptos de “contribución” y “tributo” no parece ser sólo terminológica sino semántica y conceptual, por lo que creemos que el primero de ellos es más completo y apropiado.

Esta expresión, además de implicar una acción más democrática y participativa que la imperativa de “tributo” en lo que atañe a la conducta que corresponde individualmente a cada contribuyente, de manera adicional denota que la acción del particular es compartida y concurrente con otros en la realización del fin público al que se destina.

3. La legislación fiscal federal ha procurado adecuarse al concepto de nuestra C., de tal manera que lo desarrolla como una noción genérica, y expresamente la clasifica en las especies siguientes: impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos (aa. 1o. y 2o. del Código Fiscal de la Federación).

De cierto modo subraya, en los preceptos citados, las notas definitorias de la contribución, como la obligación pecuniaria establecida en la ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma, para los gastos públicos.

4. El término "contribución", en su acepción jurídica de principal medio de financiamiento del gasto público del Estado, se define como la obligación del particular de entregar al titular acreedor, la prestación pecuniaria establecida en la ley, por virtud de haber realizado el hecho previsto por la misma, la cual es proporcional, equitativa, coactiva y destinada al gasto público.

5. En materia de seguridad social, la palabra "contribución" tiene una acepción jurídica diferente a la analizada en los incisos anteriores.

La legislación sobre seguridad social utiliza el término "contribución" para identificar las aportaciones que efectúa el Estado para el financiamiento de algunos seguros, servicios y prestaciones en favor de los asegurados.

Así, tenemos que desde la primera LSS que ha regido en nuestro país, el legislador ha establecido la obligación del Estado de efectuar ciertos enteros para financiar los seguros de enfermedades y maternidad y de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y por muerte, con el evidente propósito de coadyuvar en su sostenimiento económico, circunstancia que ha permitido una estructura tripartita del IMSS, que comparten los trabajadores, los patronos y el propio Estado.

6. La LSS en vigor señala que dicha contribución se destine a los seguros de enfermedades y maternidad (aa. 113 y 115 y de invalidez, vejez, cesantía en

edad avanzada y muerte (aa. 176 y 178).

El monto de dicha contribución debe calcularse aplicando el 7.143% sobre el total de las aportaciones que efectúen los patronos respecto de todos y cada uno de sus trabajadores, proporción que debe destinarse a cada uno de los citados ramos del seguro social (aa. 115 y 178).

El 7.143% previsto para la contribución del Estado se calcula sobre el monto total de las cuotas a cargo del patrón, no sobre el salario base de cotización del obrero. Esto tiene el propósito de distribuir las cargas de la seguridad social en un 70% sobre el patrón; un 25% sobre el trabajador, y en un 5% sobre el presupuesto federal.

7. La ley prevé el caso, incluso, de que el Estado pague la contribución cuando un patrón se encuentre pagando al IMSS aportaciones adicionales a las prestaciones previstas en contratos colectivos que sean inferiores a las concedidas por dicha ley (aa. 28 y 30).

8. El Estado contribuye también en el financiamiento de los servicios de solidaridad social (a. 239), que son aquellos proporcionados exclusivamente en favor de los núcleos de población que constituyan polos de profunda marginación rural, suburbana y urbana, y que se determinen como sujetos de solidaridad social (a. 237).

9. En otras leyes de seguridad social también encontramos prevista la aportación estatal.

Podemos citar el caso de la LISSFAM, la cual prevé la contribución del presupuesto federal en el sostenimiento de varias prestaciones de seguridad social en favor de los miembros de dichas fuerzas armadas (a. 3o., frs. III y IV).

10. La llamada "contribución del Estado" significa, desde el ángulo finan-

ciero público, que el sostenimiento de los seguros, servicios y prestaciones sociales a que se destina se distribuye entre todos los contribuyentes del presupuesto federal, razón por la cual se difunde económicamente el financiamiento de los mismos entre todos los mencionados contribuyentes.

Ya hemos dicho que la contribución del Estado a los ramos de enfermedades y maternidad y de invalidez, vejez, cesantía por edad avanzada y muerte, se estableció desde 1943 en que entró en vigor la primera LSS.

En aquel tiempo la distribución tripartita de los recursos destinados a ambos ramos del seguro social tuvo proporciones diferentes, de tal manera que el 50% descansó en los patrones, el 25% en los trabajadores y el 25% restante en la contribución estatal. Esta distribución se mantuvo hasta 1965.

En 1966 se aumentó la proporción correspondiente a los patrones para hacerla llegar hasta el 62.5% del total, disminuyendo, correlativamente, la contribución estatal a un 12.5% y manteniendo la obrera en el 25%.

En 1986 se volvió a aumentar la proporción en que participan los patrones, para hacerla llegar al 70% actual, en los ramos a que nos referimos, año a partir del cual la contribución del Estado disminuyó al 5% del total en que se encuentra hasta ahora.

Luis CARBALLO BALVANERA

Cónyuge. Esta palabra proviene del latín *coniunxugis* que significa consorte, esposo o esposa; personas unidas en matrimonio.

Como consecuencia del vínculo matrimonial, los cónyuges, esposo o esposa, adquieren una serie de derechos y

obligaciones regulados por las legislaciones en materia civil o familiar. En materia de seguridad social, la calidad de esposa o esposo, del trabajador asegurado o del sujeto pensionado, da derecho a recibir una serie de prestaciones en especie y en dinero que varía según el régimen de seguro a que esté sujeto el propio asegurado o pensionado.

Las prestaciones que pueden recibir son de tipo médico (asistencia médica por enfermedades, accidentes o maternidad), social (centros de seguridad social para el bienestar familiar, centros sociales, juveniles y vacacionales, talleres de capacitación, etcétera), y económico (pensiones, asignaciones familiares, ayuda asistencial, ayuda para funerales o lactancia) derivadas de los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, muerte o retiro. Todos éstos, junto con el seguro de guarderías para hijos de aseguradas, forman el régimen obligatorio del seguro social regulado por la Ley del mismo nombre.

Las prestaciones a que tiene derecho el cónyuge del asegurado o pensionado, según el tipo de seguro de que se trate, son las siguientes:

a) De las prestaciones derivadas del seguro de riesgos de trabajo (subsídios, pensiones, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicios de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia, rehabilitación aa. 63 y 65 de la LSS) la única prestación que puede recibir el cónyuge es una pensión por la muerte del trabajador asegurado, derivada, por supuesto, de un accidente o enfermedad laboral.

El a. 71 de la LSS señala: "Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las personas señaladas en

este precepto las siguientes prestaciones: II. A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo que estando totalmente incapacitado hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del ramo de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte”.

Una situación similar se prevé en la LISSSTE en sus aa. 41 y 75, frs. I y III.

El cónyuge, en caso de muerte del trabajador, ocasionada por una enfermedad o accidente de trabajo, tiene el derecho —aunque no de manera exclusiva— al pago de una cantidad igual a dos meses de salario por concepto de ayuda para gastos de funeral. Este pago no corresponde únicamente a la viuda, sino “a la persona, preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos del funeral” (a. 71 de la LSS).

b) El seguro de enfermedades y maternidad ofrece, en general, las siguientes prestaciones: en caso de enfermedad se proporciona asistencia médica quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria, y diversos subsidios (aa. 99, 104 a 112 de la LSS); en caso de maternidad se proporciona asistencia obstétrica (durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio), ayuda en especie por seis meses para lactancia y una canastilla al nacer el hijo (a. 102 de la LSS).

El a. 92 de la LSS establece, en cuanto al cónyuge, que quedan amparadas bajo este ramo de seguro social: la es-

posa del asegurado; el esposo de la asegurada; la esposa del pensionado por incapacidad permanente, por invalidez, por vejez o por cesantía en edad avanzada; y el esposo de la pensionada. Las prestaciones a que tienen derecho, tanto esposa como esposo, en caso de enfermedad son: asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria (aa. 99 y 101 de la LSS). Las prestaciones a la esposa en caso de maternidad son: asistencia obstétrica (durante el embarazo, el alumbramiento y puerperio) y ayuda en especie por seis meses para lactancia.

Los pensionados por viudez también tienen derecho a la asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, según lo dispuesto por los aa. 92, fr. II, inciso c), 99 y 101 de la LSS.

La LISSSTE regula esta situación en los aa. 23 fr. I, 24 frs. I y V, 28 y 29.

El cónyuge, en caso de muerte del trabajador ocasionada por una enfermedad o accidente no profesionales, tiene el derecho —aunque no de manera exclusiva— al pago de una cantidad igual a dos meses de salario por concepto de ayuda para gastos de funeral. Este pago no corresponde de manera exclusiva a la viuda, sino “a la persona, preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos del funeral” (a. 112 de la LSS).

c) Respecto a los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, éstos dan derecho al asegurado a las prestaciones siguientes: pensión (temporal o definitiva en el caso de invalidez), asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial (aa. 129, 137 y 144 de la LSS).

Las prestaciones que puede recibir un cónyuge, derivadas de cualquiera de estos seguros, son: asignaciones familia-

res y ayuda asistencial. Éstas le serán proporcionadas en el momento que el asegurado quede pensionado.

El a. 164 de la LSS señala: "Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederán a los beneficiarios del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, de acuerdo con las siguientes reglas: I. Para la esposa o concubina del pensionado, el quince por ciento de la cuantía de la pensión". Por lo que se refiere a la ayuda asistencial el a. 116 del citado ordenamiento establece: "El Instituto concederá ayuda asistencial al pensionado por invalidez, vejez, o cesantía en edad avanzada, [...] así como a las viudas pensionadas, cuando su estado físico requiera ineludiblemente que lo asista otra persona, de manera permanente o continua [...] la ayuda asistencial consistirá en el aumento hasta el veinte por ciento de la pensión de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada o viudez que esté disfrutando el pensionado".

d) El seguro de muerte contempla las prestaciones siguientes: "I. Pensión de viudez; II. Pensión de orfandad; III. Pensión a ascendientes; IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule, y V. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de éste título" (a. 149 de la LSS). Dichas prestaciones se otorgarán a los beneficiarios de un asegurado o pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, cuando acontezca su muerte por causas ajenas a un accidente o enfermedad laboral (a. 150, LSS).

De las prestaciones señaladas, la esposa o esposo del asegurado(a) o pensionado(a) tienen derecho a: pensión

por viudez, asistencia médica y, tratándose de la viuda pensionada, ayuda asistencial.

En lo tocante a la pensión, ésta se encuentra regulada en el a. 152, que dice: "Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o del pensionado [...] La misma pensión le corresponderá al viudo que estuviese totalmente incapacitado y que hubiese dependido económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada fallecida".

En lo referente a la asistencia médica para el viudo o viuda, esta disposición se encuentra prevista en el ya aludido a. 149, que a su vez remite a los aa. 92, fr. II, inciso c), 99 y 101 del título IV de la LSS.

Por lo que se refiere a la ayuda asistencial, ésta se proporciona a la viuda pensionada cuando: "su estado físico requiera ineludiblemente que lo asista otra persona, de manera permanente o continua". Dicha ayuda consiste, según lo dispuesto en el a. 166, en el aumento hasta el veinte por ciento de la pensión de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada o viudez que esté disfrutando el pensionado.

La LISSSTE regula este tipo de pensiones por viudez en los aa. 73 y 75, frs. I y III. Lo referente a asistencia médica se encuentra previsto en los aa. 23, fr. I, y 24, frs. I y V.

e) Finalmente, en el caso del seguro de retiro, el a. 183-S de la LSS establece que en caso de fallecimiento del trabajador, titular de una cuenta individual de ahorro para el retiro, "la institución de crédito respectiva entregará el saldo de la cuenta individual a los beneficiarios que el titular haya señalado por escrito para tal efecto [...] A falta de los beneficiarios [...] dicha entrega

se hará en el orden de prelación previsto en el artículo 501 de la LFT". La LFT en su a. 501 indica: "Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte: I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más [...]".

Arturo ANZURES MARTÍNEZ

Cotización. Es el sustantivo femenino que corresponde al verbo transitivo "cotizar". Este vocablo proviene del francés *cotiser*, que en su significado original quiere decir fijar o poner precio a alguna cosa, y de allí ha pasado al español, en su primera acepción, con el sentido de pagar una cuota, o en su quinta acepción, de pagar una persona la parte correspondiente de gastos colectivos, contribuciones, afiliaciones u otros conceptos.

En la legislación mexicana de la seguridad social el concepto "cotización" ha venido siendo empleado para complementar diferentes nociones, antes que con un sentido propio y exclusivo.

Examinando desde ese ángulo su significado legal, podemos precisar el sentido con el que es utilizado en la legislación.

En la ley en vigor, el concepto "cotización" lo vemos aplicarse complementando algunas otras nociones.

Éste es el caso del salario base de cotización (véase esta voz), así como de las semanas de cotización que se emplean para los efectos del cálculo de las prestaciones a que un asegurado tiene derecho.

En efecto, es muy frecuente encontrar en las disposiciones de la ley de la materia la expresión "cotizaciones se-

manales", la cual se utiliza, básicamente, para referirse al número de semanas por las que se haya pagado la cuota respectiva que origina el derecho a una determinada prestación en dinero o en especie (aa. 112, 118, 131, por ejemplo).

En otras ocasiones el legislador emplea el término "cotizando", para señalar el punto de referencia económico que sirve para la determinación y pago de las cuotas obrero-patronales. Así, tenemos que en el a. 65, fr. I, de la ley de la materia, al referirse a las prestaciones en dinero a que tiene derecho un asegurado que sufra un riesgo de trabajo, establece que si aquél se incapacita para trabajar, "recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el monto de ocurrir el riesgo".

Como se observa, la expresión utilizada denota el punto de referencia legal sobre el cual se calcula el pago de las cuotas, así como el acto mismo de pago de éstas.

Así también se emplea legalmente el término para referirse a la "forma de cotización" del obligado. En el a. 35 de la Ley se prevé el procedimiento para determinar dicha forma de cotizar considerando el bimestre natural como periodo de pago de las cuotas, el salario diario y la unidad de tiempo en que dicho salario se calcula.

Primordialmente la palabra "cotización" se utiliza en la Ley en vigor, para referirse al concepto de salario base sobre el cual se pagan las aportaciones de seguridad social.

Dicho concepto se establece en el a. 32 de la LFT, de donde resulta que la expresión "cotizar" viene a denotar el acto de pago de las diferentes cuotas de los distintos seguros, establecidas a cargo de los obligados.

En algún tiempo se le utilizó para identificar los grupos de cotización, que desaparecieron de la estructura legal por diferentes razones financieras, entre ellas el efecto de la inflación en los distintos elementos de las cuotas obrero-patronales.

Luis CARBALLO BALVANERA

Cuantía básica. De "cuanto", del lat. *quantus*. Es uno de los dos elementos de que se componen las pensiones de invalidez y vejez de los asegurados por estos ramos del régimen obligatorio de la LSS, que consiste en una cantidad de dinero determinada conforme a un porcentaje del salario promedio de las últimas doscientas cincuenta semanas de cotización, asignada a todos los pensionados por los citados seguros, según se encuentren ubicados en alguno de los grupos de salario en veces el salario mínimo general vigente para el Distrito Federal, contenidos en la tabla del a. 167 de la mencionada Ley.

Gustavo CÁZARES GARCÍA

Cuantía básica, Determinación de la. Para efectos de determinar la cuantía básica anual de la pensión y sus incrementos, que es el otro elemento de que se integra ésta, se tiene que obtener un salario diario que será el correspondiente al promedio de las últimas doscientas cincuenta semanas de cotización del sujeto asegurado. Lo anterior significa que el asegurado que reúna los requisitos para obtener una pensión por invalidez o vejez, no va a recibirla con base en su último salario, sino con base en el que percibió las últimas doscientas cincuenta semanas anteriores a su baja del régimen obligatorio. En caso de no tener el asegurado el núme-

ro de semanas de cotización mencionadas, el salario diario se obtendrá del promedio del número que tuviera, que no podrá ser menor de ciento cincuenta, que son las exigidas para el otorgamiento de las pensiones por invalidez y muerte.

Gustavo CÁZARES GARCÍA

Cuota obligatoria. La palabra "cuota" proviene del latín *quota*, "parte", y derivado, a su vez, del adjetivo interrogativo *quotus*, "cuánto", "cuán numeroso", y la misma, dentro del lenguaje común, denota parte o cantidad fija o proporcionada.

Conforme al a. 2º del CFF, las cuotas de seguridad social se denominan aportaciones de seguridad social, y las define como las contribuciones establecidas en la ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

Dentro del derecho mexicano de la seguridad social, por "cuota de seguridad social" se entiende la contribución que el particular debe aportar a la entidad o dependencia pública encargada de prestar el servicio, a fin de que ésta cubra y proporcione a los sujetos de aseguramiento y/o sus beneficiarios, tanto los riesgos como los servicios previstos por la ley o pactados en un contrato colectivo. Este tipo de cuota es de carácter proporcional por señalar la ley respectiva su monto en un por ciento fijo sobre el valor de la base de la misma.

1. Las cuotas, como aportaciones de seguridad social, deben contener los elementos de cualquier contribución, a

saber: el sujeto pasivo de la relación, objeto, base, tasa y época de pago estén consignados de manera expresa en la ley.

a) El sujeto de la relación será siempre el que se coloque en el supuesto previsto por la ley para contraer el conjunto de obligaciones establecidas en la misma, pudiendo éste (sujeto) integrarse por una dicotomía de patrón y trabajador, el primero como sujeto obligado a enterar las cuotas a la entidad que presta el servicio, y el segundo como sujeto de aseguramiento y de conformidad con el principio general de derecho *obligationibus in solidum, electo, unum, alterum exclusisse, videtur* (en las obligaciones solidarias, elegido un deudor, se considera excluido el otro). Aunque la obligación primaria la tiene el patrón por ser el sujeto pasivo (pagador de la contribución, para Flores Zavala, o contribuyente empresarial para Almansa), dicha obligación puede recaer en el trabajador en ciertas especiales ocasiones, como lo sería el caso de optar por un régimen voluntario de aseguramiento.

b) El objeto de la aportación es el de financiamiento de la finalidad misma y propia de la seguridad social, como es el de garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

c) La base de la cuota o base gravable de la aportación de seguridad social, es la cuantía sobre la que se determina el impuesto a cargo de un sujeto y, en la especie, la constituye la percepción, en efectivo y ciertas en especie, que obtenga el sujeto de aseguramiento.

d) La tasa de la cuota de seguridad social es la cantidad en dinero que se

paga por los servicios de seguridad social por el sujeto pasivo de la obligación o se percibe por la prestación de los mismos por el pasivo de la misma (obligación).

e) La época de pago de la cuota de seguridad social la constituye la fecha o plazo, cierto y conocido, en que la misma debe ser cubierta a la entidad (Estado) que proporciona el servicio. Dicha fecha o plazo, al igual que cualquier otro de los elementos antes mencionados, no puede ser dejado al libre albedrío o decisión unilateral del sujeto activo de la relación tributaria.

2. La calidad de obligatoria de la aportación que el particular lleve a cabo por concepto de cuota de seguridad social debe provenir precisa y exclusivamente de la ley, ya que ésta es una contribución forzada, una prestación en dinero o en especie que el Estado fija unilateralmente con carácter imperativo, en ejercicio de su poder o soberanía tributaria, pero necesariamente a través de una ley formal y materialmente considerada a todas aquellas personas cuya situación coincida con la que la ley señale como generadora de la contribución o cuota de seguridad social. Esta obligación constituye la parte fundamental de la relación jurídica entre la entidad prestadora del servicio de seguridad social (Estado) y el medio por el cual dicha entidad se allega los fondos necesarios para el financiamiento del propio servicio y que, de conformidad con el a. 6º del CFF, nace sólo cuando se realizan las situaciones jurídicas o de hecho previstas en la ley de la materia. La obligatoriedad de la cuota se da al generarse la situación prevista por la ley, y es esta situación la que tiene dicho efecto, de modo que antes de que esto acontezca no existe la propia

obligación fiscal ni la facultad de la entidad. Este principio está implícito en el más general denominado "principio de legalidad fiscal" contenido en el a. 31, fr. IV, de la C.

Es conveniente insistir en que la ley es la única fuente de la obligatoriedad de la cuota de seguridad social; para que ésta nazca es preciso que acontezca la situación o presupuesto jurídico o de hecho previstos al efecto previamente por la ley, y a la cual se vincula la generación y exigibilidad de la misma y la relación entre la entidad y los particulares. En tal virtud, la persona respecto de la cual no se ha realizado este presupuesto, no podrá tener el carácter de sujeto de aseguramiento u obligado al pago de la prestación que implica la cuota de seguridad social. Los principios enunciados se encuentran implícitos en el más general denominado "principio de legalidad" contenido en los aa. 16 y 31, fr. IV, de la C., y que la jurisprudencia de la SCJN ha definido en los siguientes términos:

"IMPUESTOS, PRINCIPIO DE LEGALIDAD QUE DEBEN SALVAGUARDARLOS. Al disponer el artículo 31, fracción IV, de la Constitución federal que son obligaciones de los mexicanos contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del estado y municipio en que residen, de la manera proporcional y equitativa que disponen las leyes, no sólo establece que para la validez constitucional de un tributo es necesario que, primero, esté establecido por ley, segundo, sea proporcional y equitativo y, tercero, sea destinado al pago de los gastos públicos, sino que también exige que los elementos esenciales del mismo, como pueden ser sujeto, objeto, base, tasa y época de pago estén consignados de manera expresa en la ley, para

que así no quede margen para la arbitrariedad de las autoridades exactoras, ni para el pago de impuestos imprevisibles o a título particular, sino que a la autoridad no quede otra cosa que aplicar las disposiciones generales de observancia obligatoria dictadas con anterioridad al caso concreto de cada causante, y el sujeto pasivo de la relación tributaria pueda en todo momento conocer la forma cierta de distribuir para los gastos públicos de la Federación, del estado o municipio en que reside. Es decir, el principio de legalidad significa que la ley que establece el tributo debe definir cuáles son los elementos y supuestos de la obligación tributaria; esto es, los hechos imponibles, los sujetos pasivos de la obligación que va a nacer, así como el objeto, la base y la cantidad de prestación, por lo que todos esos elementos no deben quedar al arbitrio o discreción de la autoridad administrativa. En resumen, el principio de legalidad en materia tributaria puede enunciarse mediante el aforismo adoptado por analogía del derecho penal, *nullum tributum sine lege*".

Adolfo GARCÍA AVENDAÑO

Cuotas obrero-patronales. El vocablo "cuota" proviene del latín *quota*, que significa, literalmente, cuanto. Por ello, en su primera acepción en español tiene el sentido cuantitativo de una parte o porción fija y proporcional respecto del todo de referencia. El segundo significado que se le atribuye tiene una relación más directa con las contribuciones, pues asume el carácter de la cantidad de dinero que corresponde pagar a cada contribuyente.

Jurídicamente, la palabra "cuota" tiene aplicaciones semejantes en las distintas disciplinas del derecho, siempre

referidas a identificar una parte del todo. En México es frecuente, en la materia civil y en menor grado en la fiscal, el uso del término "alícuota", como expresión calificada del sustantivo "cuota", o sea, el adjetivo que significa, por sí mismo, la parte proporcional de un todo.

En nuestro medio fiscal la palabra "cuota" se utiliza para designar a las cuotas fijas y a las de derrama como tipos o especies de uno de los elementos esenciales de toda contribución; esto es, aquel que en nuestro medio comúnmente se le denomina tasa del gravamen.

Así considerada, se refiere al aspecto general y abstracto de dicho elemento que se expresa en el mandato legislativo. Por esta razón algunos opinan que es más apropiada la expresión "alícuota", por denotar la proporción de la base gravable que habrá de aplicarse con regularidad a todos los casos que ocurran durante su vigencia normativa. Cabe advertir que la observación anterior no abarcaría el supuesto de cuotas establecidas por el legislador en cantidades predeterminadas. Seguramente que ésta y otras razones han originado que la tradición jurídica mexicana prefiera emplear el término "tasa" con la connotación de designar al género de tal elemento esencial de las contribuciones, en tanto que el vocablo "cuota" se haya convenido usarlo para denominar a algunas especies de aquélla.

En la legislación sobre seguridad social el término "cuota" adquirió carácter propio y distintivo, calificado por la expresión "obrero-patronal" a fin de recalcar la proveniencia bipartita de las aportaciones financieras de los particulares para el sostenimiento de los seguros sociales.

De esta forma, el concepto "cuotas obrero-patronales" tiene en nuestro

fundamento jurídico una connotación singular que el legislador no se ha atrevido a suprimir, aun cuando pareciera lógico hacerlo al haberse acuñado la noción más precisa y general de "aportaciones de seguridad social", a partir del 1o. de enero de 1983 en que inició su vigencia la clasificación de las contribuciones contenida en el actual Código Fiscal de la Federación.

No deja de ser imprecisa la denominación del concepto, dado que confunde la noción sustantiva referente a la obligación de aportar con el carácter cuantitativo de esta última, además de que, como se sabe, el financiamiento de los seguros sociales es tripartito, no debiendo olvidarse la contribución del Estado (véase esta voz) que aún se mantiene, independientemente de que la tendencia histórica sea a suprimirla, así como que en algunos supuestos los obligados a pagarlas no tienen el carácter de trabajador ni el de patrón.

Se designa con la expresión "cuotas obrero-patronales" a las aportaciones de seguridad social establecidas en la ley a cargo de obreros y patrones (aa. 1o., fr. II, inciso 2 de la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 1994, y 19, frs. III y V, y 96 de la LSS), de donde se ha ampliado a las que deben pagar otros asegurados distintos de los trabajadores (aa. 194, 205, 206, frs. II y III, 213 y 217 de la ley de la materia).

De los cinco seguros que comprende el régimen obligatorio (a. 11), su financiamiento corresponde exclusivamente al patrón, tratándose de los relativos a riesgos de trabajo, guarderías para hijos de aseguradas, y de retiro (aa. 77, 78, 183-A y 191).

Los seguros de enfermedades y maternidad y de invalidez, vejez, cesantía

en edad avanzada y muerte, se financian con las aportaciones de trabajadores y patrones (aa. 113, 114, 176 y 177), así como con la contribución a cargo del Estado (aa. 30, 113, 115, 176 y 178).

También corren a cargo exclusivo del patrón, los capitales constitutivos (véase esta voz) de las prestaciones en dinero y en especie a que tenga derecho el trabajador en los seguros de riesgos de trabajo (aa. 77, 84 y 85), de enfermedades y maternidad (a. 96), así como por invalidez, vejez, cesantía por edad avanzada y muerte (a. 181).

El Estado contribuye al financiamiento de los servicios de solidaridad social (a. 239), así como antes se mencionó, de los seguros de enfermedades y maternidad (aa. 113 y 115) y de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (aa. 176 y 178).

De otra parte, también deben pagar las cuotas quienes se encuentren en los supuestos de incorporación obligatoria al régimen del seguro social (a. 13), continuación voluntaria en el régimen obligatorio (capítulo VII del título segundo), así como en las hipótesis de incorporación voluntaria al mismo (capítulo VIII del título segundo). Asimismo, se cubren cuotas por la contratación de los seguros facultativos y adicionales (título tercero). En todos estos casos el sujeto obligado paga la cuota por una razón distinta al carácter de trabajador o de patrón.

La obligación de pagar las cuotas se origina por la realización de diferentes supuestos que se encuentran previstos por la LSS, entre los cuales el más importante es la existencia de una relación de trabajo vinculatoria del trabajador con un patrón (a. 12, fr. I).

Esta hipótesis representa la de mayor significado para la seguridad social,

tanto desde el punto de vista histórico como por su trascendencia económica y social.

No obstante, considerando su carácter de componentes del factor trabajo, en plano de equidad, el legislador ha establecido que al igual que todo trabajador vinculado a un patrón por una relación laboral, son sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio del seguro social:

A. Los miembros de sociedades cooperativas de producción.

B. Los integrantes de las administraciones obreras o mixtas en alguna empresa, sea que esta situación se haya originado como efecto de una huelga o por otra causa.

C. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, en caso de estar organizados en un grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, previstos en la Ley de Crédito Agrícola (a. 12).

Además se prevé la incorporación obligatoria, mediante decreto presidencial (a. 13), de otros sujetos de aseguramiento, como son:

a) Los integrantes de industrias familiares.

b) Los trabajadores independientes, sean profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y otros no asalariados.

c) Los ejidatarios y comuneros en caso de que estén organizados para el aprovechamiento económico de los ejidos y comunidades, así como estos mismos sujetos y los pequeños propietarios cuando hayan celebrado contratos de asociación, producción y financiamiento.

d) Los pequeños propietarios con más de veinte hectáreas en tierras de riego o sus equivalentes.

e) Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios en cualquier supuesto.

f) Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no estén asegurados en los términos de la ley (a. 13).

g) Los trabajadores domésticos (a. 203), y

h) Los burócratas de los órganos descentralizados federales, de las entidades federativas o municipios (a. 219).

Por otra parte tenemos el régimen de continuación voluntaria en el régimen obligatorio, en el supuesto de que sea dado de baja un asegurado con 52 cotizaciones semanales como mínimo (a. 194).

En tanto se establece la incorporación obligatoria, mediante decreto del Ejecutivo Federal, de las personas señaladas en la enumeración anterior, las mismas pueden incorporarse al seguro social por decisión voluntaria del interesado o del patrón de los trabajadores domésticos (aa. 18 y 203 y capítulo VIII del título segundo de la ley de la materia).

Finalmente, se genera el régimen voluntario del seguro social, mediante la contratación de seguros facultativos o adicionales en los términos del título tercero de la Ley, de los cuales también se deriva la obligación del pago de cuotas.

En cada una de las hipótesis mencionadas encontramos varios elementos constitutivos que de producirse en la realidad de los hechos, originan la obligación de pago de las "cuotas". Nos referimos a los elementos material, subjetivo, temporal y espacial de dichas hipótesis.

Siguiendo el supuesto más importante y general que las configura, el de la

relación de trabajo, descubrimos la presencia de dichos elementos.

En efecto, desde el punto de vista material, éste se presenta por la existencia de cualquier acto que dé origen a la relación de trabajo, esto es, de la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (a. 20 de la LFT), así como independientemente de la personalidad jurídica, de la naturaleza económica o de la circunstancia de exención fiscal que caractericen al patrón, tal como lo señala el legislador de la materia (a. 12, fr. I).

El elemento subjetivo se identifica en la plena configuración jurídica de los integrantes de dicha relación de trabajo, esto es, como trabajador y como patrón, en los términos de la legislación del trabajo. Así también, el propio legislador de la materia destaca el hecho de que el carácter de patrón, para los efectos de la seguridad social, no se pierde por la naturaleza económica, personalidad jurídica o circunstancia de que una ley especial lo exente del pago de impuestos o derechos.

El elemento temporal está constituido por la adecuación entre la vigencia de la disposición general obligatoria y la existencia de la relación de trabajo, vinculativa entre el trabajador y el patrón.

Finalmente, el elemento espacial está representado por el ámbito territorial de aplicación de la disposición general obligatoria de la seguridad social y la ubicación, dentro de este ámbito, de los efectos jurídicos de la relación de trabajo de que se trate. Siendo federal la materia, el ámbito espacial al que nos referimos está formado por la extensión del territorio nacional.

En las demás hipótesis legales de configuración del vínculo obligatorio de

las cuotas, encontraremos también la presencia de los elementos mencionados.

La obligación de pago de las cuotas constituye una relación jurídica con características propias, que vincula, de una parte, al titular de las mismas, y de la otra, a los distintos obligados.

El titular de las cuotas es la Federación, atendiendo a lo dispuesto por el a. 1o., fr. II, inciso 2 de la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 1994, con base en el cual percibe su importe y los aplica al fin especial de sufragar los gastos de cada uno de los distintos ramos del seguro social a los cuales corresponden.

El a. 12, párrafo tercero, de la citada Ley de Ingresos de la Federación, establece que no se concentrarán en la Tesorería de la Federación los ingresos provenientes de las aportaciones de seguridad social destinadas, entre otros organismos, al IMSS.

Por tanto, el citado Instituto es el destinatario de dichas cuotas, en virtud de la prescripción legal que ordena que las mismas constituyan parte de sus recursos financieros (a. 242, fr. I), de la misma forma que la contribución del Estado, los intereses, alquileres, rentas, rendimientos, utilidades y los demás bienes e ingresos a que se refiere el legislador en el citado precepto.

El propio Instituto tiene el doble carácter de titular-destinatario de las cuotas y de autoridad competente, como organismo fiscal autónomo (a. 268), con facultades para determinar créditos, dar bases para su liquidación y para fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos.

La base para determinar el monto de las cuotas es el salario base de la cotización (véase esta voz), mismo que se

integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y, en principio, cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios (a. 32); sin embargo, el propio legislador ha excluido varios conceptos que no se toman en cuenta para determinar el importe de las cuotas.

La determinación en cantidad líquida de las cuotas obrero-patronales se lleva a cabo aplicando sobre la base de cotización, el por ciento previsto por la Ley.

A dicho por ciento se le denomina legalmente como prima. En algunos casos, el legislador utiliza con el mismo significado la denominación de "cuota", o incluso de "tasa".

En cada ramo del seguro social la ley prevé los por cientos que, por concepto de primas, deben ser aplicados para determinar las cuotas a cargo de trabajadores y patrones.

En el caso del seguro de riesgos del trabajo la identificación de la prima aplicable resulta de la aplicación de un procedimiento en el que se toman en cuenta varios elementos, a saber: la clasificación de las empresas (véase esta voz) en grupos de actividad, clases y grados de riesgo, y los índices de frecuencia y de gravedad (a. 79). Asimismo, para la revisión anual y modificación del grado de riesgo de una empresa, la ley prevé aplicar los índices de siniestralidad para el efecto de identificar la prima respectiva (a. 80). La tabla que contiene las primas aplicables se estructura a partir del grupo 1, al que corresponde el por ciento de 0.34785, y concluye en el grupo 100, al que se le aplica el por ciento de 10.03500.

En el siguiente cuadro se señalan los por cientos aplicables a cada ramo del seguro social y a los distintos obligados:

	PRIMAS		
	Patrón	Obrero	Estado
I. Riesgos del trabajo	de 0.34785 % a 10.03500		
II. Enfermedades y maternidad	8.750 %	3.125 %	7.143 % (del total de las patronales)
III. De invalidez, vejez, cesantía y muerte	5.950 %	2.125 %	7.143 % (del total de las patronales)
IV. De retiro	2 %		
V. De guarderías	1 %		

El 7.143 por ciento previsto para la contribución del Estado (véase esta voz), se calcula sobre el monto total de las cuotas a cargo del patrón, no sobre el salario base de cotización. Esto tiene el propósito de distribuir las cargas de la seguridad social en un 70% sobre el patrón; un 20% sobre el trabajador, y en un 5% sobre el presupuesto federal.

Las cuotas deben pagarse por bimestres vencidos a más tardar el día quince de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año, con excepción de las cuotas del seguro de retiro, las que deberán enterarse los días diecisiete de dichos meses. A cuenta de los pagos bimestrales, excluyendo las cuotas por el seguro de retiro, deberán hacerse enteros provisionales a más tardar los días quince de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año, mismo que será por el equivalente al cincuenta por ciento del monto de las cuotas del bimestre (a. 45).

El patrón se encuentra obligado a efectuar la retención de las cuotas que corresponde pagar al obrero, descontando del salario de éstos la cantidad de que se trate (a. 44), excepto los casos en que este último perciba como cuota diaria el salario mínimo (a. 42).

El patrón tiene a su cargo varias obligaciones en materia de seguridad social, además de enterar las cuotas que le corresponde cubrir cuenta ajena. Destacan por su importancia las siguientes: *a)* Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el seguro social; *b)* Llevar registros en los que asiente el número de días trabajados y salarios percibidos por sus trabajadores, tales como nóminas y listas de raya; *c)* Determinar y pagar las cuotas obrero-patronales; *d)* Proporcionar datos e informes para determinar la existencia y cuantía de las obligaciones a su cargo; *e)* Permitir la práctica de inspecciones y visitas domiciliarias, y *f)* En el caso de emplear trabajadores de la construcción, expedirles constancia del número de días trabajados y salarios percibidos (a. 19). Cuando el patrón reúna ciertos requisitos, además deberá presentar el informe sobre situación financiera dictaminado por un contador público autorizado, incluyendo un anexo relativo al pago de las cuotas obrero-patronales (a. 19-A).

Las cuotas obrero-patronales una vez determinadas, en su carácter de créditos a favor del IMSS, tendrán la misma preferencia que los créditos fiscales, en los términos previstos por el CFF (a. 269).

La extinción de las cuotas en su carácter de obligación formada por la realización de las hipótesis legales y de crédito fiscal, se extingue por caducidad del derecho correlativo y por prescripción, respectivamente, por el transcurso de cinco años, computados en los términos de los aa. 276 y 277 de la LSS.

Entre los distintos antecedentes de las cuotas que nos ocupan, tienen un lugar relevante la LSS, en vigor a partir del 1o. de abril de 1973, así como su modificación establecida por decreto

de reformas en vigor a partir del 21 de julio de 1993, en el que sustancialmente se cambia el salario base de cotización, los topes al mismo, la estructura de las primas, la distribución de las car-

gas entre el patrón, los trabajadores y el Estado, así como se destaca el carácter fiscal de las aportaciones de seguridad social.

Luis CARBALLO BALVANERA

D

Daño. La palabra “daño” proviene del latín *damnum*, que significa deterioro, menoscabo, destrucción, ofensa, o dolor que se provocan en la persona, cosas o valores morales o sociales de alguien.

Jurídicamente existen tres tipos de daño: el causado en el patrimonio, en la integridad moral, o en la integridad física de las personas.

“El daño causado es la condición *sine qua non* de la responsabilidad civil”, nos dice el maestro Rojina Villegas. En efecto, el daño determina la existencia de la responsabilidad civil, y por ende la obligación de otorgar una indemnización a quien lo haya sufrido. La indemnización es un acto que consiste en el restablecimiento de las cosas o circunstancias al estado que guardaban antes de producirse el daño (a. 1915 del CC del D. F.); de no ser posible esto, la indemnización se traducirá en un pago que debe fijarse en dinero.

1. El daño patrimonial se define como la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio (conjunto de bienes, derechos y obligaciones susceptibles de valuación económica) de una persona, ya sea física o moral, ocasionado por un agente externo.

El daño patrimonial puede ser el desperfecto o destrozamiento físico en un bien mueble o inmueble; o bien, la pérdida o menoscabo sufridos en el patri-

monio a consecuencia del incumplimiento de un tercero a un dar, hacer o no hacer a que se haya obligado (a. 2108 CC para el D. F. —México—, sólo respecto del daño producido por incumplimiento de una obligación).

Es indispensable mencionar que, en todas las legislaciones modernas, el daño patrimonial está relacionado con el término “perjuicio”, que comprende toda privación de un lucro o ganancia lícita que pudo obtenerse de no haber ocurrido ese desperfecto o destrozamiento físico, o de haberse cumplido con la obligación de dar, hacer o no hacer (a. 2109 del CC, sólo respecto del perjuicio producido por incumplimiento de una obligación).

El daño patrimonial puede tener diversos orígenes:

a) Los contratos. La obligación de indemnizar de origen contractual está en la falta de cumplimiento del contrato o en su cumplimiento tardío (aa. 2028 y 2104 del CC para el D. F.).

b) La declaración unilateral de voluntad, regulada en los aa. 1860 a 1881 del CC para el D. F., y comprende los casos de ofertas al público, estipulación en favor de un tercero y documentos civiles pagaderos a la orden y al portador. Si se producen daños y perjuicios por incumplimiento de las obligaciones así

contraídas, éstos deberán ser indemnizados.

c) La gestión de negocios (regulada en los aa. 1896 a 1909 del CC para el D. F.) llamada así a la de aquel que "sin mandato y sin estar obligado a ello, se encarga del asunto de otro". El gestor tiene derecho a que le sean cubiertos los gastos realizados, y el gestionado debe cumplir con las obligaciones que aquél hubiese contraído. Si el gestionado no cumple con las obligaciones derivadas de este acto jurídico, deberá indemnizar al gestor; si es el gestor quien no puso la diligencia que acostumbra en sus propios negocios, deberá indemnizar los daños y perjuicios generados por su negligencia.

d) El enriquecimiento ilegítimo, que consiste en que una persona se enriquezca sin causa en detrimento de otra; en consecuencia, está obligado a indemnizarlo en su empobrecimiento en la medida en que él se ha enriquecido (a. 1882, CC para el D. F.)

e) La responsabilidad objetiva. Ésta es regulada por el a. 1913 del CC del D. F. que señala: "Cuando una persona hace uso de mecanismos, instrumentos, aparatos o sustancias peligrosas, por sí mismos, por la velocidad que desarrollan, por su naturaleza explosiva o inflamable, por la energía de la corriente eléctrica que conduzcan o por otras causas análogas, está obligada a responder del daño que cause, aunque no obre ilícitamente, a no ser que demuestre que ese daño se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima". Como puede observarse, el daño causado de esta forma genera la obligación de otorgar una indemnización al afectado.

El a. 1932 en sus primeras dos fracciones y en la primera parte de la últi-

ma, también hace alusión a la responsabilidad objetiva al decir: "Igualmente responderán los propietarios de los daños causados: I. Por la explosión de máquinas, o por la inflamación de sustancias explosivas; II. Por el humo o gases que sean nocivos a las personas o las propiedades; VI. Por el peso o movimiento de las máquinas, por las aglomeraciones de materias o animales nocivos a la salud, [...]".

f) Los hechos ilícitos. El a. 1910 del CC del D. F. establece que "el que obrando ilícitamente o contra las buenas costumbres cause daño a otro, está obligado a repararlo, a menos que demuestre que el daño se produjo como consecuencia de culpa o negligencia inexcusable de la víctima".

Si el daño es producto de una conducta que esté tipificada como delito, el que lo cause (responsable civilmente) estará sujeto además a la responsabilidad penal que proceda.

El a. 30 del CP para el D. F. dispone que la reparación, "comprende: I. La restitución de la cosa obtenida por el delito, y si no fuere posible, el pago del precio de la misma; y II. La indemnización del daño material y moral causado [...], y III. El resarcimiento de los perjuicios ocasionados".

g) El ejercicio de un derecho. El a. 1912 señala: "Cuando al ejercitar un derecho se cause un daño a otro, hay obligación de indemnizarlo si se demuestra que el derecho sólo se ejercitó a fin de causar el daño, sin utilidad para el titular del derecho".

h) Los hechos ajenos. Es decir aquellos hechos que generen un daño y cuyo responsable sea una persona distinta a la que los realizó.

Así tenemos que el a. 1911 del CC para el D. F. señala que el "incapaz que

cause un daño está obligado a repararlo, salvo que la responsabilidad recaiga en las personas de él encargadas, conforme a lo dispuesto por los aa. 1919, 1920, 1921 y 1922”.

El a. 1919 del CC establece que “los que ejerzan la patria potestad tienen obligación de responder de los daños y perjuicios causados por los actos de los menores que están bajo su poder y que habiten con ellos”.

Cesa esta responsabilidad cuando — dice el a. 1920— “los menores ejecuten los actos que dan origen a ella, encontrándose bajo la vigilancia y autoridad de otras personas, como directores de colegios, de talleres, etc., pues entonces esas personas asumirán la responsabilidad de que se trata”.

El a. 1921 regula la responsabilidad de los tutores, diciendo: “lo dispuesto en los dos artículos anteriores es aplicable a los tutores, respecto de los incapacitados que tienen bajo su cuidado”.

“Ni los padres ni los tutores tienen obligación de responder de los daños y perjuicios que causen los incapacitados sujetos a su cuidado y vigilancia, si probaren que les ha sido imposible evitarlos [...]” (a. 1922 del CC del D. F.).

El a. 1923 se estatuye la responsabilidad para los maestros artesanos, respecto de “los daños y perjuicios causados por sus operarios en la ejecución de los trabajos que les encomienden”.

De igual manera, el a. 1924 señala que “los patrones y los dueños de establecimientos mercantiles están obligados a responder de los daños y perjuicios causados por sus obreros a dependientes, en el ejercicio de sus funciones. Esta responsabilidad cesa si demuestran que en la comisión del daño no se les puede imputar ninguna culpa o negligencia”.

Los jefes de casa o los dueños de hoteles o casas de hospedaje, según lo dispone el a. 1925, también están obligados a responder “de los daños y perjuicios causados por sus sirvientes en el ejercicio de su encargo”.

Finalmente, el a. 1928 reconoce la responsabilidad subsidiaria del Estado por los actos de sus funcionarios; es decir, éste sólo hará frente a la circunstancia “cuando el funcionario directamente responsable no tenga bienes, o los que tenga no sean suficientes para responder del daño causado”.

i) Los causados por animales o cosas.

El a. 1929 del CC señala la responsabilidad proveniente de daños causados por animales que nos pertenecen. Así tenemos que “el dueño de un animal pagará el daño causado por éste, si no probare alguna de estas circunstancias:

- I. Que lo guardaba y vigilaba con el cuidado necesario;
- II. Que el animal fue provocado;
- III. Que hubo imprudencia por parte del ofendido;
- IV. Que el hecho resulte de caso fortuito o de fuerza mayor”.

El a. 1930 exime de responsabilidad al dueño del animal cuando el daño que hubiese causado éste sea porque un tercero lo haya excitado; caso en que la responsabilidad es del tercero y no del dueño del animal.

En el a. 1931 se reglamenta el caso principal de responsabilidad proveniente del estado de las cosas. El precepto establece: “El propietario de un edificio es responsable de los daños que resulten por la ruina de todo o parte de él, si éste sobreviniere por falta de reparaciones necesarias o por vicios de construcción”. Rojina Villegas nos dice que la regla del a. 1931 se aplica en general a los daños causados por las cosas

muebles o inmuebles, que supongan una falta de vigilancia, por no ejecutarse las reparaciones necesarias o porque la cosa tenga algún vicio.

El a. 1932 en sus frs. III a VI también hace alusión a la responsabilidad relacionada con las cosas; dice este a.: "Igualmente responderán los propietarios de los daños causados: [...] III. Por la caída de sus árboles, cuando no sea ocasionada por fuerza mayor; IV. Por las emanaciones de cloacas o depósitos de materias infectantes (que aunque no representan por sí mismos una cosa peligrosa, sí lo son por sus consecuencias); V. Por los depósitos de agua que humedezcan la pared del vecino o derramen sobre la propiedad de éste; VI. [...] o por cualquiera causa que sin derecho origine algún daño.

Finalmente, el a. 1933 regula la responsabilidad de los jefes de familia que habiten una casa o parte de ella, por las cosas que arrojen o cayeren de la misma, causando un daño.

j) De una obligación que establezca la Ley. En múltiples casos ésta establece obligaciones a cargo de determinados sujetos, los que al no cumplirlas se convierten en responsables de los daños y perjuicios generados. Tal es el caso, en materia de seguridad social, de la obligación de los patrones de inscribir a sus trabajadores o de avisar de los salarios que reciban o del cambio de éstos.

Los aa. 96 y 181 de la LSS señalan que el patrón será responsable de los daños y perjuicios que se causen al trabajador o a sus familiares derechohabientes, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar su salario real o los cambios que sufriera éste, no pudieran otorgarse las prestaciones en especie y en dinero (que pueden ser médicas atención a: en-

fermedades y accidentes profesionales y no profesionales, y maternidad—, sociales —centros de seguridad social para el bienestar familiar, centros sociales, juveniles y vacacionales, talleres de capacitación, y unidades habitacionales—, y económicas —subsidios por enfermedad, por maternidad, por accidentes de trabajo profesional y no profesional; ayudas para funerales, por matrimonio, maternidad o lactancia; y pensiones—) derivadas de los seguros de enfermedades y maternidad, de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; o bien, si dichas prestaciones se vieran disminuidas en su cuantía. En este caso el IMSS, a solicitud del interesado, se subrogará en sus derechos y le otorgará las prestaciones que le correspondan, quedando el patrón obligado a enterar al Instituto el importe de las prestaciones otorgadas.

2. El daño moral es la afectación sufrida por una persona en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, aspecto físico, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás.

El daño moral puede ocasionarse tanto a una persona física como a una moral. Respecto de esta última se dará en lo concerniente al prestigio y reputación de que goce.

El a. 1916 del CC del D. F. señala que "cuando un hecho u omisión ilícitos produzcan un daño moral, el responsable del mismo estará obligado a repararlo mediante una indemnización en dinero, con independencia de que se haya causado daño material, tanto en responsabilidad contractual como extracontractual. Igual obligación de reparar el daño moral tendrá quien incurra en responsabilidad objetiva conforme el a. 1913, así como el Estado y sus funcio-

narios (responsabilidad subsidiaria del Estado) conforme al a. 1928, ambas disposiciones de este Código”.

El a. 30 del CP señala, con relación al daño derivado de la comisión de un delito, que la reparación del mismo comprende: “II. La indemnización del daño material y moral causado [...]”.

3. Daño a la integridad física de una persona lo constituye toda aquella enfermedad o lesión física, producida por un agente externo, que traiga como consecuencia una incapacidad de tipo total o parcial, temporal o definitiva, o incluso la muerte.

El daño a la integridad física de la persona se encuentra regulado en el a. 1915 del CC del D. F., el cual dice: “cuando el daño se cause a las personas y produzca la muerte, incapacidad total o permanente, parcial permanente, total temporal o parcial temporal, el grado de la reparación se determinará atendiendo a lo dispuesto por la LFT”. Otra disposición relativa a este tipo de daño es la del a. 2647, que señala: “los portadores deben responder del daño causado a las personas por defecto de los conductores y medios de transporte que empleen, y este defecto se presume siempre que el empresario no pruebe que el mal aconteció por fuerza mayor o por caso fortuito que no le pueda ser imputado”.

El a. 30 del CP para el D. F., en cuanto al daño proveniente de un delito, nos indica que la reparación comprenderá: “II. La indemnización del daño material y moral causado, incluyendo el pago de los tratamientos curativos que, como consecuencia del delito, sean necesarios para la recuperación de la salud de la víctima;

En materia laboral y de seguridad social, tenemos que los patrones son

responsables “de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten”; en consecuencia, “los patrones deben pagar la indemnización correspondiente”. Esto por supuesto, siempre y cuando el patrón no los hubiere inscrito ante el IMSS.

La LFT señala, en su a. 474 (a. 49 de la LSS), que accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el tiempo y lugar en que se presente. Se asimila a accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Por lo que se refiere a enfermedad de trabajo, la Ley la define como el estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios (a. 475 de la LFT y 50 de la LSS).

Arturo ANZURES MARTÍNEZ

Deducción de cuotas. Acción o efecto de descontar del pago de impuestos las erogaciones empresariales de seguridad social.

Inicialmente, la legislación fiscal consideró que las aportaciones patronales de seguridad social no eran deducibles del pago de impuestos.

Con posterioridad, se estimó que sólo la cuota obrera pagada por el patrón en tratándose de trabajadores de salario mínimo general, era deducible.

No obstante lo anterior, la Cuarta Sala de la SCJN resolvió diversos amparos en revisión en el sentido de que las erogaciones de seguridad social se realizan en ejercicio de la actividad empresarial, por lo que deben considerarse como gastos indispensables, que sirven para mejorar el nivel social de los trabajadores, por lo que son deducibles del pago del Impuesto sobre la Renta.

Rafael TENA SUCK

Defunción fetal (muerte fetal). Muerte del producto de la concepción, acaecida antes de su expulsión o extracción completa del cuerpo de la madre, independientemente de la duración del embarazo.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Defunción fetal intermedia (muerte fetal intermedia). Muerte del producto de la concepción, antes de su expulsión o extracción, ocurrida entre las 20 y 28 semanas de concepción.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Defunción fetal tardía (muerte fetal tardía). Muerte del producto de la gestación, antes de su expulsión o extracción, ocurrida después de 28 o más semanas de gestación.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Defunción fetal temprana (muerte fetal temprana). Muerte del producto de la gestación antes de la expulsión o de la extracción, ocurrida antes de las veinte semanas de gestación.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Delegación de facultades. Es el acto jurídico general o individual, por medio del cual un órgano administrativo transmite parte de sus poderes o facultades a otro órgano. Para que la delegación de competencia sea regular es necesario que se satisfagan ciertas condiciones. Primero, que la delegación esté prevista por la ley; segundo, que el órgano delegante esté autorizado para transmitir parte de sus poderes; tercero, que el órgano delegado pueda legalmente recibir esos poderes, y cuarto, que los poderes transmitidos puedan ser materia de la delegación. La falta de una de estas condiciones hace nula de pleno derecho a la delegación, en razón de que la competencia es siempre una cuestión de orden público.

Origen legal. Por su objeto, la delegación administrativa debe estar autorizada por la ley o por un ordenamiento de carácter general. No será suficiente encontrar razones justificadas de eficiente y eficaz administración, para apoyar una delegación de facultades, si ésta no se prevé en la ley.

Salvo lo que prevenga esa ley, la delegación de competencia puede llevarse a cabo por medio de un decreto o acuerdo general administrativo o de un acto administrativo concreto. En el primer caso, será indispensable la publicación en el *D. O.* del decreto o acuerdo; en el segundo, se requerirá que cada vez que se ejercite la competencia delegada se invoque el acto de delegación (número y fecha del documento en que consta).

Límites de la delegación. La delegación de facultades siempre será parcial; ninguna autoridad podrá delegar el ejercicio total de sus atribuciones (esto último, de hacerse, llevaría a pensar en una real sustitución de órganos).

Otro límite surge de la natural modificación que se produce en el orden de ejercicio de las competencias de los órganos delegante y delegado. Como expresa Laubadere, siguiendo el criterio del Consejo de Estado: "la autoridad delegante, en tanto que dura la delegación no puede ejercer su competencia en el dominio de lo delegado" (t. I, pp. 303-304). Es decir, que hecha la delegación de facultades, la autoridad delegante está renunciando a ejercerlas, y la única legitimada para usarlas es la autoridad delegada.

Es criterio totalmente erróneo sostener que después de delegar sus facultades, la autoridad delegante todavía puede ejercerlas, simultáneamente, con la autoridad delegada. Simplemente, aceptarlo implicaría subvertir el sentido propio y natural de la delegación de facultades. O se renuncia al ejercicio de un grupo de atribuciones, y para ello se otorga la delegación, o con toda y ésta se conserva su ejercicio, pero entonces habrá coexistencia o concurrencia de órganos competentes, y en este último caso habrá que señalarlo expresamente en el texto legal, como lo vienen haciendo varios reglamentos interiores de secretarías de Estado.

Luego, por naturaleza propia, la delegación acrece la competencia del órgano delegado, pero con detrimento de la del órgano delegante. Esto lo entiende así Manuel María Díez al afirmar lo siguiente: "la delegación de competencia en el campo de la administración se produce cuando el superior jerárquico transfiere parte de sus atribuciones al inferior, aumentando así la esfera de su competencia, [...] por la delegación el órgano superior disminuye en parte su competencia en beneficio del inferior" (p. 129).

Delegación y representación muestran semejanza, pero conservan líneas firmes de diferencia. Las facultades que se ejercen por el delegado no es en interés del delegante, como sucede entre el representante y el representado. Aquel interés lo constituye la función administrativa que se desarrolla y que finalmente resulta ser un interés común. El delegado ejerce atribuciones propias, y el representante no; los actos del delegado jurídicamente producen sus efectos para sí y no para el delegante; el representado recibe los efectos jurídicos por los actos de su representante.

Delegación de facultades limitadas. Por principio, es la LOAPF la que establece o autoriza la delegación administrativa en su a. 16. Determina qué autoridades pueden otorgarla, o sea, los titulares de las secretarías de Estado y de los departamentos administrativos. Señala en favor de quiénes se otorga, es decir, los funcionarios que son sus subalternos, y que se describen en los aa. 14 y 15 de la misma ley. Cumple además con la cuarta condición, al fijar qué facultades pueden ser objeto de delegación. Todas, menos las que por ley o el reglamento interior deban ser ejercidas precisamente por aquellos titulares.

El texto del a. 16 es el siguiente: "Corresponde originalmente a los titulares de las secretarías de Estado y departamentos administrativos el trámite y resolución de los asuntos de su competencia, pero para la mejor organización del trabajo podrán delegar en los funcionarios a que se refieren los aa. 14 y 15, cualesquiera de sus facultades, excepto aquellas que por disposición de ley o del reglamento interior respectivo deban ser ejercidas precisamente por dichos titulares. En los casos en que la delegación de facultades recaiga en je-

fes de oficina, de sección y de mesa de las secretarías de Estado y departamentos administrativos, aquéllos conservarán su calidad de trabajadores de base en los términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”.

En otras leyes y en los reglamentos interiores de las secretarías de Estado se localizan textos que autorizan la delegación de facultades entre órganos administrativos jerarquizados distintos a los citados por el a. 16 transcrito. Pero también se llega a autorizar la delegación entre órganos que no guardan entre sí ninguna relación de jerarquía burocrática. Recuérdese, a este respecto, los convenios de coordinación administrativa elaborados entre el gobierno federal y los gobiernos de los estados.

Alfonso NAVA NEGRETE

Dependencia económica. Entendida en su mayor amplitud, la noción de dependencia económica se confunde con la idea de organización y buena utilización. Y así, se juzga del valor y de la utilidad de una argumentación ensayando su lugar adecuado en la economía nacional y familiar. Dondequiera que se use el término “dependencia económica”, aflora la gestión de un determinado conjunto de objetos.

En la antigua organización romana, su estructura social se basaba en la familia. El *paterfamilias* dominaba al núcleo familiar con una potestad absoluta de dependencia. En cuanto a la dependencia económica, el origen del término es griego. A medida que el concepto de dependencia se ha ido perfeccionando en su evolución, como elemento característico de las relaciones contractuales dentro del campo laboral, ha decrecido en la misma relación la importancia de

la dependencia económica y técnica, ya que en la práctica se han transformado en una de las tantas modalidades que caracterizan la dependencia jurídica.

El principio de *dependencia económica* ha sido objetado por los tratadistas del derecho civil, para quienes su tratamiento rompe todas las reglas básicas de la institución familiar, al reconocer a personas que no guardan parentesco alguno con el trabajador, determinados derechos y beneficios patrimoniales. Desde 1931 el legislador mexicano estimó que era necesario actuar conforme a la realidad social de nuestro país. De ahí que desde entonces hayan sido considerados dependientes económicos: a) la esposa y los hijos legítimos o naturales menores de dieciséis años; b) los ascendientes, cuando sean sostenidos por el trabajador; c) la persona que hubiese vivido con el trabajador durante cinco años cuando menos; d) la persona con la cual haya tenido hijos fuera de matrimonio, y e) cualquier otra persona que bajo un vínculo diferente a los anteriores hubiese dependido, para su sustento, de un trabajador.

El legislador de 1970 declara que en los casos de riesgo de trabajo, el trabajador que sufre el daño es el único titular del derecho a recibir las prestaciones en especie y las indemnizaciones que concede la ley. La determinación de los beneficiarios debe regirse conforme al principio de la *dependencia económica*, independientemente de la idea de seguridad social. Por ello se incluyeron varios grupos de dependientes económicos: 1) el formado por la viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente y tuviese una incapacidad de cincuenta por ciento para trabajar; 2) los hijos menores de dieciséis años o mayores que estuviesen incapacitados

para trabajar en un cincuenta por ciento; 3) los ascendientes que hayan dependido del trabajador; 4) de no existir *cónyuge superviviente* se considera dependiente económico a la persona con quien vivió el trabajador durante cinco años, o haya tenido hijos; 5) los parientes o entenados que prueben que eran sostenidos por el trabajador (a. 501 de la LFT).

Finalmente, las acciones que podrán intentar los dependientes económicos de los trabajadores serán aquellas de las cuales sean *titulares*, esto es, son acciones que no les transmite el trabajador sino que las admite a su muerte (a. 115, LFT). Esta disposición se complementa con la del a. 501, desprendiéndose los derechos como propios a los *dependientes económicos*.

Miguel S. REYES RAMÍREZ

Dependiente o beneficiario del asegurado cotizante. “Dependiente” proviene de los vocablos latinos *de*, cuya traducción es de, y *pendo*, cuya traducción es pensar, pagar. Participio activo. Que depende. Dependere: necesitar una persona de la protección de otra.

“Beneficiario” proviene del vocablo latino *beneficium*, que quiere decir beneficio. Persona a cuyo favor se constituye un beneficio.

“Asegurado” proviene del vocablo latino *securus*, que quiere decir seguro. Dícese de la persona que ha contratado un seguro.

“Cotizar”, recaudar una cuota. Cotizante: el que da una cuota.

Desde el punto de vista legal, ni la LSS ni la del ISSSTE ni la del ISSFAM definen el concepto.

Es la persona que sin haber originado de manera directa un derecho o

conjunto de derechos de seguridad social se hace acreedor a los mismos en razón de un vínculo jurídico previsto por la ley con el sujeto generador.

El término ha sido utilizado para designar a las personas dependientes económicos o familiares que reciben o pueden recibir prestaciones que han sido o están siendo originadas por el sujeto de aseguramiento.

En la LSS pueden derivarse fundamentalmente de su a. 92.

La LISSSTE se refiere a ellas como derecho-habientes en la fr. V de su a. 5º.

La LISSFAM las llama “familiares beneficiarios”, y los establece en su a. 37.

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

Derecho a la seguridad social. “Derecho” (del lat. *directus, directo*) p. p. irreg. ant. de dirigir. Justicia, razón. Conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos por la fuerza. Ciencia que estudia estos principios y preceptos. Facultad que abraza el estudio del derecho en sus diferentes órdenes.

“Seguridad” (del lat. *securitas, -atis*) f. Cualidad del seguro. Fianza u obligación de indemnidad a favor de uno, regularmente en materia de intereses. De seguridad, que se aplica a un ramo de la administración pública cuyo fin es el de velar por la seguridad de los ciudadanos.

“Social” (del lat. *socialis*). Perteneciente o relativo a la sociedad o a las contiendas entre una y otras clases.

Conjunto de personas que pertenecen al mismo nivel social y que presentan cierta afinidad de costumbres, medios económicos, intereses, etcétera.

Derecho a la seguridad social. La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 establece con respecto del derecho a la seguridad social en sus aa. 22 y 25, respectivamente, que: "Toda persona como miembro de una sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad"; por su parte, el a. 25 del mismo ordenamiento establece: "Es el derecho que tienen a un nivel de vida adecuado que les garantice y asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tienen asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de los medios de subsistencia por circunstancias independientes a su voluntad. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales, todos los niños nacidos en matrimonio y fuera del matrimonio tienen derecho a igual protección social".

Nosotros consideramos que el derecho a la seguridad social es el derecho que tiene todo ser humano, del uso, goce y disfrute de los fundamentos y bases del derecho natural, plasmados en derecho social para garantizar al hombre, a la familia y a la sociedad los elementos fundamentales para permitirles el libre desarrollo de su propia esencia y personalidad, y que se traducen en su libertad para pensar, sentir, creer y expresarse, que se traducen en las garan-

tías del derecho al trabajo, a la educación, a la vivienda y a la salud, a la recreación, entre otros, con el fin de lograr de esta manera una armoniosa paz interna y externa y una justicia social a nivel nacional e internacional.

La LSS establece en su a. 2 una de las definiciones más completas desde un punto de vista técnico-legislativo con relación a esta materia, al expresar que: "La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo".

El legislador mexicano recogió de las declaraciones de principios, emanadas de los acuerdos nacionales e internacionales, la esencia misma de lo que es y debe ser el derecho a la seguridad social, y que llevó al infinito cuando define con una preclara inteligencia y sentimiento el derecho que tiene toda la humanidad, sin distinción de ninguna clase, raza o sexo, a esta materia.

"Es un derecho natural, de observancia obligatoria y aplicación universal para el logro solidario de una economía auténtica y racional de los recursos y los valores humanos, que aseguren a toda la población una vida mejor con ingresos o medios económicos suficientes para una subsistencia decorosa, libre de miseria, temor, enfermedad, ignorancia y desocupación, con el fin de que en todos los países se establezca, mantenga y acreciente el valor intelectual, moral y filosófico de su población activa, se prepare el camino a las generaciones venideras y se sostenga a los incapacitados, eliminados de la vida productiva."

"La seguridad social es un instrumento jurídico y económico que esta-

blece el Estado para abolir la necesidad y garantizar a todo ciudadano el derecho de un ingreso para vivir y a la salud a través del reparto equitativo de la renta nacional y por medio de prestaciones del seguro social, al que contribuyen los patrones, los obreros y el Estado, como subsidios, pensiones, atención facultativa y de servicios sociales, que otorgan de los impuestos las dependencias de aquél, quedando amparados contra los riesgos profesionales y sociales, principalmente de las contingencias de la falta o suficiencia de ganancias para su sostenimiento y el de su familia”.

El derecho a la seguridad social. Las bases para la elaboración de la LSS de 31 de diciembre de 1942 muestran como con anterioridad a este ordenamiento legal se habían centralizado los anhelos de justicia social y sociedad nacional en la C. de 5 de febrero de 1917, a cuyo efecto en la exposición de motivos del proyecto de reformas constitucionales de 13 de enero de 1917 se expresó: “[...] en el seguro social se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo como las de salubridad y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio del empleo, sino también fomentar la organización de establecimientos de beneficencia o instituciones de previsión social para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados, auxiliar a ese gran ejército de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la seguridad pública [...]”.

A fines del siglo XIX empezaron a manifestarse los primeros síntomas de descontento entre los trabajadores de la naciente industria mexicana, cuando

ciertos grupos de intelectuales comenzaron a difundir las doctrinas socialistas y monarquistas que habían alcanzado popularidad en Europa.

El régimen porfirista comprendió que había necesidad de reformar el sistema político y social, para evitar la explosión violenta de los trabajadores urbanos, quienes serían secundados por los peones de las haciendas, ya reducidos a una condición semejante a la de esclavos.

Fue por ello que los funcionarios más perspicaces del porfirismo y de la clase media de la sociedad iniciaron el movimiento de socialización de México.

Entre los muchos políticos, pensadores, filósofos, trabajadores, campesinos, etcétera, que influyeran para crear la legislación social mexicana “la seguridad social y el seguro social”, encontramos, por ejemplo, a los gobernadores constitucionales de los estados libres y soberanos de México y Nuevo León, con sus leyes de Accidentes de Trabajo, de 30 de abril de 1904, y de 9 de noviembre de 1906, respectivamente, que iniciaron una tímida reforma en beneficio de los trabajadores, tratando de evitar, mediante sus rudimentarias legislaciones laborales, los problemas de las familias obreras, derivados de los riesgos profesionales, apoyados en la responsabilidad civil de los patrones.

El proyecto de Ley Minera de Rodolfo Reyes, de fecha 19 de febrero de 1907, cuyo objeto era hacer efectivas las indemnizaciones a las familias del trabajador, sin detenerse a considerar si estaba constituida o no de acuerdo con la legislación civil; asimismo, planteó la posibilidad de convertir en materia federal la legislación del trabajo, la cual hasta aquel entonces se había considerado como una facultad de los estados,

y se regían por medio de disposiciones contenidas en los respectivos códigos civiles.

Otro de los antecedentes de gran importancia lo encontramos en el programa de acción y principios del Partido Liberal Mexicano, así como en su "Manifiesto a la Nación", el cual fue firmado en San Luis Missouri, el 1 de julio de 1906 por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio y Rosalío Bustamante, entre otros, expatriados voluntariamente, debido a las persecuciones sufridas por el régimen porfirista, por haber firmado en la ciudad de México, en 1903, el "Círculo Federal Mexicano".

El programa de este partido probablemente haya sido el que mayor influencia tuvo, para elaborar la doctrina y la teoría política y el movimiento revolucionario de 1910, "Con base en la justicia, la moral y la razón, se pronunció por la instrucción primaria obligatoria; restitución de ejidos y distribución de tierras, crédito agrícola; nacionalización de las riquezas; jornadas de trabajo de 8 horas; protección a la infancia; salario mínimo, descanso dominical obligatorio; abolición de las tiendas de raya; pensiones de retiro e indemnización por accidentes de trabajo; protección a la raza indígena; expedición de una Ley de trabajo; supresión de jefes políticos [...] etcétera".

En 1912 se fundó también la "Casa del Obrero Mundial", en la cual participaron dirigentes de muy diversa ideología, que coincidían, sin embargo, en afirmar la necesidad de llevar a cabo una revolución proletaria para modificar la propuesta de los bienes de producción.

En este orden de ideas, se formaron otros partidos políticos que de una ma-

nera u otra, con sus manifiestos políticos se proponían al cambio social, entre otros:

1. El Partido Democrático, presidido por don Benito Juárez García, en el año de 1909, publicó su plataforma política en la que se reclamaba: "la expedición de leyes sobre accidentes de trabajo y disposiciones que permitían hacer efectiva la responsabilidad de las empresas en los casos de accidentes".

2. La Asamblea Nacional Antirreeleccionista, que designó candidato de la presidencia y vicepresidencia de la República a don Francisco I. Madero y don Francisco Vázquez Gómez, respectivamente, quienes presentaron a la opinión pública su programa de gobierno comprometiéndose a "Restablecer el imperio de la Constitución de 1857, mejorar y fomentar la instrucción pública y mejorar la condición material y moral de los obreros, creando escuelas y talleres; expedir leyes sobre pensiones o indemnizaciones por accidentes de trabajo, combatir el alcoholismo, etc."

3. El 11 de septiembre de 1910, el señor Madero se vio obligado a salir a los Estados Unidos, no sin antes haber pactado el "Plan de San Luis", el cual consta de 15 aa. En el segundo de los preceptos se desconoce el gobierno de don Porfirio Díaz; el tercero fue el que más influyó para que millares de campesinos se sumaran al movimiento revolucionario que comenzaría con levantamientos armados en todos los lugares de la República a partir del 20 de noviembre de 1910.

4. El 18 de marzo de 1911 en la sierra de Guerrero se proclamó el "Plan Político Social" apoyado por los estados de Guerrero, Michoacán, Tlaxcala, Campeche, Puebla y el Distrito Federal, por medio del cual se reconocía a don

Francisco I. Madero como presidente de la República, y se insistía en las innovaciones de carácter social y económico, especialmente en lo relativo al grave problema de la distribución de la tierra.

5. En orden cronológico le sigue el "Plan de Ayala", eminentemente agrario. Fue firmado en la Villa de Ayala, estado de Morelos, el 25 de noviembre de 1911, y el cual influyó en la elaboración del a. 27 de la C. del 5 de febrero de 1917.

6. El "Plan Orozquista" se firmó en Chihuahua, Chihuahua, el 25 de marzo de 1912. Éste preceptuaba que "se luchará por los planes de San Luis Potosí, Tacubaya y Ayala". Contenía ideas sociales más avanzadas que las anteriores, y que son el antecedente de la C. de 1917.

7. Algo menos de un lustro después, en la Cámara de Diputados se presentaron sendas iniciativas para resolver el problema agrario. La honda preocupación por este problema era cada vez mayor en la República.

El más importante fue el proyecto de Ley Cabrera, cuyo autor, para sostenerlo, pronunció el 3 de diciembre de 1912, un discurso magistral en el que analizó con profundidad la cuestión de la tierra en México, en el sentido de que era necesario reconstruir los ejidos de los pueblos.

8. Eduardo J. Correa y Román Morales, diputados por el estado de Aguascalientes, presentaron su proyecto de ley para remediar el daño procedente del riesgo profesional, al proponer la creación de una Caja de Riesgos Profesionales, que garantizaría el pago de indemnizaciones de los obreros en caso de riesgo profesional.

9. El Proyecto de Ley para Reformar el a. 309 del Código de Comercio fue

presentado a la Cámara de Diputados el 17 de septiembre de 1913 por la diputación del Distrito Federal. En proyecto se intentó legislar sobre el contrato de trabajo, descanso dominical, salario mínimo, habitación para los trabajadores, accidentes de trabajo y seguro social.

Las etapas revolucionarias fueron sucediéndose, una a una, y las transformaciones sociales, económica y política perseguían la vinculación de los obreros y campesinos dentro de un verdadero progreso social de la comunidad, que la reclamaba con urgencia.

Sin embargo, el golpe de Estado fraguado por el general Victoriano Huerta, para asesinar el 22 de febrero de 1913 a don Francisco I. Madero y al licenciado José María Pino Suárez, detuvo momentáneamente los propósitos del pueblo, para que más adelante, con mayor ímpetu, iniciara su transformación económica y social.

10. El 26 de marzo de 1913 se firmó el Plan de Guadalupe, en la hacienda del mismo nombre, en el estado de Coahuila, por don Venustiano Carranza. Este plan fue sin lugar a dudas, la bandera de una lucha trascendental para los obreros y campesinos, quienes aspiraban tener una personalidad y un bienestar económico y social a que tienen derecho.

En Hermosillo, Sonora, el 24 de noviembre de 1913 don Venustiano Carranza procedió a organizar el primer gabinete del gobierno constitucionalista; además, pronunció importantísimo discurso en el ayuntamiento, tendiente a modificar la organización económica, social y política de la nación.

En este discurso se encuentra el germen de las ideas de decreto de 12 de diciembre de 1914, expedido en Veracruz, así como la legislación revolucio-

naria posterior, incluyendo la Ley de 6 de enero de 1915, origen de la reforma agraria. Por su interés y trascendencia transcribimos un fragmento del mismo: "[...] Ya es tiempo de no hacer falsas promesas al pueblo. El Plan de Guadalupe no encierra ninguna utopía, ninguna cosa irrealizable, no promesas bastardas hechas con intención de no cumplirlas. El Plan de Guadalupe es un llamado patriótico a todas las clases sociales, sin ofertas y sin demandas al mejor postor. Pero sepa el pueblo de México, que terminada la lucha armada a que convoca este Plan, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases. *Queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas* [...] Hay algo más grande que hacer en México es establecer la justicia, es buscar la igualdad, es la desaparición de los poderosos, para establecer el equilibrio de la conciencia nacional [...] El pueblo ha vivido ficticiamente, famélico y desgraciado, con un puñado de leyes que en nada le favorecen. Tendremos que removerlo todo, crear una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre las masas nada ni nadie pueda evitarlo".

Los caudillos revolucionarios empezaron una labor legislativa en materia social desde 1914, con el propósito de mostrar los aspectos más notables e importantes de la Revolución.

Así, el gobernador y comandante militar del estado de Aguascalientes, don Alberto Fuentes D., por decreto, en vigor de 23 de julio de 1914, estableció el descanso semanal y la jornada máxima de ocho horas de trabajo.

El general Pablo González, en los estados de Puebla y Tlaxcala, decreta el 3

de septiembre de 1914 la abolición de las deudas del proletariado del campo y de las ciudades.

El general Eulalio Gutiérrez, gobernador y comandante militar en el estado de San Luis Potosí, expidió el decreto de fecha 15 de septiembre de 1914 en donde se señala:

- a) Salario mínimo para toda clase de trabajadores;
- b) Jornada máxima de nueve horas;
- c) Supresión de las tiendas de raya;
- d) Proscripción de las deudas de los peones;
- e) La organización del Departamento del Trabajo en el Estado.

Cándido Aguilar, gobernador y comandante militar en el estado de Veracruz, por decreto de 19 de octubre de 1914 estableció la obligación patronal de crear hospitales o enfermerías dotados de instrumentos quirúrgicos, medicinas, médicos y enfermeras para otorgar servicios médicos a los trabajadores enfermos, quienes además tenían derecho a recibir alimentos, más una indemnización consistente en la totalidad del jornal, mientras durara su impedimento.

En Jalisco, en septiembre y octubre de 1914 se dictaron dos decretos más. El primero de Manuel M. Diéguez, y el segundo de don Manuel Aguirre Berlanga, en los que se legisló en materia de derecho obligatorio y salarios; además, el 28 de diciembre de 1915 Aguirre Berlanga dictó una serie de medidas tendentes a la creación de una sociedad mutualista reglamentada por algunos organismos descentralizados, mencionados en la propia ley, que se nombrarían "Juntas Municipales" integradas por representantes de los trabajadores.

La Ley del 6 de enero de 1915 es, sin discusión, la de mayor trascendencia en

materia agraria, después de las leyes de Desamortización y Nacionalización de los Bienes de la Iglesia, de 1856, en las que se declaran nulas todas las enajenaciones de tierras, aguas y montes pertenecientes a los pueblos. Esta ley fue redactada por el licenciado Luis Cabrera conforme a las ideas expresadas en un célebre discurso sobre la restitución de los ejidos de los pueblos en la Cámara de Diputados en diciembre de 1912. Esta Ley marcó el principio de lo que se ha convenido en llamar "La Reforma Agraria Mexicana".

El 9 de abril de 1915, el general Álvaro Obregón expidió un decreto, por medio del cual se fijaba un salario mínimo en los estados de Michoacán, Querétaro, Hidalgo y Guanajuato para todos los trabajadores del campo y de las ciudades, incluyendo a los de carácter doméstico. Este decreto fue ratificado más tarde por don Venustiano Carranza.

El 1 de octubre de 1914 fue establecida la Soberana Convención Revolucionaria. El 27 de septiembre de 1915 se expidió su programa, cuyo a. 18 "establecía precabiendo de la miseria y del prematuro agotamiento a los trabajadores, por medio de reformas sociales y económicas como son: leyes sobre accidentes de trabajo, pensiones de retiro, reglamentación de las horas de labor, higiene y seguridad en talleres, fábricas y minas, etcétera".

El documento más avanzado en materia social fue sin duda, para estos momentos, la Ley de Trabajo para el Estado de Yucatán, expedida por el decreto número 392 del 11 de diciembre de 1915, por don Salvador Alvarado. Esta Ley creó a los linderos de los seguros sociales modernos; contiene una exposición dogmática y mejor sistematizada que en el resto de los documentos

analizados anteriormente. Fue por ello que correspondió a la representación de Yucatán en Querétaro en 1917, haber propuesto la iniciación de los derechos laborales, como parte de los aa. de la nueva C.

En esta Ley se muestra la preocupación por el trabajo de las mujeres, a las que —dice— no se debe impedir la procreación; admitió de mala gana el trabajo de los menores, procuró rescatar al hombre del temor ante la vejez y la invalidez; fundó una sociedad mutualista en el estado, que otorgó pensiones en caso de vejez o muerte del asegurado; en materia de riesgos profesionales propuso la creación de una Junta Técnica encargada de estudiar los inventos o mecanismos que evitaran los siniestros; reglamentó la higiene y la seguridad en los talleres, fijó indemnización en caso de riesgos profesionales, etcétera.

La Ley de Accidentes de Trabajo del estado de Hidalgo, promulgada el 12 de diciembre de 1915 por don Nicolás Flores, gobernador del propio estado, en sus aa. 6 y 7 conserva un antecedente de la LSS. El a. 6 señala a los empresarios que "[...] podrían sustraerse de la responsabilidad en que incurrieran por los accidentes de trabajo que sufrieran sus trabajadores, asegurándolos en alguna compañía que se dedicaran a esta clase de negocios, que fuera de reconocida honradez y solvencia [...]", y el a. 7 agregaba: "[...] en todo caso los responsables de accidentes deberán asegurar a los trabajadores contra siniestros a razón de trescientos pesos cada uno sin perjuicio de erogar los gastos del sepelio".

En la C. de 1917, el pueblo mexicano planeó con orgullo legítimo su característica como nación libre y soberana, así como la defensa de sus más caros ideales por los que tanto luchó y

seguirá luchando. "Las Constituciones del pasado eran de corte clásico; se concretaban a establecer los derechos del hombre, la organización de los poderes públicos y la responsabilidad de los funcionarios" (Trueba Urbina, p. 107).

Al redactar la C. mexicana de 5 de febrero de 1917, se esperó un cambio trascendental en la ley suprema al incluir los derechos sociales. Desde este momento nuestra carta magna no dejó de ser una C. política, y se convirtió en una C. político-social. Es la conjugación en un solo cuerpo de leyes fundamentales, las materias que integran la C. Política y de estratos, necesidades y aspiraciones de los grupos humanos que forman el subsidio ideológico de la C. social; es correlación de fuerzas políticas y sociales elevadas al rango de normas fundamentales.

La C. se caracteriza por su esencia político-social, incluyendo en su sistemática, derechos individuales y derechos sociales; en otros términos, reglas especiales en favor de los individuos vinculadas socialmente, o bien de los grupos humanos que constituyen las clases económicamente débiles.

Don Venustiano Carranza convocó un Congreso Constituyente por medio de dos decretos expedidos con fechas 14 y 19 de septiembre de 1916, con objeto de efectuar reformas a la C. de 5 de febrero de 1857. El Congreso inició sus labores el 1 de diciembre de ese mismo año, y terminó el 31 de enero de 1917. La primera reunión se inició el 20 de noviembre en el teatro Iturbide de la ciudad de Querétaro, siendo designado presidente del órgano constituyente el licenciado Luis Manuel Rojas. De inmediato se entró al estudio que entregó el señor Carranza, respecto al proyecto de reformas, precisando que:

"La responsabilidad de los empresarios, debería fijarse para los casos de accidentes [...], establecer los seguros para los casos de enfermedad y vejez [...], con las reformas, espera fundamentalmente el gobierno a mi cargo, que las instituciones políticas del país respondan satisfactoriamente a las necesidades sociales; que los agentes del Poder Público, sean lo que deben ser, instrumentos de seguridad social [...]".

Por vez primera en la terminología de la Revolución Carranza usó la expresión "seguridad social", dándole un significado de libertad y de justicia.

El proyecto de reformas reproducía buen número de preceptos de la C. de 1857 sin ninguna modificación, pero contenía cambios más o menos sustanciales en los que fueron reformados y que se referían en otorgar garantías sociales y que ahora consagra nuestra C. a saber: los aa. 3, 5, 27, 28, 123 y 130. Todos ellos referentes a la educación, libertad de trabajo individual, a la propiedad como función social, al reparto equitativo de la riqueza pública, al derecho del trabajo y seguridad social y el principio histórico de la separación del Estado y la Iglesia.

El proyecto de don Venustiano Carranza fue superado por los integrantes del Congreso, quienes redactaron y aprobaron una nueva carta magna. Ellos se atrevieron a romper los moldes tradicionales de las C. clásicas para incorporar en el seno de la ley mexicana las garantías sociales sin menospreciar el disfrute de los derechos que competen a las personas como particulares (garantías individuales) dentro de un régimen de justicia.

El 28 de diciembre de 1916 se designó una comisión para presentar una legislación obrera. Dicha comisión fue

presidida por el ingeniero Pastor Rouaix. El dictamen de la comisión fue presentado a la Asamblea Constituyente el 13 de enero siguiente, y se denominó "Del trabajo y de la previsión social". El 23 de enero el Congreso aprobó, en materia de seguro social, las frs. XIV, XXV, XXIX del a. 123 constitucional, relativas a: "XIV La responsabilidad de los empresarios de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; [...]". "XXV El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos". "XXIX Se considera de utilidad social, el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos; por lo cual, tanto el gobierno federal, como el de cada estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para difundir e inculcar la previsión popular."

La institución propuesta se encontraba relegada a un sistema rudimentario de previsión, que en nada favorecía a nuestros obreros; además, los métodos propuestos hacían difícil y frágil la posibilidad del establecimiento de un verdadero instrumento de seguridad social que los beneficiara; por otro lado, este tipo de sistema dio lugar a finalidades netamente lucrativas para las empresas aseguradoras, y nunca representaron una garantía al ocurrir el riesgo al trabajador, ya que el patrón era el que contrataba los seguros directamente con las compañías privadas, quienes con argucias legales de toda índole y procedimientos dificultosos nunca representaron una verdadera garantía al acaecimiento del riesgo.

La aspiración que se trató de plasmar en la C. de 1917 en su a. 123, fr. XXIX, no alcanzó a garantizar lo que tanto anhelaban los trabajadores, como la libertad de justicia, la seguridad y dignidad, ya en función de individuos como grupo o como sociedad. Así pues, para hacer frente a estas deficiencias sociales hubo necesidad, años más tarde, de intervenir legislativamente para su reforma.

Existieron algunos intentos sobresalientes antes de llegar al texto actual, sobre todo, para que los mexicanos alcanzaran y gozaran plenamente del derecho a la seguridad social, logrando primero la implantación del seguro social en México.

Tocó al general Álvaro Obregón enviar al Congreso de la Unión, un proyecto de ley para la creación del seguro social obrero, el cual se aprobó el 2 de junio de 1921, y se publicó el día 9 del mismo mes y año. Este proyecto proponía un tipo de seguro voluntario.

El pensamiento y la acción del general Obregón fueron encaminados a dar solución a los problemas de los trabajadores, al expresar: "El seguro social obrero es una medida de protección a la clase trabajadora cuya oportunidad de conveniencia nadie podrá discutir, pues son tan apremiantes las reivindicaciones del pesamiento y de la cultura moderna en este sentido, que cualquier gobernante que quisiera oponerse a un movimiento humanitario de suyo tan importante, no sólo fracasaría sino que dejaría de cumplir con su deber."

Los aspectos más sobresalientes del proyecto de ley fueron: "Art. 4. Se crea un impuesto que no excederá del diez por ciento adicional sobre todos los pagos que se hagan en el territorio nacional por concepto de trabajo.

Art. 5. El impuesto anterior constituirá la reserva del Estado para atender con ella los derechos que esta misma ley crea en favor de la clase trabajadora del país, [...]

Art. 6. El impuesto a que se refiere el a. 4 se considerará como la participación de utilidades [...]

Art. 7. Los derechos que esta ley otorga a favor de los trabajadores, se dividen en tres clases:

I. Indemnizaciones por accidentes de trabajo.

II. Jubilación por vejez de los trabajadores, y

III. Seguro de vida de los trabajadores, [...]

El fondo de reserva de que habla el artículo 5 se invertirá a través de instituciones de crédito para fomentar el aumento de capital que permitirá la construcción de habitaciones con fines de adquisición para los trabajadores."

Este proyecto no llegó a promulgarse; no obstante, llamó la atención sobre el sistema de seguro social que se trataba de implantar. Consciente de esta situación, el 30 de septiembre de 1924 el general Obregón presentó ante las cámaras legisladoras una iniciativa de reformas al a. 123, con objeto de que el Congreso de la Unión expidiera leyes sobre el trabajo que rigieran en toda la República a fin de reglamentar la formación de los salarios mínimos y la manera de llevar a cabo la participación de las utilidades entre los obreros; asimismo, se pretendía la modificación de la fr. XXIX del referido texto constitucional, que hacía obligatorio un "Seguro de Trabajo que contrataría el gobierno de la República. La fecha de este proyecto, firmado por el presidente Obregón, es del día 24 de julio de 1924, y presentado en la Cámara de Di-

putados el 30 de septiembre de ese mismo año."

Esta proposición no tuvo mayor fortuna que los proyectos anteriores, de modo que la legislación mexicana del trabajo debió seguir esperando para hacerse una realidad.

El primero de septiembre de 1925, en el informe que rindió a la nación el general Plutarco Elías Calles, se refirió al hecho de haber sido ya redactados dos proyectos de ley, uno sobre el seguro obrero por accidentes y enfermedades propias del trabajo y otro referente a la reglamentación en el Distrito Federal, de las frs. XIV y XV del a. 123 constitucional; las dos iniciativas se presentaron ante la Cámara de Diputados los días 3 de septiembre y 9 de noviembre. La primera disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, tripartito en cuanto a su administración, pero cuya integración económica sólo habría de corresponder al sector patronal, y la otra, la más interesante, era la definición precisa de las responsabilidades de los empresarios en los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales de sus empleados, así como la determinación del monto y forma de pago de las indemnizaciones correspondientes a tales casos.

En los meses de noviembre y diciembre de 1928 se realizó en la ciudad de México una convención obrero-patronal en la cual se presentó el proyecto de LFT. "En uno de los capítulos de este proyecto de ley se reglamentaba el establecimiento del seguro social, que comprendía en su redacción la implantación de seguros contra riesgos profesionales, riesgos no profesionales, invalidez, vejez, jubilación, muerte de los trabajadores, falta involuntaria del trabajo y necesidades de familia; el fi-

nanciamiento sería tripartito; trabajadores, patrones, y el Estado, quienes administrarían la institución por medio de una representación tripartita.”

Las fuerzas sociales se agitaban en torno al problema, y los estudios tendieron a la búsqueda de nuevas fórmulas cada vez más comprensivas y perfectas. En marzo de 1929 apareció un estudio del Departamento de Estadística Nacional, en el que se analizaron las posibilidades reales para el establecimiento del seguro social en la República con base en una serie de estadísticas en relación probable con el número de asegurados, en cálculos aproximados al costo del sistema y en los probables efectos de la implantación del régimen, en la vida económica de México.

Durante el gobierno del general Plutarco Elías Calles surgió a la luz pública el 1 de marzo de 1929, el Partido Nacional Revolucionario, que hizo suyo y luchó por que se llevara a cabo a la categoría de ley el proyecto de Seguro Social Obrero, en la forma concebida y presentada al Congreso de la Unión por el general Álvaro Obregón.

Siendo presidente interino de la República el licenciado Emilio Portes Gil, éste convocó en julio de 1929, al Congreso de la Unión, para celebrar un periodo extraordinario de sesiones con el fin de reformar la C. en su a. 123, fr. XXIX. En esa reunión se trató de plasmar el ideario político de sus antecesores al tratar de conseguir la federalización de la legislación sobre el trabajo y la que fuera necesaria para poder emprender cualquier infracción importante y duradera relativa a esta materia. El 6 de septiembre de ese mismo año se publicó en el *D. O.* esta reforma.

“A. 123 [...]

XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la LSS y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos”.

Esta reforma significó la supresión de las facultades que tenían los gobiernos de los estados para legislar sobre esta materia.

En la Segunda Convención del Partido Nacional Revolucionario efectuada el 4 de diciembre de 1933, en Querétaro, se aprobaron los siguientes principios en materia de seguros sociales:

“I. La implantación del seguro social obligatorio aplicable a todos los trabajadores y que cubra los principales riesgos no amparados por la LFT [...] Se expedirá una LSS en favor de los asalariados sobre la base de la participación de las 3 unidades concurrentes: Estado, trabajador y patrón en la proporción que señale un estudio previamente elaborado;

II. Se continuarán los estudios técnicos necesarios para llegar a la implantación de la ley correspondiente para el efecto de que los trabajadores puedan ser amparados en los riesgos no previstos por la LFT, tales como las enfermedades generales, maternidad, invalidez, parto, retiro por vejez, y

III. Será capítulo en materia de crédito dar los primeros pasos para la integración de un sistema de seguros que sustraiga del interés privado este importante ramo de la economía.”

Así las cosas, el licenciado Abelardo L. Rodríguez, en funciones de presidente de la República, anunció en su informe de gobierno a la nación, el día 1 de septiembre de 1934, que había designado una comisión que trabajara en el Departamento de Trabajo encargada

de elaborar un nuevo anteproyecto de LSS, que comprendiera un amplio campo de aplicación del seguro, con relación a los riesgos asegurables a la manera de otorgar las primas y calcularlas según los riesgos y a las aportaciones del seguro, en los casos de accidentes.

Tampoco este anteproyecto de ley llegó a promulgarse; sin embargo, su calidad fue relevante, pues en él se precisaron la determinación de los riesgos de accidentes del trabajo, enfermedad, maternidad, vejez e invalidez; se aceptó el principio de que el seguro debería ser obligatorio y sin fines de lucro, de gestión y cotización tripartita y amparo al obrero industrial y rural.

Durante la administración del general Lázaro Cárdenas del Río fueron elaborados varios proyectos de LSS. El general fue partidario decidido de la promulgación de la misma. Prueba de ello es que en tres ocasiones diferentes, en mensajes dirigidos a la nación, se refirió a su promulgación, siendo estos el del 1 de enero de 1935, el del 1 de septiembre de 1938 y el de 1 de septiembre de 1940.

“En términos generales, los proyectos elaborados comprendieron los riesgos cubiertos ya mencionados, el financiamiento tripartito, protección del salario de los trabajadores, protección a trabajadores urbanos y de algunas actividades rurales, protección a los económicamente débiles, el riesgo profesional estaría a cargo exclusivamente de la empresa, la gestión se encomendaba al Instituto de Seguros Sociales, organismo con personalidad jurídica y autonomía en sus funciones. Las prestaciones serían en especie y en dinero; se advirtió que no sólo debía cubrirse la realización del infortunio, sino también pre-

venirlo, la aplicación de la higiene y la seguridad en el trabajo, etcétera.”

Al tomar posesión de la presidencia de la República, el general de división Manuel Ávila Camacho solemnizó el compromiso que significaba la multicitada fr. XXIX del a. 123 constitucional, al declarar: “No olvidemos que nuestros ideales de justicia colectiva están muy lejanos de haberse logrado; el desempleo y los bajos salarios que existen en nuestro país, reclaman las oportunidades de vivir dignamente; el hombre que tiene trabajo necesita la certidumbre de que los beneficios de sus contratos colectivos sean permanentes y, por otra parte, todos debemos asumir, desde luego, el propósito que yo desplegaré con todas mis fuerzas de que un día próximo las leyes de seguridad social protejan a todos los mexicanos en las horas de adversidad, en la orfandad, en la viudez de las mujeres, en la enfermedad, en el desempleo, en la vejez, para substituir este régimen secular que por la pobreza de la nación hemos tenido que vivir.”

En 1941 fue creado por el licenciado Ignacio García Téllez, a la sazón secretario del Trabajo y Previsión Social, el Departamento de Seguros Sociales, con las siguientes atribuciones: “estudio de proyectos que se relacionan con el establecimiento de seguros sociales sobre vida, invalidez, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes de acuerdo con lo ordenado en la fr. XXIX del a. 123 constitucional; recopilación de datos estadísticos e informaciones necesarias para el desarrollo de los trabajos antes indicados y, vigilancia del cumplimiento de las normas legales del seguro social”.

El Departamento de Seguros Sociales elaboró un nuevo anteproyecto de

la ya multicitada Ley que sirvió de base a la comisión técnica redactora de la LSS creada el 2 de junio de 1941 e integrada con cinco representantes del Estado, siete de los patronos y siete de los trabajadores. Laboró ininterrumpidamente un año, y para el mes de noviembre de 1942 ya se disponía de favorables opiniones técnicas internacionales y del país, así como de organizaciones obreras y patronales. "Para difundir el mencionado anteproyecto, se promovió un ciclo de conferencias que inauguró el presidente Ávila Camacho, en donde recalcó que la seguridad social no es un acto de beneficencia y caridad sino un principio humano que eleva el nivel espiritual de quien lo disfruta que ahonda en el hombre el deber de servir mejor a la comunidad que lo permite y lo garantiza."

Opinión de la Organización Internacional del Trabajo sobre el anteproyecto de LSS (4 de agosto de 1942).

El tratar de transcribir íntegramente esta opinión sería demasiado expensa, por lo que se reseñará la parte introductoria de ésta, y los principales puntos técnicos de la misma.

"La iniciativa tomada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo la dirección del licenciado Ignacio García Téllez, al presentar el proyecto de LSS, marcará una etapa de la evolución social y económica de México [...] características del proyecto de ley, proyecto extenso y completo, proyecto moderado y completo, cálculos actuariales y garantía del equilibrio financiero permanente, [...] La Oficina Internacional de Trabajo, consciente del valor intrínseco de la iniciativa, está animada del deseo de ver a México dotado de un régimen general de seguro social obligatorio, sistema que la experiencia

común de los países de América y otros continentes conforma como el medio más racional y eficaz de la seguridad social y económica. El proyecto de ley sólidamente elaborado y técnicamente fundado, proporciona la oportunidad para ello".

Aprobación del proyecto de LSS por la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (14 de septiembre de 1942).

Las consideraciones de las delegaciones a la CISS en torno a la iniciativa mexicana de LSS son amplias y extensas, por lo que únicamente transcribiremos la última parte de la consideración: "V. La iniciativa mexicana de la Ley de Seguro Obligatorio merece su aprobación y aliento, porque constituye un código de seguridad social científicamente elaborado, con todas las perspectivas de viabilidad en su realización, al par que representa una firme garantía técnica para establecer en México el seguro social en beneficio de las clases productoras y de la prosperidad de la nación mexicana".

Las delegaciones de los países latinoamericanos que intervinieron fueron las siguientes: Chile, Argentina, Bolivia, Brasil, Canadá, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Haití, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

El 10 de diciembre de 1942, el presidente Manuel Ávila Camacho firmó la iniciativa de LSS, para ser enviada a la Cámara de Diputados, la cual la aprobó el día 23 del mismo mes y año, con dispensa de trámite; asimismo, el día 29 la Cámara de Senadores aprobó dicho proyecto.

El 31 de diciembre de 1942 fue decretada la Ley, y publicada en el *D. O.* el 19 de enero de 1943.

De esta manera se dio impulso a un nuevo sentido de la justicia social para el pueblo mexicano, el cual logró para ese momento y a través de grandes pugnas armadas e ideológicas un nuevo derecho pleno de equidad con el que logró conquistar el derecho a la seguridad social para encauzar una nueva vida social, por un camino de justa convivencia humana entre todos los hombres que integran nuestra querida y amada patria.

Héctor Gastón RIESTRA CÓRDOVA

Derecho de la seguridad social. "Derecho" (del lat. *directus, directo*), p. p. irreg. ant. de dirigir. Justicia, razón. Conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos por la fuerza. Ciencia que estudia estos principios y preceptos. Facultad que abraza el estudio del derecho en sus diferentes órdenes.

"Seguridad" (del lat. *securitas, -atis*), f. Cualidad del seguro. Fianza u obligación de indemnidad a favor de uno, regularmente en materia de intereses. De seguridad, que se aplica a un ramo de la administración pública cuyo fin es el de velar por la seguridad de los ciudadanos.

"Social" (del lat. *socialis*). Perteneciente o relativo a la sociedad o a las contiendas entre una y otras clases. Clase social. Obra, prestación, razón social. Social.

Conjunto de personas que pertenecen al mismo nivel social y que presentan cierta afinidad de costumbres, medios económicos, intereses, etcétera.

Técnica y jurídicamente el derecho de la seguridad social lo define la LSS vigente en su a. 2:

"La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la

salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo."

El derecho de la seguridad social. Nosotros consideramos que el derecho de la seguridad social es un conjunto de normas jurídicas que tienen su origen en el derecho natural, que se afinan y perfeccionan en el todo social para dar origen al derecho social, derecho que tiene como finalidad el garantizar al hombre, a la familia y a la sociedad las garantías fundamentales de la humanidad, a saber: la protección de la salud, acceso a la educación, garantía a la vivienda, al trabajo y al salario, a la recreación; derechos que permiten el surgimiento de instituciones especializadas de carácter social para garantizar y hacer efectivos estos derechos cuando la sociedad se vea afectada por una contingencia social o por riesgos e inseguridades presentadas en el quehacer laboral, en el campo de la política y de la economía, entre otros, que provoque algún tipo de incapacidad que le impida subsistir.

"El derecho de la seguridad social es una rama del derecho social que comprende a todos los trabajadores, obreros, empleados, domésticos, artesanos, toreros, artistas, deportistas, etcétera, para su protección integral contra las contingencias de sus actividades laborales y para protegerlos frente a todos los riesgos que pueda ocurrirles."

"Es el conjunto de normas sociales relativas a la responsabilidad social de proteger en forma justa, imperativa y sensible, a los hombres y, en especial, a los trabajadores dependientes e independientes y sus familiares, a las que el legislador les ha impreso el carácter jurídico, debidamente promulgadas y provistas de coacción, y que tienden a

conjugar los intereses del individuo, el Estado y la comunidad, para obtener en plenitud la justicia social, la libertad económica y el bien común.”

“La seguridad social es un instrumento jurídico y económico que establece el Estado para abolir la necesidad y garantizar a todo cuidadano el derecho de un ingreso para vivir y a la salud a través del reparto equitativo de la renta nacional y por medio de prestaciones del seguro social, al que contribuyen los patronos, los obreros y el Estado, como subsidios, pensiones, atención facultativa y de servicios sociales, que otorgan de los impuestos las dependencias de aquél, quedando amparados contra los riesgos profesionales y sociales, principalmente de la falta o suficiencia de ganancias para su sostenimiento y el de su familia.”

Para la OIT, en su declaración aprobada en 1944, la seguridad social engloba el conjunto de medidas adoptadas por una sociedad con el fin de garantizar a sus miembros, por medio de una organización apropiada, una protección suficiente contra ciertos riesgos a los cuales se hallen expuestos.

Desde un punto de vista jurídico-legislativo, la LSS vigente, en sus aa. 2, 3, 4 y 5 define qué es la seguridad social, a cargo de quién está la realización de la misma, cuál es el instrumento básico de aplicación de la seguridad social y la organización y administración del seguro social, que da origen al IMSS.

Surgimiento del derecho de la seguridad social. En el alma humana caben muchos sentimientos, a veces contradictorios; mas cuando el hombre está bien equilibrado se armonizan; por eso no es incompatible el sentimiento que se basa en el instinto de conservación, del propio bienestar, de la propia felicidad

del hombre; con la simpatía hacia la felicidad de los demás, el sentimiento de la belleza, el deseo de la verdad y la justicia.

Esto dio origen al surgimiento de un tipo de comunidades donde existió un sentimiento de solidaridad humana para sí y para los demás seres de la especie; ellos, como nosotros, sintieron el temor a la miseria, al dolor, a los riesgos; en una palabra, a toda clase de contingencias, estado o fenómeno propio y permanente en el ser humano.

El hombre, con la maravillosa gama de sentimientos que posee, se ha enseñado a vivir y ha ayudado a vivir a los demás seres que le rodean. Este sentimiento de solidaridad es completamente natural en él.

En su marcha racionalista y futurista el hombre poco a poco ha comprendido que es el ser más digno y elevado del universo, y que por lo tanto se debe respeto a sí mismo y a los demás, conviviendo fraternalmente y de manera racional, para dar paso a una verdadera solidaridad social; mas como no ha sido posible esta coexistencia, toda vez que no ha dado resultados efectivos, sobre todo para aquellos que más sufren las consecuencias de una aplicación inadecuada de la solidaridad social, ésta vino a ser sustituida desde fines del siglo XIX y en el actual, por una concepción más elevada y digna: la seguridad social.

El vocablo “seguridad social” no surge de la noche a la mañana. Tuvieron que pasar varias centurias en el desarrollo de la humanidad, a través de la creación de concepciones diversas en beneficio del hombre, como fueron las instituciones de ahorro, la caridad, la beneficencia, el mutualismo, el cooperativismo, la asistencia pública y el

seguro privado, hasta llegar al surgimiento de los seguros sociales, para terminar en el siglo XX con el surgimiento de la seguridad social como un derecho.

Al finalizar los tiempos modernos y comenzar la época contemporánea tienen lugar una serie de fenómenos sociales de fundamental valor para la materia: la llamada Revolución Industrial, la Revolución francesa, la liberal y social, las cuales inician la era de liberalismo político y económico.

Para nuestro tema, tocaremos algunos puntos trascendentes de la Revolución francesa.

En realidad las ideas liberales no nacieron ni se realizaron primero en Francia; estuvieron vigentes en Holanda desde el siglo XVI, en Inglaterra desde el 1800 y en los Estados Unidos desde el siglo XVIII. Mas éstas ideas no tuvieron el carácter de universales hasta que llegaron a Francia y triunfaron.

En 1789 había en Francia una desigualdad enorme en la repartición de los cargos públicos y una ausencia total de vigilancia y libertad. Se trató de establecer reformas que reclamaba la opinión pública, pero sus esfuerzos se estrellaron contra la tenaz resistencia del clero y de la nobleza. Era preciso una revolución para sustituir a una sociedad privilegiada y establecer una ley común que garantizara la igualdad entre todos. Fue la Revolución francesa de 14 de julio de 1789 la que inauguró en Europa la era de las sociedades nuevas, y fue apresurada por las reivindicaciones de los filósofos y los economistas del siglo XVIII y motivada por la existencia de instituciones políticas cuya causa había desaparecido desde hacía ya mucho tiempo.

El 4 de agosto de ese mismo año fueron suprimidos los privilegios feuda-

les por la Asamblea Nacional, que proclamó la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, votó la C. de 1791 y creó la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley.

Varias fueron las C. elaboradas y derogadas; la de 1793 estableció el derecho de los indigentes y los desempleados a recibir la ayuda del Estado; es decir, comenzaron a sumarse los derechos políticos con los derechos sociales. Así, el a. 21 señala: "[...] La ayuda social es un deber sagrado. La sociedad está obligada a proporcionar medios de subsistencia a los ciudadanos desgraciados dándoles trabajo o asegurando el sustento a quienes se hallan incapacitados para trabajar [...]"

Asimismo, se decretó devolver las tierras comunales y dotar de parcelas a los campesinos al incautarse las propiedades de los contrarrevolucionarios.

El liberalismo. El movimiento liberal viene incubándose desde la Edad Media cuando aquí y allá surgen ideas e instituciones que limitan la función real y le asignan como finalidad el bienestar y la justicia de los súbditos. A ningún país puede adjudicarse el monopolio ni la creación de este movimiento cultural, pues los filósofos del medievo y del Renacimiento (españoles, ingleses, franceses, italianos, etcétera) influyeron sobre las mayorías revolucionarias de los países durante los siglos XVIII y principios del XIX, para lograr el triunfo definitivo de la burguesía contra las clases y estamentos sociales medievales: monarquía absoluta, clero y nobleza feudal. El Estado liberal tomará su origen en el soberano, que ahora es el ciudadano en uso del derecho de voto, y deberá servir a los intereses de la ciudadanía en general; además, se formularon los llamados derechos del hombre,

que son en realidad derechos políticos, pues los derechos sociales no empezaron a tener vigencia sino a fines del siglo XIX, para caracterizar así el fonómeno jurídico y social predominante en el siglo XX.

Son tres los principales objetivos de la Revolución liberal: a) Libertad de protección y comercio; b) Derechos y libertades políticas; c) Libertad religiosa.

Al liberalismo hay que considerarlo desde dos puntos de vista: el político y el económico.

El punto de vista político fue el que más interesó a los filósofos, ya que lo relacionaron con la dignidad del hombre: el derecho a la vida, a la libertad de pensar, creer y expresarse, mismos que van lográndose con la vigencia de los derechos políticos.

El punto de vista económico del liberalismo, la libertad de trabajo o, como se dice ahora, el sistema de la libre empresa, fue defendido por los filósofos que destacaron en el campo económico, siendo los fundadores de la economía política.

El liberalismo, en su forma un tanto rígida, no solamente no resolvió el problema, sino que lo agudizó, y si bien es cierto que abolió las clases medievales, dio lugar también a una sociedad clasista separada por sus medios económicos.

“Es así como frente a la aparición de la clase obrera o asalariada y con la conversión de la economía doméstica a economía nacional, emerge la asistencia pública como un plan de asistencia organizado, y el Estado hubo de aceptar la obligación legal de socorrer a los indigentes y necesitados, como lo expresó la Declaración francesa de 1793.

Por lo tanto, la simple y unilateral beneficencia cede paso a la asistencia pública como un derecho que se exige

al Estado, el cual tiene el deber de otorgarlo.”

Los sindicatos. Fue Inglaterra la pionera de la industrialización, en donde los obreros, después de fuertes luchas, lograron derogar la última disposición prohibitiva (Ley de 1799) para la libertad de asociación.

En 1821 se creó la Unión Nacional de la Clase Trabajadora.

En 1824 el Parlamento aprobó el libre funcionamiento legal de las Trade Unions de los sindicatos. Reunidos en una asociación nacional, los sindicatos ingleses influyeron para que se constituyera en Londres en 1864 la Primera Internacional Sindicalista.

Podemos sintetizar como sigue las aspiraciones inmediatas de los obreros y empleados en:

1. Derecho de libre expresión;
2. Derecho de asociación;
3. La seguridad de trabajo (derecho del trabajo);
4. La seguridad en el trabajo (o estabilidad en el empleo);
5. La higiene del trabajo (horario razonable y ambiente salubre);
6. Salarios equitativos;
7. Lo fundamental, las prestaciones sociales, a saber:
 - a) El salario
 - b) La salud
 - c) La vivienda
 - d) La educación
 - e) La recreación, etcétera

Estas aspiraciones de los trabajadores poco a poco fueron plasmándose en las C. políticas de las naciones, y sentaron las bases para el surgimiento de las leyes obligatorias de seguro social.

En todos los órdenes se hicieron críticas a las sociedades medievales y renacentistas. Los filósofos de los siglos del liberalismo se preocuparon no tanto

del conocimiento de las reglas de la investigación y de la verdad, sino también de las relaciones humanas; se quería una sociedad nueva, y como el Estado es el producto de un contrato tácito de los ciudadanos, y como su origen y fundamento están los ciudadanos. Éstos son los que tienen el derecho de organizarla a través de un sistema electoral para la formación de los poderes públicos, siendo la finalidad del Estado conservar el equilibrio de estos poderes con la justicia y la solidaridad social (ahora diríamos "seguridad social").

De las fórmulas existentes tendientes a proporcionar seguridad social a quienes más las necesitan, el sistema del seguro social obligatorio es considerado el mejor hasta hace apenas unos cuantos años, y su vigencia data del último tercio del siglo XIX.

Si partimos del hecho de que las corporaciones de ayuda mutua nunca cumplieron sus fines, los obreros se vieron en la necesidad de presionar al Estado, para que éste creara un sistema de previsión que los amparara, a ellos, y a sus beneficiarios. Los fondos necesarios se recaudarían de los elementos participantes, que más tarde fueron los patrones, los obreros y el propio Estado (este último a través de una política de tipo social que dio origen a lo que hoy conocemos como seguro social obligatorio). Política que nació en Eisenach, Alemania, en 1872, como resultado del llamado "socialismo de cátedra", fundado por los profesores Wagner, Schmöller y Bretano Schaeffer.

El 17 de noviembre de 1881, Otho von Bismarck leyó ante el Parlamento alemán un mensaje, en el que señalaba la ineludible obligación del Estado para proteger a los trabajadores y a la sociedad a través de leyes obligatorias que

los ampararan contra las eventualidades de la vida.

Poco después, "[...] El 13 de junio de 1883, el Parlamento alemán decretaba la Ley del Seguro Obligatorio de Enfermedad; el 6 de julio de 1884, la Ley del Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo; el 22 de junio de 1889, la Ley del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez. En 1891 se complementan estas leyes con el seguro de supervivencia; se creó también el seguro de empleados y, se recopilan en 1911 con el seguro de muerte, todas las leyes de seguros obligatorios en el Código Federal de Seguros Sociales [...]".

El ejemplo alemán tuvo que ser emulado por todos los países civilizados, entre ellos Francia, Inglaterra, España, Portugal, Italia, etcétera. En 1911, bajo la presión del laborismo fue promulgada en Inglaterra la Ley Nacional de Seguros Sociales, ley que cubre una contingencia más a las ya mencionadas: el seguro de desempleo; en Francia, el sistema se inicia en 1910 con una nueva innovación, las asignaciones familiares. En ese mismo año nace el seguro obligatorio italiano amparando otro riesgo: el de maternidad.

"[...] La transformación más importante en este campo fue provocada por sir William Beveridge, especialista inglés quien en 1941-1942 elaboró un plan fundamental de seguridad social para Inglaterra, que durante mucho tiempo se consideró como una Biblia en este campo.

Beveridge demostró que el sistema de protección a los asalariados con técnicas de seguro es insuficiente desde el punto de vista de las personas cubiertas y de los riesgos incluidos; afirmó que un sistema de seguridad social, como sistema de distribución de prestaciones,

debe organizarse simultáneamente con una política de pleno empleo y una política de salud; subrayó con énfasis y autoridad que la distribución de prestaciones sólo es secundaria en relación con el problema esencial, que es la política de pleno empleo y la política de la salud [...]"

La seguridad social. Con el nacimiento y desarrollo del seguro social se comenzó a vislumbrar una nueva ideología que encauzaría el Estado a través de sus órganos: la "seguridad social", que tiende a garantizar la existencia humana en un nivel decoroso, al robustecer fundamentalmente a las clases económicamente débiles, mediante una mejor distribución de la riqueza, una transferencia de los bienes de los que más tienen a los que menos tienen, coadyuvando en esta forma en el presupuesto familiar para lograr realizar lo que tanto ha anhelado el hombre: una justicia social y un mejor orden económico en el que todos tengan las mismas oportunidades y derechos, para conseguir de esta manera una armoniosa paz social.

El término "seguridad social" tomó carta de naturalización en toda declaración de principios, y tiende a revolucionar los sistemas económicos y sociales que velan por la existencia y la tranquilidad de la especie humana.

José María Morelos y Pavón. Tocó al insigne mexicano esbozar en el Congreso de Chilpancingo, en 1813, un derecho pleno de equidad y justicia social que expresó en esta forma: "La soberanía dimana directamente del pueblo. Las leyes deben comprender a todos, sin excepción de privilegios. Como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso serán tales, que obliguen a la constancia y al patriotismo, moderen la opulencia y la indi-

gencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres y aleje la ignorancia."

Simón Bolívar. Seis años más tarde, Simón Bolívar, en el Congreso de Angostura, Venezuela, el 5 de febrero de 1819 declara: "[...] El Sistema de Gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y de estabilidad política [...]"

Fue así como Bolívar en el continente americano usó por vez primera al mundo, el término "seguridad social".

Carta del Atlántico. Siglo y medio más tarde, en plena Segunda Guerra Mundial, las grandes potencias mundiales, en la Carta del Atlántico del año de 1941, declaran: "[...] Deseamos lograr en el campo de la economía la colaboración más estrecha entre todas las naciones, con el fin de conseguir para todos mejores normas de trabajo, prosperidad económica y seguridad social [...]"

Declaración Universal de los Derechos Humanos. La ideología precisa de la seguridad social parte de la Carta del Atlántico, y tiene tanta aceptación que la encontramos en toda carta, declaración o estructuración de principios. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, celebrada en París en 1948, se establece que:

"Los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre en la dignidad y valor de la persona humana, y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad."

Artículo 22. "Toda persona, como miembro de una sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

Artículo 25 del mismo ordenamiento: "Es el derecho que tienen a un nivel de vida adecuado que les garantice y asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tienen asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de los medios de subsistencia por circunstancias independientes a su voluntad. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales. Todos los niños nacidos en matrimonio y fuera del matrimonio tienen derecho a igual protección social."

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. En la Novena Conferencia Internacional de la Organización de Estados Americanos, reunida en Bogotá, Colombia, los representantes de las repúblicas del continente suscribieron el 30 de abril de 1948 la Carta de la Organización de los Estados Americanos, la cual, en su declaración de principios señaló: "Se busca en general resolver toda controversia de tipo político, jurídico, económico, y social que efecten las relaciones y el bienestar de los pueblos del continente, ofreciendo así al hombre americano una tierra de libertad y un ámbito favorable para el desarrollo de su personalidad y la realización de sus justas aspiraciones"; para tal efecto plasmó en la Declaración

mencionada lo siguiente: "Toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, correspondiente al nivel que permitan los recursos públicos y los de la comunidad."

Finalmente, en la carta internacional americana de garantías sociales se establece como uno de los deberes del Estado el proveer en beneficio de los trabajadores medidas de seguridad social.

Fundamentos de la seguridad social. Término que en sí mismo encierra un objeto propio, y que comprende, además, la obligación implícita en su acepción, el de prevenir los riesgos, cargas, necesidades y, por último, las contingencias, todos de tipo social; conceptos o ideas que el Estado contemporáneo está obligado a prevenir o resolver, a través de sus órganos, apoyado en los principios doctrinarios y filosóficos de esta materia, a saber: el económico, el político y el social.

Económico. La seguridad social tiene un contenido eminentemente económico y de proporciones más relevantes que el seguro social, dado que la función que desempeña la realiza en forma general y dentro del conglomerado, tendiendo a robustecer para los individuos y sus familiares la capacidad de trabajo, de ganancia y de consumo; situaciones que repercuten para una mayor y mejor producción, que beneficie directamente a la sociedad y al capital, como fundamento económico.

"La seguridad social la entendemos como un aprovisionamiento de bienes y una redistribución justa de los mismos. Este fundamento penetra en el trabajo aumentando la capacidad laboral, física, moral y cultural de la pobla-

ción; en el capital se introduce liberándolo de sus pérdidas y de sus riesgos, garantizando la producción y el consumo; en el Estado, al incrementar los bienes e ingresos de la colectividad, aminorando las diferencias de clases sociales, elevando el nivel de vida popular consolidando la paz social y consecuentemente la estabilidad política [...].”

La seguridad social se financia mediante una serie de impuestos con cargo a la sociedad, de tasas a la producción o gravámenes a la empresa; recursos que se destinan a una serie de prestaciones que fortalecen de manera directa el núcleo familiar y la economía popular, proporcionando así un mejor cuidado a la salud, una mejor educación para los hijos, mejor alimentación, vestido, vivienda, etcétera; permitiendo a la vez el recreo y la ilustración, así como una mejor formación profesional, evitándose con esto la pérdida o disminución de la salud y el trabajo, así como la invalidez, los accidentes, el desempleo, o la muerte, etcétera.”

Político. El Estado tiene la obligación de encontrar y atacar las causas generatrices de la inseguridad colectiva, y lo consigue mediante una serie de planes y acciones perfectamente elaborados, que tiendan a remediar este mal. Creemos, al igual que Jellinek en su *Teoría general del Estado*, que es como “la asociación de un pueblo, poseedora de una personalidad jurídica, soberana, que de modo sistemático y centralizador, valiéndose de medios exteriores, favorece los intereses solidarios, individuales, nacionales y humanos, que se proyectan hacia una meta progresiva y común.”

Social. El tercer fundamento es el social, el cual se caracteriza por describir, como el esfuerzo coordinado del Estado a través del derecho, la política, la

economía hacia el bien colectivo, procurando solucionar los problemas que surjan, con entera imparcialidad y justicia. Por lo tanto, la seguridad social debe tender a proporcionar bienestar y seguridad individual, como medio para alcanzar el fin que se propone: el bienestar y seguridad del conglomerado nacional.

Principios del derecho de la seguridad social.

Obligatoriedad. Este principio nace de la imposición del aseguramiento que el Estado acuerda, a efecto de lograr que la protección se extienda a toda la población que debe cubrir.

Unificación. La seguridad social presupone una protección total en cuanto a estados de necesidad, tendiendo al riesgo único, el riesgo social, sin tener en cuenta la causa generadora sino el efecto que produce, que siempre es igual: pérdida o disminución de ganancias o aumento de necesidades familiares. Por lo tanto, la unificación supera la generalidad de las contingencias cubiertas.

Universalización. Este principio implica la totalidad de las personas protegidas.

Solidaridad. El seguro en general está basado en la ley de los grandes números; es decir, que las consecuencias económicas que suponen las prestaciones en las diversas contingencias cubiertas se reparten mejor y se distribuye equitativamente su costo, en relación con el número de asegurados que cubra y eventualidades que ampare.

Subsidiaridad. Este principio se basa en la aportación que el Estado hace a la institución del seguro social con objeto de que la financiación sea más completa. Líneas atrás dejamos asentado que la seguridad social es un instrumento para la redistribución de la riqueza, en la cual interviene el Estado, por lo que

tiene la obligación de participar con su contribución económica, factor que ha permitido el desarrollo e integración del sistema del seguro social.

Sustancialidad. La institución del seguro social concede prestaciones de tipo económico a los asegurados que por algún motivo sufren un riesgo, con objeto de que su ingreso no se vea suspendido por esta causa. Estas prestaciones económicas deben equipararse al salario que el trabajador tenía antes de la contingencia, para evitar así que su nivel de vida (que de por sí es bajo), no se vea disminuido; por lo tanto, el subsidio o la pensión asignada no debe suponer una cuantía menor que dicho salario.

Coordinación. El Estado, a través de la política social, desarrolla y coordina la labor de las dependencias oficiales y no oficiales relacionadas con el cuidado de la salud, logrando así una protección de tipo general e integral, que se designa como seguridad social institucional. En donde más se manifiesta esta política de coordinación es en la protección a la salud.

Con base en esta política, en 1965, México decretó la creación de una comisión mixta, coordinada, de actividades de salud pública, asistencia y seguridad social, que agrupa a representantes de dos instituciones de seguridad existentes en el país: el IMSS y el ISSSTE; anexando también a una secretaría de Estado: la de Salubridad y Asistencia Pública (actualmente Secretaría de Salud). Bajo este sistema coordinador se han integrado diversas comisiones: de prevención, planificación, formación de unidades médicas, estadísticas en cuadros básicos, de medicamentos, adquisición de muebles e inmuebles, etcétera.

En el plano internacional, en la XVII Conferencia Sanitaria Panamericana celebrada en Washington en 1966, se estudió esta coordinación en un tema intitulado: "Métodos para promover y hacer efectiva la coordinación entre los servicios y programas de los ministerios de salubridad, institutos de seguridad social y otros organismos que se relacionan por llevar a cabo actividades relacionadas con la salud."

Internacionalización. El principio de internacionalización se refiere al derecho que tienen todos los pueblos del orbe, sin distinciones de ninguna clase, a la seguridad social.

La OIT, nacida en 1919 como parte del Tratado de Versalles, fue asociada a la Organización de las Naciones Unidas, en calidad de organismo especializado en 1946. Asimismo, se consideró necesaria la especialización regional de sus actividades, con la celebración de las conferencias regionales, en las cuales se trata de impulsar la legislación social y las condiciones de vida y trabajo. Las primeras muestras de las conferencias regionales son las de América, de las cuales se han celebrado ocho.

La primera se llevó a cabo en Santiago de Chile en 1936, en donde se manifestó la necesidad de establecer los seguros sociales obligatorios, como parte de la seguridad social, y la última, la octava, en Ottawa, Canadá, en septiembre de 1966, en donde nació el "Plan de Seguridad Social para las Américas" o "Plan de Ottawa", que en sus principios generales señala:

"La seguridad social debe ser un instrumento de auténtica política social, para garantizar un equilibrado desarrollo social y económico y una distribución equitativa de la renta nacional. En consecuencia, los programas de seguri-

dad social deben ser integrados en la planificación económica general del Estado, con el fin de destinar a estos programas el máximo de recursos financieros compatibles con la capacidad económica del país."

La OIT, en su vigésima quinta reunión, celebrada en Filadelfia en 1944, aprueba una declaración en donde se plasma el desarrollo posterior de las políticas y de la legislación de seguridad social en América Latina.

En junio de 1952, la Conferencia General de la OIT sancionó un convenio que es conocido como la norma mínima de seguridad social. Dicho convenio es el 102, que obliga a los Estados miembros de la Organización a contemplar diversas prestaciones tanto en dinero como en especie.

Por lo que respecta al ámbito universal, se pensó también en una especialización, motivo por el cual fue celebrada en Bruselas, el 4 de octubre de 1927, la Conferencia Internacional de la Mutualidad y de los Seguros Sociales (CIMSS). En 1947 se le cambió el nombre por el de Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS); cuya misión es colaborar en el ámbito internacional, en la protección, fomento y desarrollo de la seguridad social por todo el mundo.

En el ámbito americano nos encontramos como organismo internacional especializado, a la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, que tuvo su origen en el Comité de Iniciativas en materia de Seguridad Social establecido en Lima, Perú, en 1940, bajo el auspicio de la OIT y de los países americanos, el cual tuvo su primera reunión en Santiago de Chile en 1942.

La CISS es el organismo de carácter permanente de las naciones americanas, para desarrollar y facilitar la coo-

peración de las administraciones e instituciones de seguridad social.

Dentro de las resoluciones emitidas por este organismo señalaremos las más sobresalientes:

Resolución "C.I.S.S" 6. "Unificación del seguro social"

Resolución "C.I.S.S" 7. "Representación tripartita"

Resolución "C.I.S.S" 53. "Declaración de México. Principios de la seguridad social americana".

Estructurada así, la seguridad social representa una filosofía muy completa, y se convierte en una doctrina emanada del derecho, puesta en acción por los poderes públicos, por lo que es denominada "socialismo de Estado", "socialismo jurídico", o también "socialismo de cátedra". El porqué de estas denominaciones se debe más bien a la obra del pensamiento que al de la acción; además, a esta materia podemos considerarla como la doctrina moderadora de los diferentes estratos sociales y, a la vez, el punto medio y sin jerarquización alguna entre lo jurídico, lo económico y lo social; porque el Estado, con la colaboración de la sociedad, alcanza los más altos índices en las condiciones de la vida familiar y la prosperidad del individuo, logrando de esta manera una mayor riqueza colectiva, un alto grado de justicia social y de tranquilidad nacional.

Héctor Gastón RUESTRA CÓRDOVA

Derecho del trabajo. Conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.

El trabajo que estructura y regula la rama jurídico-laboral, además de tratarse de una actividad humana, material o intelectual, personal, libre, por cuenta ajena, lícita o remunerada que produce beneficios, participa de la característica de *subordinación*, que constituye la nota tipificadora por excelencia que nos permite distinguirlo del "trabajo autónomo" reglamentado por los derechos civil y mercantil.

La característica de subordinación es construida por el ordenamiento jurídico-laboral, y su naturaleza es estrictamente jurídica: surge al otorgar la LFT al sujeto que recibe el trabajo, un derecho subjetivo de mando (a. 134 fr. III), y al imponer, al sujeto que lo presta, un deber jurídico de obediencia (a. 47 fr. XI).

El derecho subjetivo de mando es la facultad que tiene el sujeto que recibe el servicio, de impartir órdenes en relación con la materia, eficiencia, lugar y tiempo en que la actividad laboral debe prestarse; y el deber jurídico de obediencia consiste en la obligación que tiene el sujeto que presta el servicio, de desarrollar la actividad laboral conforme a las órdenes recibidas siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado.

Para que nos encontremos con la subordinación jurídica no es necesario que haya subordinación técnica ni económica, pero como en la mayoría de los casos en que se presentan estas especies de subordinación también hay subordinación jurídica, su presencia en una prestación de servicios es un indicio de que nos encontramos frente a una relación jurídicamente subordinada y, por lo tanto, frente a una prestación de trabajo regulada por nuestra rama jurídica.

Tampoco es necesario para que exista la subordinación jurídica que el tra-

bajo se desarrolle dentro del local de la empresa, en un horario determinado o en forma exclusiva, pero la presencia de cualquiera de estos elementos es sintomática de que nos encontramos frente a un trabajo prestado en forma jurídicamente subordinada.

El derecho de mando y el deber de obediencia le imprimen al trabajo estructurado y regulado por la rama jurídico-laboral, la nota de *subordinación* que lo caracteriza y distingue del "trabajo autónomo" regulado por otras ramas del derecho.

La tendencia subjetiva del derecho del trabajo que se manifestó en la finalidad de protección de cierto sector de trabajadores —obreros que prestaban un trabajo manual—, ha sido sustituida por una *tendencia objetiva*, que se manifiesta en la estructuración y regulación del trabajo subordinado sin distinguir la naturaleza —manual o intelectual— de la actividad laboral prestada.

Consecuentemente, el derecho del trabajo ha dejado de ser un sistema de normas que protegen determinados trabajadores, para constituir un *ordenamiento jurídico que estructura y regula el trabajo subordinado* y, por lo tanto, protector de todos los trabajadores que prestan sus servicios en esas condiciones sin distinguir la naturaleza —manual o intelectual— del trabajo que desarrollan.

El derecho del trabajo en la sistemática jurídica: 1) *La naturaleza* del derecho del trabajo es la de derecho social por las razones siguientes: a) tutela intereses sociales; b) regula la conducta de los hombres considerándolos en concreto como miembros de un grupo social; c) regula relaciones entre particulares y grupos sociales, de grupos sociales entre sí y de éstos con el Estado; d) estruc-

El trabajo que estructura y regula la rama jurídico-laboral, además de tratarse de una actividad humana, material o intelectual, personal, libre, por cuenta ajena, lícita o remunerada que produce beneficios, participa de la característica de *subordinación*, que constituye la nota tipificadora por excelencia que nos permite distinguirlo del "trabajo autónomo" reglamentado por los derechos civil y mercantil.

La característica de subordinación es construida por el ordenamiento jurídico-laboral, y su naturaleza es estrictamente jurídica: surge al otorgar la LFT al sujeto que recibe el trabajo, un derecho subjetivo de mando (a. 134 fr. III), y al imponer, al sujeto que lo presta, un deber jurídico de obediencia (a. 47 fr. XI).

El derecho subjetivo de mando es la facultad que tiene el sujeto que recibe el servicio, de impartir órdenes en relación con la materia, eficiencia, lugar y tiempo en que la actividad laboral debe prestarse; y el deber jurídico de obediencia consiste en la obligación que tiene el sujeto que presta el servicio, de desarrollar la actividad laboral conforme a las órdenes recibidas siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado.

Para que nos encontremos con la subordinación jurídica no es necesario que haya subordinación técnica ni económica, pero como en la mayoría de los casos en que se presentan estas especies de subordinación también hay subordinación jurídica, su presencia en una prestación de servicios es un indicio de que nos encontramos frente a una relación jurídicamente subordinada y, por lo tanto, frente a una prestación de trabajo regulada por nuestra rama jurídica.

Tampoco es necesario para que exista la subordinación jurídica que el tra-

bajo se desarrolle dentro del local de la empresa, en un horario determinado o en forma exclusiva, pero la presencia de cualquiera de estos elementos es sintomática de que nos encontramos frente a un trabajo prestado en forma jurídicamente subordinada.

El derecho de mando y el deber de obediencia le imprimen al trabajo estructurado y regulado por la rama jurídico-laboral, la nota de *subordinación* que lo caracteriza y distingue del "trabajo autónomo" regulado por otras ramas del derecho.

La tendencia subjetiva del derecho del trabajo que se manifestó en la finalidad de protección de cierto sector de trabajadores —obreros que prestaban un trabajo manual—, ha sido sustituida por una *tendencia objetiva*, que se manifiesta en la estructuración y regulación del trabajo subordinado sin distinguir la naturaleza —manual o intelectual— de la actividad laboral prestada.

Consecuentemente, el derecho del trabajo ha dejado de ser un sistema de normas que protegen determinados trabajadores, para constituir un *ordenamiento jurídico que estructura y regula el trabajo subordinado* y, por lo tanto, protector de todos los trabajadores que prestan sus servicios en esas condiciones sin distinguir la naturaleza —manual o intelectual— del trabajo que desarrollan.

El derecho del trabajo en la sistemática jurídica: 1) La *naturaleza* del derecho del trabajo es la de derecho social por las razones siguientes: a) tutela intereses sociales; b) regula la conducta de los hombres considerándolos en concreto como miembros de un grupo social; c) regula relaciones entre particulares y grupos sociales, de grupos sociales entre sí y de éstos con el Estado; d) estruc-

tura las relaciones de los sujetos en un plan de integración, y e) es autárquico porque obliga independientemente de la voluntad de las partes, pero es lícito modificarlo, por acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo convenido resulte más beneficioso para el trabajador.

2) Los *principios* del derecho del trabajo son: A) *principios de la relación laboral armónica*; a) preeminencia: el hombre es la fuente, centro y fin de las normas laborales; b) dignidad: los hombres son personas con inteligencia, voluntad y fines propios que cumplir por sí mismos; c) vitalidad: conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores; d) libertad: los trabajadores y patrones son libres para elegir ocupación y asociarse; e) dotación: acceso de los trabajadores a la propiedad; f) igualdad: equiparación de los patrones y trabajadores, y de éstos entre sí, en lo que son iguales; g) *desigualdad*: distinción de los patrones y trabajadores, y de éstos entre sí, en lo que son desiguales; h) nivelación: equilibrio de las fuerzas de las clases sociales; i) producción: rendimiento del trabajo, y j) protección: tutela de los trabajadores. B) *Principio de la distribución laboral proporcional*: participación: distribución de las utilidades entre los trabajadores y patrones.

3) El *fin* del derecho del trabajo es la justicia social (a. 2, LFT) que, en su campo, se manifiesta como armonía en las relaciones laborales y en la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.

La justicia social, al igual que la conmutativa y la distributiva, tiene por objeto la armonía y proporcionalidad; pero se distingue de estas dos tradicionales especies de justicia por los criterios de medida que utiliza para alcanzar esa armonía y proporcionalidad.

El criterio de medida que la justicia conmutativa emplea es el de igualdad. La justicia conmutativa es aplicable a las relaciones voluntarias de cambio —conmutar significa cambiar—, por ejemplo, en los contratos, se requiere equivalencia entre lo que se da y lo que se recibe, entre la prestación y la contraprestación.

La justicia distributiva maneja el criterio de proporcionalidad. Esta especie de justicia, como su nombre lo indica, se aplica al reparto de los honores y bienes públicos en la porción adecuada a los méritos de los individuos y en la distribución de las cargas con que los particulares deben contribuir en función de su capacidad económica.

Por los nuevos principios (criterios de medida) que el derecho del trabajo usa para armonizar las relaciones obrero-patronales y para proporcionar la distribución de los bienes producidos por esas relaciones, se puso de manifiesto la existencia de una tercera especie de justicia con sustantividad propia: la justicia social.

Para cristalizar la relación laboral armónica, la justicia social maneja los principios de preeminencia, dignidad, vitalidad, libertad, dotación, igualdad, desigualdad, nivelación, producción y protección, y para lograr la distribución laboral proporcional emplea el principio de participación.

4) Los *caracteres* del derecho del trabajo, que configuran sus rasgos fisonómicos y distintivos, son los siguientes: a) clasista: reconoce la existencia de dos clases sociales —obrero y patronal— en la regulación de la conducta de sus miembros —trabajadores y patrones—; b) humanista: finca sus raíces en la vida del hombre, gira alrededor de él y se orienta a los propios fines de éste; c)

prospectivo: tiende a regular y, por lo tanto, a humanizar toda relación en que se presta un servicio; *d*) sociográfico: toma en consideración, sin perder su generalidad, aspectos circunstanciados y concretos de su ámbito territorial de validez, de las actividades y profesiones que regula y de las personas sobre quienes rige, y *e*) dinámico: produce constantemente nuevos beneficios a favor de los trabajadores y mejora continuamente los vigentes.

5) Las *instituciones* del derecho del trabajo son: *a*) instituciones laborales básicas: trabajo subordinado, sujetos laborales, relación de trabajo y empresa laboral; *b*) instituciones de las relaciones individuales: contrato individual de trabajo, derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, riesgos de trabajo y trabajos especiales; *c*) instituciones de las relaciones colectivas: coaliciones, sindicatos, contratos colectivos, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo y huelga.

El derecho del trabajo es una *rama jurídica autónoma*: *a*) tiene una materia propia de regulación: trabajo subordinado; *b*) dispone de principios exclusivos: principios de la relación laboral armónica y principios de la distribución laboral proporcional; *c*) se orienta hacia fines específicos: justicia social; *d*) se reviste de caracteres especiales: clasista, humanista prospectivo, sociográfico y dinámico, y *e*) cuenta con instituciones distintas: básicas, de las relaciones individuales y de las relaciones colectivas.

La autonomía de nuestra rama jurídica se reconoce en la exposición de motivos de la iniciativa de la LFT cuando explica "[...] el derecho del trabajo del siglo pasado era un capítulo del derecho privado civil y mercantil, pero el nuestro, desde el año que se promulgó la

C. vigente, conquistó su autonomía como una rama jurídica independiente".

V. CONDICIONES DE TRABAJO, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, RELACIÓN DE TRABAJO.

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Derecho fiscal. La expresión anterior pretende designar a una rama de la ciencia del derecho delimitada desde la perspectiva de estudio de toda aquella norma que establece una relación jurídica con el fisco.

La palabra "fisco" tiene su origen etimológico en la expresión latina *fiscus*, que significó en los tiempos de la antigua Roma, "cesta de mimbre", o sea, el recipiente en el que se acostumbraba guardar el dinero; de tal manera que por metonimia, es decir, por designación de una cosa con el nombre de otra, se dio esa denominación al objeto guardado, usándose primordialmente para referirse al dinero del emperador y distinguirlo así del correspondiente al erario, que fue el tesoro público del imperio.

El derecho fiscal, conceptualizado como rama de la ciencia jurídica, es empleado consistentemente en nuestro país para referirse al conjunto de normas jurídicas relativas a, o relacionadas con el fisco. De manera similar, otros países como Francia prefieren utilizar dicho concepto en lugar de otros diversos, como son los relativos al derecho financiero, al derecho tributario y al derecho impositivo.

Así, tenemos que para el ilustre jurista francés Louis Trotabas, el derecho fiscal significa precisamente, "la rama del derecho público que rige los derechos del fisco y las prerrogativas para su ejercicio" (*Droit fiscal*, p. 13).

No obstante su claridad, la anterior definición deja sin contestar la pregunta relativa a cuál es el alcance de tales derechos y prerrogativas del fisco.

A fin de aclarar lo anterior, se ha intentado definir al derecho fiscal como el conjunto de normas jurídicas del derecho público que establecen y regulan los principios, instituciones y conceptos particulares sobre la percepción de los ingresos del Estado, su administración y su aplicación a los gastos públicos.

Fácil resulta advertir la amplitud de tal definición, dado que comprende con el carácter de fiscal a todo tipo de ingreso que perciba el Estado; tópico del cual se ocupan y preocupan, tanto la legislación como la jurisprudencia y la doctrina mexicanas. Asimismo, se refiere a la administración de los ingresos públicos y de su aplicación al gasto público, lo cual, unido al campo de los ingresos, implica un contenido muy vasto, idéntico al que usualmente se le asigna al concepto de derecho financiero.

Por ello es necesario recordar los distintos elementos que al respecto señala nuestro sistema normativo:

1. El legislador federal ha establecido en el Código Fiscal de la Federación que "las personas físicas y las morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas; las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de que México sea parte [...]" (a. 1o.). Por tanto, para precisar el contenido del derecho fiscal mexicano es menester saber del alcance de las denominadas "leyes fiscales".

En un primer acercamiento, parece que dichas leyes fiscales se ocupan básicamente de las contribuciones, si es que consideramos exclusivamente el

sentido del verbo contribuir utilizado en el texto.

No obstante, en otra disposición, el propio Código prescribe que los llamamos "créditos fiscales" son "los que tenga derecho a percibir el Estado o sus organismos descentralizados que provengan de contribuciones, de aprovechamientos o de sus accesorios, incluyendo los que deriven de responsabilidades que el Estado tenga derecho a exigir de sus servidores públicos o de los particulares, así como aquellos a los que las leyes les den ese carácter y el Estado tenga derecho a percibir por cuenta ajena" (a. 4o.).

De otra parte, considerando que la calificación de créditos fiscales trae implicados varios efectos, como los referentes a que las autoridades competentes ejerzan las facultades de comprobación y determinación de su monto omitido (a. 42), se aplique el procedimiento administrativo de ejecución para su cobro coactivo (a. 145), así como que dichos créditos fiscales sean preferentes a otros de diferente naturaleza (a. 149), resulta que estas características relevantes representan las principales prerrogativas del fisco.

Ante ello, la ley establece que la fijación en cantidad líquida de un crédito fiscal sea considerada como una de las principales causales de procedencia del juicio contencioso administrativo, que es de la competencia del TFF (a. 23, fr. I, de la Ley Orgánica de dicho Tribunal).

Por tanto, desde el punto de vista del legislador federal mexicano, el derecho fiscal comprende todas las disposiciones que regulan los ingresos del Estado, que tiene el carácter de créditos fiscales, una vez determinados en cantidad líquida.

Si bien el Código que nos ocupa menciona los distintos ingresos del Estado, incluyendo los derivados de financiamientos y los que obtengan los organismos descentralizados y las empresas de participación estatal, además de la definición de los productos como "las contraprestaciones por los servicios que preste el Estado en sus funciones de derecho privado, así como por el uso, aprovechamiento o enajenación de bienes del dominio privado" (a. 3o.), en realidad únicamente tiene la finalidad de delimitar el campo que corresponde a los ingresos que cataloga como "créditos fiscales", cuando provengan de contribuciones, aprovechamientos o sus accesorios, así como los que las leyes den ese carácter y el Estado tenga derecho a percibir por cuenta ajena.

En efecto, tal ordenamiento en ningún otro lugar se ocupa de regular ingresos estatales que no tengan la calidad de créditos fiscales, así como tampoco la materia referente a los gastos públicos, circunstancia que confirma que el concepto relativo a tales créditos sea total para delimitar el contenido del derecho fiscal en México.

2. La jurisprudencia de los tribunales mexicanos ha considerado la cuestión de diferente manera. En algunas ocasiones ha señalado un concepto sumamente amplio; nos referimos al fallo dictado por el Tribunal Fiscal de la Federación el 16 de noviembre de 1937, del que nos ocupamos más adelante.

El Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito se ha pronunciado, en cambio, por una noción más restringida de la materia fiscal que comprende lo relativo a la determinación, pago, devolución, exención y control de los créditos fiscales

(A.D. 3683/73, Petróleos Mexicanos, VII Época, vol. 69, 3a. parte, p. 51.)

3. La doctrina mexicana ha enfocado la cuestión de distintas maneras, siendo a mi juicio el criterio mayoritario, el considerar al derecho fiscal con el alcance que determina el ordenamiento positivo a que antes nos hemos referido.

Sin embargo, algunos autores, como el ilustre maestro y jurista don Sergio Francisco de la Garza, se inclinan por considerar la autonomía científica del derecho financiero, al que define como el que regula la actividad financiera del Estado, esto es, tanto a los ingresos como a la gestión de bienes y recursos y a la erogación de los mismos (*Derecho financiero*, p. 18), y aprecia, además, que dentro de su contenido se localizan con un alcance menor, sucesivamente, el derecho fiscal, al que nosotros lo entendemos como aquel que comprende todos los ingresos que son percibidos por el Estado con el carácter de créditos fiscales, y el derecho tributario, limitado a los ingresos de naturaleza "tributaria".

Este último es reconocido con esa denominación y carácter por Emilio Margáin Manautou, quien siguiendo el pensamiento de Andreozzi considera la tendencia "de que el derecho tributario es independiente del derecho financiero y con un concepto distinto del que en la actualidad se le usa, al asimilársele el derecho fiscal" (*Introducción*, p. 25); no obstante, acepta utilizarlos como expresiones sinónimas, indistintamente a la de derecho impositivo.

4. Las diferencias entre derecho fiscal y derecho tributario son ostensibles, a las que conviene agregar las provenientes de la circunstancia de que en México el concepto "tributo" es ignorado por nuestra C., la cual utiliza el término "contribución" (véase esta voz),

más acorde con el sentido participativo y democrático contemporáneo.

Por ello pensamos que lo que en otros países se denomina "derecho tributario", en México debiera denominarse "derecho contributivo" o "derecho de las contribuciones".

Las dificultades del cambio de denominación hacen recomendable continuar aplicando consistentemente el concepto "derecho fiscal", aun cuando científicamente tenga un contenido más amplio que el limitado a las contribuciones, como antes hemos visto.

El concepto antiguo del fisco identificó a éste como el tesoro privado del príncipe, diferenciándolo del erario como tesoro público de la nación. Así fue considerado desde los *Anales* de Tácito hasta bien avanzada la Edad Moderna.

El uso indistinto de los términos, probablemente con el desarrollo de los gobiernos republicanos, aunque no en forma exclusiva, originó que con la voz "fisco" se definiera al erario.

En México se ha empleado el concepto "derecho fiscal" desde hace mucho tiempo, circunstancia de la que se da cuenta en diferentes testimonios documentales. Uno de ellos es la obra de don Manuel Dublán, quien ya por el año de 1865 impartía la cátedera de derecho fiscal en el ilustre Instituto de Ciencias y Artes de su natal Oaxaca.

En dicha obra, que abarcó nueve lecciones, se incluyen como temas generales constitutivos de la materia, los siguientes: el dominio público; el impuesto; las contribuciones directas e indirectas; los bienes nacionalizados y los demás integrantes del patrimonio público; el crédito público; la administración y el ministerio fiscal; y los privilegios del fisco.

El concepto de derecho fiscal se ha consolidado bajo la influencia de distintas instituciones jurídicas en las que se ha reiterado el uso de la terminología fiscal, como lo han sido el Tribunal Fiscal de la Federación, establecido por la Ley de Justicia Fiscal de 26 de agosto de 1936, y el Código Fiscal de la Federación, ordenamiento en el que se establecen las instituciones, conceptos y procedimientos principales en materia fiscal federal, desde el primero que ha regido a la República, expedido en diciembre de 1937.

La tradición jurídica nacional sobre este concepto fue notablemente robustecida por la conocida tesis de jurisprudencia del citado Tribunal Fiscal de la Federación, de fecha 16 de noviembre de 1937, en la que se sostiene que: Debe atribuirse el carácter de fiscal a cualquier ingreso del erario, a toda prestación pecuniaria en favor del Estado, sin que interese distinguir si el deudor es un particular, persona física o moral, algún establecimiento público quien tiene en cierto aspecto funciones estatales, o algún ente público, ya sea entidad federativa u organismo municipal. Es decir, lo que da el carácter de fiscal a un crédito es la circunstancia de que el sujeto activo de él sea el poder público y no afecte el sujeto pasivo para precisar el carácter de la prestación adecuada; el sujeto activo y no el pasivo proporciona el criterio necesario para precisar si la relación jurídica es de naturaleza fiscal. Otra cuestión más discutible conectada con el primer problema que se acaba de plantear, es la de definir si debe reputarse técnicamente como fiscal, cualquier crédito activo del Estado, porque podría pretenderse que tan sólo las obligaciones tributarias, y no las que se incluyan dentro de los

ingresos originarios del erario, son obligaciones fiscales [...] Se ha pretendido que sólo la primera clase de obligaciones públicas puede considerarse [...] como integrante de la materia fiscal, en forma que se excluyan de la competencia de nuestro Tribunal los créditos del segundo tipo, es decir, los ingresos originarios de la Federación. No obstante, este Tribunal no ha encontrado en los antecedentes doctrinales, legislativos y jurisprudenciales de México, ningún apoyo para excluir del sector fiscal la actividad del Estado, en su carácter de persona de derecho privado, por lo que cabe concluir que por razón de su materia entran en la concepción genérica de fiscal [...] todos los créditos existentes en favor del erario federal”.

El contenido conceptual que nuestra tradición jurídica ha atribuido al derecho fiscal se ha concentrado, como se habrá podido observar en los ejemplos históricos anteriores, en los diferentes ingresos y recursos financieros que obtiene el Estado, así como en su administración.

Luis CARBALLO BALVANERA

Derechohabientes. El término “habiente” es el participio activo de haber, el cual se utiliza también como sustantivo y sólo en expresiones jurídicas, unas veces antepuesto y otras pospuesto al nombre que es su complemento; por ejemplo, en este caso, derechohabiente o derechohabientes.

El término “derechohabiente” significa, conforme al *Diccionario* de la Real Academia Española, la persona que deriva su derecho de otra.

El derechohabiente, en el lenguaje común, es aquella persona que tiene un derecho o varios derechos derivados de

otra y que han pasado a su patrimonio de forma legal. Por un lado, en el derecho de la seguridad social, bajo la denominación de derechohabientes se reconoce a toda la población protegida en los términos de la ley que crea y organiza el seguro social, es decir, la LSS, de 1973. Por otro lado, los derechohabientes son las personas favorecidas, en su haber, con un derecho legalmente establecido.

Los derechohabientes pueden legalmente reclamar a las instituciones el incumplimiento de las obligaciones, así como el reconocimiento de sus derechos. Asimismo, pueden disfrutar de las prestaciones sociales y los servicios de solidaridad social, conforme al a. 232 de la LSS. Dichas prestaciones tienen como finalidad fomentar la salud general, a través de medidas preventivas, capacitar a la población, así como fomentar la sana recreación de la comunidad.

En cuanto a la LISSSTE de 1983, en su a. 5º, fr. V, aplica el término “familiares derechohabientes” para referirse a aquellos que no tengan derechos propios. Entre éstos podrán ser la esposa, a falta de ésta la concubina o con la que tuviese hijos, los hijos menores de dieciocho años que dependan económicamente del trabajador o pensionista, los hijos de dieciocho hasta veinticinco años que estén realizando estudios de nivel medio o superior que no tengan un trabajo remunerado, los hijos mayores de dieciocho años incapacitados física y psíquicamente, el esposo o concubino de la trabajadora o pensionada mayor de 55 años o incapacitado y que depende económicamente de ella, los ascendientes que dependan económicamente del trabajador o pensionado, así como, en algunos casos, la divorciada.

Con relación a los anteriores, de acuerdo con el a. 8 de la Ley de este Instituto, el trabajador o pensionado deberá proporcionar al mismo los nombres que podrán considerarse como derechohabientes, y posteriormente el Instituto les expedirá un documento de identificación a fin de que puedan ejercitar los derechos que dicha ley les concede.

Respecto a la LISSFAM de 1976, ésta no utiliza el término "derechohabientes".

Susana Thalía PEDROZA DE LA LLAVE

Derechos adquiridos. Esta voz proviene del latín *directus*, "recto", "directo", participio de *dirigere*, "dirigir" (derivado de *regere*, "conducir", "guiar"). Se empieza a utilizar en el siglo XI como sustantivo que denota "justicia" o "facultad de hacer algo legalmente", y del latín *acquirere*, "tomar para sí", por lo que dicha voz puede reducirse al concepto etimológico de la facultad de tomar algo para sí legal o justamente.

El derecho adquirido se define, entiendo y aplica tanto en el ámbito de nuestro derecho mexicano vigente como en el forense reflejado por la H. SCJN, observando la teoría clásica del derecho y en aplicación del principio general de derecho *ex facto, oritur tibi ius* (el derecho nace del hecho), como lo que entra en el patrimonio jurídico del particular en virtud de un acto de autoridad, cualquiera que sea su naturaleza jerárquica, y no puede determinarse o simplemente modificarse por otro posterior de la autoridad de que lo obtuvo o cualquiera otra; o bien como la facultad o provecho que introduce un acto de autoridad en el patrimonio jurídico de una persona, mismo que sólo puede ser invalidado por una autoridad jurisdiccio-

nal, previa sustanciación de un proceso que se lleve a cabo y en donde se determine en sentencia firme su validez o nulidad.

El derecho adquirido tampoco puede desconocerse ni invalidarse en perjuicio del particular por la aplicación retroactiva de disposición legal alguna, habida cuenta que los aa. 14 y 16 de la C. y 5o. del CC para el D. F., proscriben la aplicación retroactiva de la ley y de los actos de autoridad en perjuicio de persona alguna. Es de explorado derecho que las cuestiones surgidas bajo el imperio de una ley anterior deben resolverse por las disposiciones o en los términos de la ley antigua.

La SCJN ha sustentado diversas tesis de jurisprudencia al respecto:

"El derecho adquirido es aquel acto que introduce una facultad o un provecho al patrimonio jurídico de una persona" (tomo LXXI, página 3496, del *Semanario Judicial de la Federación*).

"Derecho adquirido es lo que entra en el patrimonio del particular y no puede desconocerse o simplemente modificarse por el legislador de que lo obtuvo o por cualquier otra autoridad a través de un acto posterior" (tomo LXXI, página 396, del *Semanario Judicial de la Federación*).

"RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS, REVOCACIÓN DE LAS. La facultad que tienen las autoridades administrativas para reconsiderar sus resoluciones, no existe cuando deciden una controversia sobre aplicación de leyes que rigen en su rama, creado derechos a favor de las partes interesadas, pues esos derechos no pueden ser desconocidos por una resolución posterior dictada en el mismo asunto" (*Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1988 del Semanario Judicial de la Federación*, página 2627).

“RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS, EFECTOS DE LAS. Si la resolución dictada debida o indebidamente, no es recurrida en forma legal, no deja de causar estado, ya que fija determinadas circunstancias generadoras de derecho, que no pueden ser modificadas, sino siguiendo los procedimientos que la ley autoriza; y si no hay ningún precepto legal que faculte a la autoridad para modificar la resolución, y la modifica, es evidente que viola las garantías que consignan los aa. 14 y 16 constitucionales, en perjuicio de la parte interesada” (*Apéndice de Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1917 a 1988 del Semanario Judicial de la Federación*. Segunda Parte. Salas y tesis comunes, página 2628).

“RESOLUCIONES FAVORABLES. SI SE PRETENDE SU ILEGALIDAD DEBE DEMANDARSE SU NULIDAD ANTE EL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACIÓN. La revocación de los actos administrativos no puede hacerse cuando se ha creado un derecho en favor de un particular, ya que en este caso aun cuando ese derecho adolezca de algún vicio en su formulación, será necesario promover juicio ante el Tribunal Fiscal de la Federación para demandar la nulificación que se pretenda. No basta para revocar una resolución favorable que la autoridad lo haga en un procedimiento en el que dé injerencia al interesado, pues el a. 94 del Código Fiscal de la Federación de 1967 establecía expresamente que en estos casos debía promoverse juicio ante el Tribunal Fiscal de la Federación”.

Adolfo GARCÍA AVENDAÑO

Derechos de los patrones. Es el conjunto de derechos subjetivos consistentes en las facultades otorgadas, por las

normas, a los patrones, para hacer u omitir algo concerniente a la materia propia de regulación del régimen jurídico-laboral.

Por la naturaleza impero-atributiva de las normas jurídicas, correlativamente a los derechos subjetivos de los patrones encontramos los deberes jurídicos de los trabajadores. Lo que desde el punto de vista normativo constituye una facultad para el patrón, representa, a su vez, para el trabajador, el contenido de su obligación. Por lo tanto, debemos tener presente que la voz “derechos de los patrones” tiene como correlato la voz “deberes de los trabajadores”, o viceversa.

En lo que atañe a su aspecto atributivo, como “derechos de los patrones” encontramos fundamentalmente los siguientes: derecho de gestión; derecho de ser beneficiario de los productos del trabajo, y derecho de sancionar.

El *derecho de gestión* consiste en las facultades del empresario para administrar —planear y organizar— y dirigir —mandar y controlar— la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales.

La anterior noción del derecho de gestión la construimos con base en las disposiciones siguientes: en los aa. 123-A, fr. IX, f) de la C. y 9, 131, 134 frs. III y XIII, y 422 de la LFT, que se refieren a las funciones de administración y dirección del empresario; en el a. 47, frs. II y IV de la Ley, relativo a los administradores y directores, y en los aa. 11 y 77 de la Ley, concernientes tanto a las funciones de administración y dirección como a los sujetos que ejecutan esas funciones.

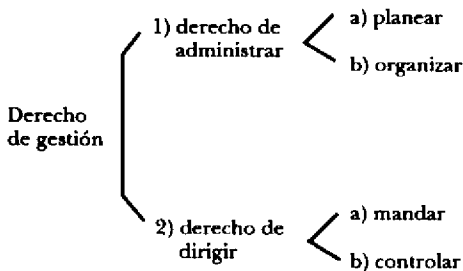
Respecto al derecho de gestión, podemos preguntarnos quién es su titular y cuál es su contenido.

El titular del derecho de gestión puede ser el empresario, el empresario y los trabajadores, o solamente los trabajadores.

Cuando la titularidad del derecho de gestión radica en el empresario, nos encontramos frente al sistema de gestión de la empresa; cuando el titular son el empresario y los trabajadores, con el sistema de cogestión; y cuando el titular son únicamente los trabajadores, con el sistema de autogestión.

Nuestro ordenamiento laboral y positivo —a. 123-A, fr. IX, inciso c) de la C., y 131 de la LFT— al disponer que participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la administración y dirección de las empresas, reconoce el sistema de gestión en el que el titular de las facultades de administrar y dirigir es únicamente el empresario.

El contenido del derecho de gestión, enmarcado en la noción que hemos propuesto, podemos desmembrarlo en los derechos específicos siguientes:



Examinaremos los derechos de administrar y dirigir en que se desdoble el derecho de gestión, sólo en lo concerniente a la prestación del trabajo subordinado.

1) El derecho de administrar consiste en las facultades del empresario para

planear y organizar la prestación del trabajo subordinado.

De lo anterior se desprende que el derecho de administrar se subdivide, a su vez, en dos derechos: *a)* derecho de planear y *b)* derecho de organizar.

a) El derecho de planear consiste en las facultades del empresario para elaborar y señalar los puestos de trabajo, políticas, programas, procedimientos, técnicas y presupuestos respecto de la forma y condiciones de la prestación del trabajo subordinado.

b) El derecho de organizar consiste en las facultades del empresario para establecer los niveles jerárquicos, las líneas de autoridad y la coordinación de las categorías profesionales —puesto de trabajo— que la planeación ha señalado.

El ejercicio del derecho de organizar se manifiesta normalmente en la formulación de los organigramas o gráficas de organización.

2) El derecho de dirigir es la parte central del derecho de gestión al cual se debe ordenar todo lo planeado y organizado. El derecho de dirigir tiene como fin hacer operar y llevar a la práctica lo planeado y organizado. Es la etapa dinámica de la gestión.

A través del derecho de dirigir el empresario ordena cómo debe prestarse el trabajo y supervisa que efectivamente se haga lo ordenado.

El derecho de dirigir, por consiguiente, consiste en las facultades del empresario para mandar y controlar la prestación del trabajo subordinado; al igual que el derecho de administrar, se subdivide, también, en dos derechos: *a)* derecho de mandar y *b)* derecho de controlar.

a) El derecho de mandar tiene su fundamento en el a. 134, fr. III de la LFT, y consiste en las facultades del

empresario para dar órdenes respecto a la prestación del trabajo subordinado.

El derecho de mandar se ejercita y se manifiesta precisamente bajo la forma de órdenes dictadas por el empresario.

Para que el trabajador esté obligado a acatar las órdenes se deben reunir dos condiciones: las órdenes deben ser dictadas por la persona —patrón o representante— debidamente facultada y que las órdenes sean relativas al trabajo que está obligado a desempeñar (aa. 47, fr. XI, y 134, fr. III de la LFT).

b) El derecho de controlar lo consagra el a. 9 de la LFT, mediante el reconocimiento que hace al patrón para ejercer por sí o por conducto de los empleados de confianza las “funciones de inspección, vigilancia y fiscalización”.

Utilizando la terminología que usa la ley, podemos decir que el derecho de controlar consiste en las facultades del empresario para inspeccionar, vigilar y fiscalizar que las órdenes sean cumplidas tal y como fueron dadas.

Por el ejercicio del derecho de controlar, el empresario conoce y comprueba los resultados obtenidos, con el fin de corregir, mejorar o, en su caso, cambiar los planes, la organización, los mandos y los controles de la prestación del trabajo subordinado.

Para abordar lo concerniente al *derecho del patrón de ser beneficiario de los productos de la actividad laboral*, debemos recurrir al CC y a las ejecutorias de la SCJN, porque ninguna norma de nuestro ordenamiento laboral positivo dispone expresamente, pero sí implícitamente, que los productos de esa actividad pasen a la propiedad de aquél por cuenta del cual se trabaja.

El CC —a. 886— dispone que la propiedad de los bienes da derecho, por

accesión, a todo lo que ellos producen, se le une o incorpora natural o artificialmente.

En virtud de ese derecho de accesión —estipula el a. 887— pertenecen al propietario los frutos naturales, industriales y civiles.

Es evidente, con base en los preceptos civiles mencionados, que el patrón es el titular del derecho a los frutos o productos como consecuencia directa del derecho de propiedad que tiene sobre los bienes que los producen.

La SCJN, al interpretar el a. 10 de la LFT que dispone: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, ha concluido que la expresión “el patrón es quien utiliza los servicios” debe entenderse en el sentido de que “el patrón es quien se beneficia de los servicios”.

El *derecho de sancionar* es la facultad del patrón, de disciplinar y premiar a los trabajadores para fortalecer y fomentar el cumplimiento de sus obligaciones.

Lo anterior no significa que el patrón pueda imponer arbitrariamente las sanciones y otorgar los premios, sino que deberá hacerlo de acuerdo con los límites y procedimientos generales que convenga, en el reglamento interior de trabajo, con sus trabajadores (aa. 423, fr. X, y 424, fr. I, LFT).

El derecho de sancionar se ejerce a través de las medidas sancionadoras.

Las medidas sancionadoras no sólo tienden a castigar sino que pueden orientarse a la recompensa, por lo que las clasificamos en dos categorías: 1) medidas sancionadoras disciplinarias, y 2) medidas sancionadoras premiales.

1) Las medidas sancionadoras disciplinarias son los castigos que se imponen a los trabajadores por la inobservancia

de sus obligaciones, con el fin de fortalecer y fomentar su cumplimiento.

Las medidas disciplinarias que puede imponer el patrón no quedan a su arbitrio sino que están limitadas a las que la propia Ley fija. O en otros términos, el patrón no tiene el derecho de crear las medidas disciplinarias sino sólo la facultad de aplicarlas.

La LFT admite como medida disciplinaria la suspensión en el trabajo, sin goce de sueldo, hasta por ocho días (a. 423, fr. X).

Debemos resaltar que, aun cuando la Ley fija cuáles son las medidas disciplinarias que puede aplicar el patrón, también prevé que el reglamento interior de trabajo deberá contener las medidas disciplinarias y procedimientos para su aplicación (a. 423, fr. X, LFT).

El patrón, con base en esa reglamentación, y oyendo previamente al trabajador, podrá imponer la disciplina correspondiente (a. 423, fr. X, LFT). Desde luego, la disciplina deberá ser en proporción al grado de incumplimiento.

2) Las medidas sancionadoras premiales son las recompensas que se otorgan a los trabajadores por la ejecución meritoria de sus obligaciones con el fin de fortalecer y fomentar su cumplimiento.

Las medidas premiales debe convenirlas el patrón con los trabajadores; deben ser generales, no privativas; deben ser relacionadas con determinados actos meritorios y conforme a los procedimientos fijados previamente para su otorgamiento. Ejemplos de medidas premiales: por asistencia, puntualidad, producción, ahorro de materia prima o de energéticos, por no sufrir accidentes, etcétera.

V. DERECHO DEL TRABAJO, DERECHO DE LOS TRABAJADORES, PATRÓN.

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Derechos de los trabajadores. Es el conjunto de derechos subjetivos consistentes en las facultades otorgadas por las normas, a los trabajadores, para hacer u omitir algo concerniente a la materia propia de regulación del régimen jurídico-laboral.

Por la naturaleza impero-atributiva de las normas jurídicas, correlativamente a los derechos subjetivos de los trabajadores encontramos los deberes jurídicos de los patrones. Lo que desde el punto de vista normativo constituye una facultad para el trabajador, representa, a su vez, para el patrón, el contenido de su obligación. Por lo tanto, debemos tener presente que la voz "derechos de los trabajadores" tiene como correlato la voz "deberes de los patrones", o viceversa.

Entre "los derechos de los trabajadores" fundamentalmente encontramos los siguientes:

1. *Derecho a una jornada de trabajo limitada.* La doctrina y las legislaciones laborales están acordes en cuanto que la jornada de trabajo debe ser limitada a un máximo de duración. Las razones de fondo para la limitación de la jornada de trabajo obedecen a los principios de vitalidad —conservación y desarrollo de la personalidad integral de los trabajadores— y de productividad —rendimiento del trabajo—.

La jornada máxima se divide, conforme los aa. 60 y 61 LFT, en diurna, nocturna y mixta. La jornada diurna es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de 8 horas: la jornada nocturna es la comprendida

entre las 20 y las 6 horas, con una duración máxima de 7 horas; también es jornada nocturna la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo de la nocturna sea de 3 horas y media o más. La jornada mixta tiene una duración máxima de 7 horas y media, y comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 horas y media.

2. *Derecho a descansar.* La institución de los descansos obedece a la finalidad de conservación y desarrollo de la vida fisiológica del hombre, a la necesidad de convivir con su familia, de participar en la vida de relación con sus congéneres y cultivarse para compartir el acervo cultural de la humanidad; y, además, porque requiere de tiempo libre para celebrar ciertos acontecimientos y para atender algunos menesteres cívicos, personales, familiares, sindicales y políticos.

En razón de lo anterior, la LFT establece y reglamenta las clases de descansos siguientes: *a)* descanso durante la jornada (aa. 63 y 64); *b)* descanso entre dos jornadas (a. 59); *c)* descanso semanal (a. 71); *d)* descanso anual por vacaciones (a. 82); *e)* descanso por días conmemorativos (a. 75), y *f)* descanso por permisos (a. 132 frs. IX y X).

3. *Derecho a recibir un salario.* Entre las múltiples obligaciones que tienen a su cargo los patronos destaca, como de primordial importancia, la de pagar una retribución a los trabajadores (a. 132, fr. II, LFT). La doctrina y el derecho positivo han denominado a esta retribución de las más variadas formas: salario, sueldo, jornal, remuneración, etcétera. Nuestra LFT supera la citada diversificación y usa uniformemente,

para referirse a esa retribución, el vocablo "salario".

El legislador de 1970, al definir el concepto de "salario", expresa, en el a. 82, LFT, que: "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Son tres notas de acuerdo con este precepto, que caracterizan al salario: *a)* una retribución, *b)* que debe pagar el patrón al trabajador y *c)* que se le paga por su trabajo.

Debemos distinguir entre factores que se entregan al trabajador por su trabajo y factores que se entregan al trabajador para poder desempeñar su trabajo.

Las cantidades y prestaciones que se entregan al trabajador por su trabajo forman parte del salario; así lo dispone el a. 84, que a la letra dice "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

No forman parte del salario los elementos que se le entregan al trabajador para el desempeño de su trabajo y no por su trabajo, como por ejemplo los viáticos —cantidades que se le entregan al trabajador para transporte, hospedaje y alimentos— y los gastos de representación para poder desarrollar su trabajo. La habitación proporcionada a una persona (por ejemplo, a un portero), para el desempeño de su trabajo, no forma parte del salario. El automóvil facilitado a un trabajador que presta sus servicios en la calle (por ejemplo, un cobrador), tampoco forma parte del salario porque se le entrega para el desempeño de su trabajo y no por su trabajo.

El alcance del vocablo "trabajo" que utiliza el legislador en la expresión "por

su trabajo”, comprende no sólo el desarrollo efectivo de la actividad laboral, sino también abarca la disponibilidad para trabajar —cuando se está en espera de órdenes, de que se repare la maquinaria, etcétera— y la permanencia en la empresa —para reposar, para tomar alimentos, etcétera—.

4. *Derecho de previsión.* Se manifiesta en el deber del patrón de no perjudicar y procurar que no se perjudiquen la persona ni los bienes de los trabajadores.

Las disposiciones más trascendentes en esta materia son las siguientes: a) El patrón está obligado a instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador (aa. 132, fr. XVI, y 51, fr. VII); b) a observar las medidas de seguridad e higiene para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo (a. 132, fr. XVII); c) fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene (a. 132, fr. XVIII); d) los patronos están obligados a actuar diligentemente para no comprometer la seguridad del establecimiento o de las personas —trabajadores o terceros— que se encuentren en él (a. 51, fr. VIII), y e) otro deber de previsión que tiene el patrón consiste en afiliarse oportunamente en el IMSS a sus trabajadores (a. 19 LSS).

5. *Derecho, según el caso, a un trato igual o desigual.* El principio de igualdad y desigualdad, conforme al inmortal pensamiento de Aristóteles, podemos resumirlo en la fórmula siguiente: “tratar de modo igual a los iguales y desigualmente a los desiguales, pero en forma proporcional a su desigualdad”.

Las diferencias raciales, biológicas, físicas, religiosas, políticas o sociales de los trabajadores no justifican, en manera alguna, que se les dé un tratamiento distinto. La LFT, para darle máxima importancia y evitar distinciones odiosas e indebidas, en su a. 3º, expresamente prescribe que tales diferencias son jurídicamente irrelevantes y no justifican un tratamiento desigual; por lo cual dispone: “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

Este a. establece la regla general prohibitiva, en materia de trabajo, de toda discriminación injusta y, consecuentemente, establece la regla general del trato igual del hombre trabajador.

Jurídicamente, el trato igual consiste en que todos los hombres se encuentren con el carácter de trabajadores, en una relación de trabajo, tengan idénticas posibilidades de ser facultados y pasibles de los mismos derechos y obligaciones.

El trato igual, en razón del trabajo, fue consagrado por el Constituyente de 1917 y por el legislador de 1931, respectivamente, en los aa. 123, fr. VII de la C., y 86 de la LFT, sólo en relación con el salario, al disponer: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. En la Ley de 1970 se amplió el trato igual para todas las condiciones de trabajo; en el a. 56 se prescribe: “Las condiciones de trabajo [...] deberán ser iguales para trabajos iguales”. La regla del trato igual se manifiesta en la Ley de 1970, una vez más refiriéndose específicamente al salario, en el a. 86, que dispone: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de

eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

En razón de la maternidad y de la edad, en el título quinto de la LFT se estipulan reglamentaciones especiales con un trato desigual para las relaciones de trabajo de las mujeres embarazadas y de los menores de edad, para darles una protección más acentuada en su beneficio.

6. *Derecho a formar parte de las comisiones mixtas.* La naturaleza comunitaria de la relación de trabajo se manifiesta con los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones de participar en la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas que deben constituirse y operar en las empresas (aa. 132, fr. XXVIII, y 134, fr. IX).

Las comisiones mixtas deben integrarse por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón (aa. 125, fr. I, 153-I y 509).

La LFT prevé expresamente la C. de las comisiones mixtas siguientes: a) comisiones mixtas para determinar la participación individual de utilidades (a. 125, fr. I); b) comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento (a. 153-I); c) comisiones mixtas para determinar la antigüedad de los trabajadores (a. 158); d) comisiones mixtas de seguridad e higiene (a. 509), y e) comisiones mixtas para formular el reglamento interior de trabajo (a. 424, fr. I).

Independientemente de las anteriores comisiones mixtas, la Ley prevé la posibilidad de que se constituyan otras, para lo cual, en el a. 392 dispone que “en los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas”.

7. *Derecho de participar en las utilidades.* En apretada síntesis podemos afir-

mar que, conforme a nuestro ordenamiento laboral vigente, la participación en las utilidades es el derecho de la colectividad de los trabajadores de recibir un 10% de la renta gravable, obtenida en la empresa por la producción o distribución de bienes o servicios.

La participación en las utilidades es un derecho colectivo que se individualiza. Como derecho individualizado, podemos definirlo, tomando en cuenta la síntesis anterior y lo dispuesto por el a. 123 de la LFT, como el derecho de cada uno de los trabajadores de recibir, respectivamente, una parte del 10% de la renta gravable de las empresas, en proporción al número de días trabajados y al monto del salario devengado por el trabajo prestado durante el ejercicio fiscal.

El derecho de participar en las utilidades, de acuerdo con la regla general establecida en los a. 123-A, fr. IX de la C., y 117 de la Ley, se otorga a todos los trabajadores que prestan sus servicios subordinados en una empresa.

Se excluye del derecho de participar en las utilidades a los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, y a los trabajadores eventuales que hayan trabajado un periodo menor de sesenta días al año (a. 127 frs. I y VII).

La obligación de repartir utilidades, interpretando a contrario sensu los aa. 123-A, fr. IX de la C., y 117 de la Ley, se impone a todas las empresas que reciben servicios subordinados de trabajadores.

Quedan exceptuadas de repartir utilidades “las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento”; “las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento”; “las empresas de industria extractiva, de

nueva creación durante el periodo de exploración"; "las instituciones de asistencia privada"; "el Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia"; y "las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio".

8. *Derecho a capacitación y adiestramiento.* La C. -a. 123-A, fr. XIII— instituye la capacitación y el adiestramiento como una obligación de los empresarios en favor de los trabajadores. Esto es, la C. la encuadra dentro de la categoría lógica jurídica de obligación.

Gramaticalmente, la denominación "capacitación y adiestramiento" significa enseñar para ser apto; instruir para habilitar. Los vocablos "enseñar" y "ser aptos", "instruir" y "habilitar" entrañan, por su propia acepción, la idea de transmisión de conocimientos y destrezas para poder aplicarlos.

Teniendo presente la categoría lógica jurídica en la que encuadra y su significado gramatical, que es como lo usa la LFT, podemos definir a la capacitación y el adiestramiento como la obligación del empresario de transmitirles conocimientos y destrezas a sus trabajadores para hacerlos aptos y hábiles en su trabajo.

Las finalidades de la capacitación y el adiestramiento van dirigidas a que los trabajadores aprendan los conocimientos y destrezas de un trabajo nuevo (a. 153-F, fr. II), para mejorar los conocimientos y destrezas de un trabajo que ya saben (a. 153-E), y para prevenir riesgos de trabajo (153-F, fr. III).

La fr. XIII del a. 123-A de la C. prescribe: "Las empresas, cualquiera que

sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo".

Conforme a lo dispuesto por los aa. 153-A y 153-Q, fr. II de la Ley, todo trabajador —de planta o eventual, que ocupe el puesto de más bajo hasta más alto nivel, que desempeñe las labores más sencillas o más complejas— que preste sus servicios en una empresa, tiene derecho a que se le proporcione capacitación y adiestramiento.

La obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento se impone en favor de los trabajadores que ya vienen prestando sus servicios en la empresa (aa. 153-E y 153-F) y de los trabajadores de nuevo ingreso (a. 153-G); pero puede también convenirse proporcionarla a trabajadores que aspiren ingresar en una empresa (a. 153-M).

9. *Derechos derivados de la antigüedad.* Los derechos y deberes que nacen al iniciarse la relación de trabajo no permanecen idénticos ni siendo los mismos, sino que por diversos acontecimientos se modifican los existentes o se generan nuevos derechos integrantes de esa relación laboral.

Precisamente la antigüedad en el trabajo es uno de los acontecimientos que provoca el nacimiento de nuevos derechos o la modificación de los vigentes. Resulta explicable y justo que entre más parte de su vida o más tiempo de su esfuerzo haya dedicado un trabajador a la empresa, se generen en su favor nuevos derechos y se mejoren los que tenía.

Es conveniente aclarar que la antigüedad es un hecho —no un derecho— que genera o mejora diversos derechos de la relación de trabajo. Debemos distinguir, por ende, la antigüedad como hecho y los derechos derivados de la antigüedad.

de nuevas condiciones de trabajo como para la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Estos conflictos lo mismo pueden ser planteados por los patrones que por los trabajadores, pues a unos y a otros se da igual intervención legal para la defensa de sus intereses particulares. Están sujetos a dictámenes periciales altamente calificados, y es únicamente la autoridad judicial del trabajo (las juntas de conciliación y arbitraje), el único órgano que puede, en cualquier eventualidad, autorizar el despido colectivo de trabajadores si se considera que ésa puede ser la única solución para la sobrevivencia de una empresa o su cierre temporal o definitivo (aa. 900 a 919 de la LFT).

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Dispositivo de seguridad. “Dispositivo”, del latín *dispositus*, dispuesto; mecanismo, aparato. “Seguridad”, del latín *securitas*; calidad de seguro. Confianza, situación de lo que está a cubierto.

Sistema establecido que de manera automática evita que sucedan accidentes de trabajo, o que materiales, sitios o personas resulten afectados peligrosamente.

Octavio SALAZAR

Duda en la afiliación. Incertidumbre, sospecha, escepticismo respecto del cumplimiento de la obligación de afiliación al Seguro Social.

Conforme al a. 20 de la LSS, el patrón que tenga duda respecto de la procedencia en la afiliación de determinado prestador de servicios al presentar los avisos correspondientes, deberá expresar por escrito los motivos en que

funde su excepción o circunstancias particulares por los que considere inoperante el cumplimiento de sus obligaciones de inscripción, sin que por ello quede relevado de cubrir las cuotas correspondientes. El IMSS, dentro de un plazo de cuarenta y cinco días, notificará la resolución correspondiente.

Si la duda surge en fecha posterior a la inscripción, el patrón podrá solicitar la baja respectiva y la devolución de las cuotas pagadas indebidamente, previo descuento de los servicios prestados. En caso de que la respuesta del Instituto sea adversa a los intereses del patrón, éste podrá acudir al recurso de inconformidad.

En efecto, en la práctica de la seguridad social pueden presentarse diversas dudas o excepciones respecto de la afiliación de algunos trabajadores, encontrando entre los más importantes los directores de las empresas, profesionistas independientes, trabajadores de embajadas o misiones diplomáticas, socios, comisarios de las sociedades, choferes particulares, trabajadores domésticos, maestros de escuelas particulares, estudiantes becados, agentes de seguros, trabajadores mayores de sesenta años, pensionados, policías bancarios o de seguridad industrial, trabajadores menores, trabajadores de jornada reducida, trabajadores de agrupaciones religiosas, trabajadores de condominios, etcétera; sin embargo, el común denominador para determinar su afiliación al seguro social se identifica con la naturaleza misma y elementos fundamentales de la relación de trabajo y sus diferencias, en ocasiones inconsistentes, de diversa relación mercantil o civil.

Rafael TENA SUCK

a recibir habitaciones (a. 136, interpretado *a contrario sensu*).

Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda —prescribe el a. 138— serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones.

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, como se denominó a ese organismo cuyas siglas son INFONAVIT, determinará a los trabajadores que, siendo titulares de depósitos constituidos a su favor, se les otorguen créditos para la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de sus casas habitación o para el pago de pasivos adquiridos por esos conceptos (a. 141).

12. *Derecho a las invenciones.* Los inventos pueden ser producto del genio del hombre sujeto a una relación de trabajo o de hombres no sujetos a esa relación.

“Cada vez tiene menos relevancia — dice la exposición de motivos de la LIM— la labor inventiva de las personas físicas aisladas, las actividades de investigación y desarrollo se realizan primordialmente por las grandes empresas [...]”, o sea, las invenciones en su gran porcentaje se logran por los trabajadores que se encuentran prestando sus servicios en una empresa en virtud de una relación de trabajo.

El a. 13 de la LIM dispone que las invenciones realizadas por quienes prestan sus servicios en virtud de un contrato o relación de trabajo, se registrarán en los términos del a. 163 de la LFT.

Conforme el a. 163 de la LFT, las invenciones obtenidas por los trabajadores podemos clasificarlas en dos especies: *a)* invenciones propias del servicio, y *b)* invenciones convergentes al servicio.

a) En las invenciones propias del servicio —o, como dice la fr. II del a. 163: “cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta”— los derechos derivados de la invención se atribuyen de la manera siguiente: *a)* el derecho de paternidad corresponde al trabajador inventor: “el inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención” (a. 163, fr. I); *b)* el derecho de propiedad y la patente se le atribuyen al patrón (a. 163, fr. II), y *c)* “el derecho de explotación exclusiva de la patente corresponde al patrón” (a. 163, fr. II).

El a. 163, fr. II, le otorga un derecho especial al trabajador inventor, al disponer: “el inventor, independientemente del salario que hubiere percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la junta de conciliación y arbitraje, cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarde proporción con el salario percibido por el inventor”.

b) En las invenciones convergentes al servicio —cualquier otro caso distinto de los mencionados en el inciso anterior—, los derechos derivados de la invención —derechos de la paternidad, de propiedad y de explotación exclusiva de la patente— corresponden al trabajador inventor (a. 163, fr. II y III). En la fr. III del a. 163 se le otorga al patrón “un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes”.

13. *Derecho a reparación por riesgos de trabajo.* La reparación de los infortúnios de trabajo va enfocada fundamen-

talmente a dos objetivos: uno, a la recuperación de la salud y rehabilitación del trabajador y, otro, a compensarlo para que obtenga un ingreso equivalente al que hubiese recibido de no haber padecido el riesgo.

Para la recuperación de la salud y rehabilitación del trabajador, sea cualquiera de las especies de incapacidad que padezca, la Ley señala, en las cinco primeras frs. del a. 487, los elementos de índole médica siguientes: asistencia médica y quirúrgica; rehabilitación; hospitalización, cuando el caso lo requiera; medicamentos y material de curación, y los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.

Para compensar al trabajador su disminución o pérdida de capacidad de ganancia, el a. 487, en su última fr., le impone al patrón una obligación de naturaleza económica: el deber de pagarle una indemnización. Las bases de cálculo y monto de la indemnización, según la especie de incapacidad que sufra el trabajador, varían (aa. 495 y 514, LFT).

Las estipulaciones reglamentarias de los riesgos de trabajo son fragmentos del derecho de la seguridad social que tienden a independizarse. "Las normas sobre los riesgos de trabajo —se aclara en la Exposición de Motivos de la LFT— tienen un carácter transitorio, pues en la medida en que se extiende el seguro social, va desapareciendo la aplicación de las disposiciones de la LFT".

Los patrones deben asegurar en el régimen obligatorio a sus trabajadores (a. 12, LSS). El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo —dispone el a. 60 de la LSS— quedará relevado, en los términos que señala esa Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre

responsabilidad por esta clase de riesgos establece la LFT.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, DERECHOS DE LOS PATRONES, TRABAJADOR

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Derechos sindicales. Es el conjunto de derechos subjetivos consistentes en las facultades otorgadas por las normas, a los trabajadores y a los patrones, para hacer u omitir algo relativo a la materia sindical.

Dentro de los derechos sindicales de los trabajadores y de los patrones, fundamentalmente encontramos:

1. *Derecho de asociación profesional.* También denominado libertad de asociación y libertad sindical, es el derecho de los trabajadores y de los patrones a formar asociaciones con objeto de estudiar, mejorar y defender sus particulares intereses profesionales. La OIT ha señalado que la base que consagra la libertad o derecho de asociación está en los sistemas de igualdad jurídica en las relaciones sociales y en la libertad económica, ya que sin una y otra es imposible desenvolver un derecho de asociación destinado a defender intereses de orden profesional (OIT, *Métodos de colaboración*, Ginebra 1960). Es el derecho de asociación una forma de ejercicio de las libertades humanas que conducen a la perfección y realización de los individuos. La doctrina le ha dado al derecho individual de asociación profesional una división en tres aspectos: a) La libertad positiva de asociación profesional, o sea, el derecho del individuo a ingresar en un sindicato; b) La libertad negativa de asociación profesional, o sea la facultad de permanecer ajeno a toda asociación profesional, y c) La libertad de separarse del grupo al que

hubiere ingresado. En México, sin embargo, a los trabajadores que se separan de la agrupación sindical se les puede también separar del trabajo aplicándoseles la cláusula de exclusión (a. 371, fr. VII inciso a, LFT).

2. *Derecho a participar en la vida del sindicato.* Atendiendo al principio democrático del derecho de asociación profesional, todos y cada uno de los sindicatos tienen el derecho de intervenir en la vida del sindicato con idéntico derecho en los demás individuos que formen parte de dicho sindicato. Como consecuencia de este derecho de participación, los sindicatos tienen también el derecho de asistir a las asambleas que celebre la organización; de votar y ser votados, y el derecho a ocupar cualquier puesto dentro del sindicato. Se puede afirmar que como derechos fundamentales del sindicado dentro de la organización se encuentra, asimismo, el exigir el puntual cumplimiento de los estatutos, exigir la rendición de cuentas por parte de los encargados de llevar la administración del sindicato, así como solicitar la intervención de la agrupación para exigir el cabal cumplimiento de sus derechos.

3. *Derechos derivados de los beneficios logrados por la actividad de la asociación profesional.* Si el objetivo de la asociación profesional es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los agremiados, resulta evidente que los sindicatos tienen derecho a participar de los beneficios que resulten de la actividad llevada a cabo por la agrupación profesional, como sucede con las cooperativas de consumo, cajas de ahorro, mutualidades, etcétera, que se organizan, así como con el contrato colectivo de trabajo en el caso de los sindicatos de trabajadores.

4. *Derecho de preferencia sindical.* Este derecho consiste en la preferencia que tienen los individuos que pertenecen a la asociación profesional respecto de quienes no lo sean, verbigracia para ocupar vacantes, puestos de nueva creación (a. 154 LFT), etcétera.

Raúl PADILLA

Desconcentración. Es la forma jurídico-administrativa en que la administración centralizada con organismo o dependencias propios, presta servicios o desarrolla acciones en distintas regiones del territorio del país. Su objeto es doble: acercar la prestación de servicios en el lugar o domicilio del usuario, con economía para éste, y descongestionar al poder central.

Para el jurista español De la Vallina Velarde, la desconcentración es "aquel principio jurídico de organización administrativa, en virtud del cual se confiere con carácter exclusivo una determinada competencia a uno de los órganos encuadrados dentro de la jerarquía administrativa, pero sin ocupar la cúspide de la misma" (p. 88).

En países como España, Italia y Francia, que tienen una administración pública de carácter centralista, el fenómeno de la desconcentración administrativa se manifiesta en acrecer y fortalecer las atribuciones o poderes de las autoridades locales, a las que el poder central transmite una parte de sus funciones. Esto en México no podría ser, si la administración federal transmitiera algunas funciones a autoridades locales, como son las administraciones de los estados y los municipios, poco se estaría aproximando al federalismo y no a la desconcentración administrativa.

Centralización y desconcentración responden a la misma noción de orga-

nización administrativa centralizada. Se puede decir que la desconcentración está dentro del cuadro de la centralización, que sólo se distingue por la forma periférica en que desarrolla sus acciones.

Los órganos, más que organismos desconcentrados, son parte de la centralización administrativa, cuyas atribuciones o competencia la ejercen en forma regional, fuera del centro geográfico en que tiene su sede el poder central supremo. Luego, pueden desconcentrarse las administraciones federal, estatal y municipal. La administración del Distrito Federal tiene como principales órganos desconcentrados a las delegaciones políticas.

Desconcentración y descentralización. Ambas son formas jurídicas en que se organiza la administración, y en las dos el poder central transmite parte de sus funciones a determinados órganos u organismos. Existe la diferencia esencial en que los órganos de la primera están sujetos al poder jerárquico, y los organismos de la segunda están fuera de la relación jerárquica del poder central. Por esta situación jurídica, la doctrina italiana llama a la primera *descentramento* burocrático o jerárquico, y a la segunda, *descentramento* autárquico.

Los organismos descentralizados tienen personalidad jurídica y patrimonio propios; los órganos desconcentrados carecen de los dos. No existe diferencia por cuanto a las funciones que pueden desarrollar, pero para el derecho es mejor mecanismo el descentralizado a fin de prestar ciertos servicios públicos o para llevar a cabo empresas productoras de bienes (Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, etcétera).

Desconcentración y delegación de facultades. Aunque la desconcentración administrativa se alcanza cuando el poder

central transmite parte de sus funciones en órganos que le están subordinados, la transmisión se puede realizar jurídicamente a través de la delegación de facultades u otra forma legal.

En el fondo, la desconcentración es distribución de competencias, y ésta se puede hacer directamente por la ley, por el reglamento, por un decreto general o por delegación administrativa de facultades del órgano desconcentrado. Será en los primeros casos directa, y en el de la delegación, indirecta o derivada.

No cambia la naturaleza de la desconcentración por la forma jurídica que se emplee para lograrla.

Puede haber delegación de facultades administrativas y no existir desconcentración. Es frecuente que por razones de expeditéz en el trámite administrativo los órganos superiores deleguen en sus inferiores un grupo de facultades, del subsecretario al director general, por ejemplo, y no existe desconcentración, pues esas facultades se ejercerán en todo el territorio nacional (esta delegación se previene en el a. 16 de la LOAPF). Tampoco se presenta en los numerosos casos en que las secretarías de Estado delegan ciertas facultades a los gobernadores de los estados por medio de los llamados convenios de coordinación.

Desconcentración en la ley. Consagra por vez primera la fórmula general de la desconcentración administrativa el a. 17 de la LOAPF, a saber:

“Para la más eficaz atención y eficiente despacho de los asuntos de su competencia, las secretarías de Estado y los departamentos administrativos podrán contar con órganos administrativos desconcentrados que les estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades específicas para resol-

ver la materia y dentro del ámbito territorial que se determine en cada caso, de conformidad con las disposiciones legales aplicables."

Hubo, antes de que se expidiera ese texto legal, numerosos órganos desconcentrados de la administración federal. Para citar algunos solamente, las oficinas federales de Hacienda, las delegaciones calificadoras del impuesto sobre la renta, los servicios coordinados de salubridad, las agencias generales de agricultura, las comandancias militares de zona, etcétera.

Existe un número considerable de organismos públicos "innominados". No reúnen plenamente los requisitos legales de los organismos descentralizados ni de los desconcentrados. Por estricta interpretación jurídica se les encaja en uno u otro grupo, y por su habitual dependencia jerárquica con los órganos del poder central se les califica de "organismos desconcentrados".

Alfonso NAVA NEGRETE

Desempleado. Se entiende por desempleado al sector de individuos de la sociedad que no aportan actividad alguna para la producción de bienes o prestación de servicios.

La problemática que enfrenta este tipo de personas incide negativamente en su nivel de vida tanto en el aspecto personal como familiar, y cuando no se supera genera desaliento y frustración.

Las formas más comunes de desempleo la constituyen el subempleo y el desempleo masivo o generalizado. Son subempleados aquellos individuos que tan sólo pueden laborar parte de la jornada, de la semana o del mes, o aquellos cuya actividad generadora de ingresos la llevan a cabo de manera irregular e in-

termitente, de forma que no les permite, a quienes la realizan, allegarse de los elementos mínimos para soportar una vida digna y decorosa. Si ésta es la realidad del subempleado, en el caso del desempleado su situación se torna aún más difícil ante la carencia total de ingresos. Cuando este fenómeno ataca a todo un grupo social se trastocan las estructuras fundamentales de la organización colectiva.

Con objeto de prevenir este tipo de desajustes sociales, los Estados y diversas organizaciones internacionales, la OIT entre ellas, han recurrido al establecimiento de políticas de empleo cuyos objetivos tienden a garantizar: *a*) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; *b*) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible, y *c*) que habrá libertad para escoger empleo y capacitación para desempeñarlo sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. Para llevar a cabo estos objetivos toda política de empleo debe realizar campañas tendientes a la creación de empleos; análisis de políticas salariales; un mejor aprovechamiento de los recursos humanos; buscar el mejoramiento de la orientación y formación profesional de los trabajadores, etcétera.

Raúl PADILLA

Despido colectivo. La expresión "despido colectivo" se aplica al hecho de rescindir el contrato individual de trabajo de un indeterminado número de trabajadores por diversas situaciones económicas, por obligado cierre de una empresa o por motivos de reestructuración técnica de un taller o departamento fabril tratándose de la implantación

de nueva maquinaria. Al respecto, la legislación mexicana del trabajo sustenta la tesis de que en tanto una empresa se encuentre en actividad productiva, los trabajadores no pueden ser privados de su derecho de estabilidad en el trabajo, salvo los casos justificados en los que deba cesar la relación con el patrón. Indudablemente, cualquier empresa puede terminar sus operaciones, en forma total o parcial, pero ha de sujetarse a un procedimiento especial, mediante autorización de la autoridad judicial competente y con el pago de la indemnización que proceda a cada trabajador.

La doctrina y la práctica en materia de despidos colectivos presentan diversas connotaciones en otras legislaciones, que van desde la actitud autoritaria o despótica de los empleadores, quienes simplemente se concretan a informar por conducto de su personal de confianza, la cesación del trabajo de todo un establecimiento industrial o parte del mismo; hasta aquellos que llegan a convenios razonables con los sindicatos para dar por terminada la relación de trabajo existente, debido a problemas económicos o a situaciones de crisis provocadas por causas ajenas al negocio.

En México se estimaba superada esta etapa, por la que han atravesado la mayor parte de los países industrializados, pero en época reciente hemos comprobado fenómenos similares que han obligado a un profundo estudio de tales manifestaciones provenientes de situaciones de productividad y mercado.

La facultad para dar por terminada la relación laboral debe estar determinada, a juicio del maestro Mario de la Cueva, por los siguientes supuestos: 1. Un acto o una omisión imputable a uno de los sujetos de dicha relación que im-

plique el incumplimiento de una obligación; 2. Que el incumplimiento sea resultante de un acto u omisión de naturaleza grave; 3. La Ley ha de considerar que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación de trabajo; esto es, el incumplimiento debe referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias, son inevitables, dada la condición humana; 4. Por tanto, estas fallas no deben estimarse causales suficientes para llevar a cabo el despido de un trabajador. Con apoyo en estos supuestos sugirió la conveniencia de separar entre las instituciones que dan origen a los despidos individuales o colectivos de trabajadores, aquellas que implican una rescisión justificada, y las que pueden dar lugar a una terminación de los contratos de trabajo. Sólo la presencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres justifica para él el llevar a cabo despidos colectivos.

Las causas que pueden dar origen a los despidos colectivos se han clasificado en ordinarias y extraordinarias. Se estiman ordinarias:

1º El mutuo consentimiento de las partes para la terminación de las relaciones de trabajo. Entre nosotros esta causal no se presenta con frecuencia, pero se han dado casos en que, ante un colapso económico o ante situaciones imprevistas, empresa y trabajadores acuerden la cesación del trabajo, con pago de una indemnización menor que la legal.

2º La instalación de secciones experimentales o el establecimiento de turnos extras. Los trabajadores contratados lo son en calidad de eventuales, y en aten-

ción a ello los grupos que integran dichas secciones o turnos son separados del trabajo, de conformidad con los convenios que sindicatos y patrones hayan celebrado para tal objeto.

3º El vencimiento del plazo estipulado. Cuando la contratación de grupos de trabajadores se hace por un periodo específico o para la realización de una obra determinada, al concluir uno u otra, se da esta forma de despido colectivo, que es lo peculiar en las empresas dedicadas al ramo de la construcción o a ciertos servicios de reparación o limpieza.

4º El cambio de ubicación de la empresa. La descentralización industrial o la exigencia de crear nuevos polos de productividad ha traído como resultado un nuevo tipo de despido colectivo, el que se origina cuando un numeroso grupo de trabajadores no deseen cambiar de residencia sino permanecer en el lugar adonde fueron contratados. La legislación de casi todos los países otorga preferencia a aquellos trabajadores que ya prestan servicios en dichas empresas para ser movilizados al nuevo centro de trabajo, siendo a cargo del patrón el importe de los gastos de traslado y ubicación. Únicamente en caso de no aceptar la movilización se establecen acuerdos para dar por terminada la relación laboral.

Se estiman causas extraordinarias de un despido colectivo:

A) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputables al patrón. Estas situaciones se explican por su propia naturaleza, como lo es la muerte del patrón cuando éste es persona física y propietario del negocio, causal que se asimila al caso fortuito. La imposibilidad de continuar con las operaciones de trabajo lleva a la presentación de un tipo especial de despido colectivo.

B) El agotamiento de la materia objeto de una industria. Se da esta otra situación extraordinaria en la industria minera y en las plantas productoras de energía; en la primera, por tratarse de un recurso natural en el que su agotamiento está previsto aunque no precisado respecto al momento de su presentación; en la segunda, cuando el mantenimiento de la planta depende de un transporte seguro y económico; si fallan cualesquiera de estos dos elementos, el trabajo no puede continuar, y se procede al cierre de la explotación, con el consiguiente despido de trabajadores.

C) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. La reducción del mercado de un producto o el cambio en los hábitos de consumo trae con frecuencia el cierre de negociaciones que no se encuentran capacitadas para adaptar su maquinaria y equipo a otro tipo de producción. Sobreviene entonces su cierre con la consiguiente terminación del trabajo y el desempleo.

D) El concurso o la quiebra legalmente declarada. Los errores de administración, el exceso de personal y la acumulación de gastos no sujetos a un riguroso presupuesto dan motivo a la presencia de estos fenómenos comerciales que por regla general llevan a una reestructuración de la empresa o a la reducción de trabajadores a efecto de subsistir. La conducta asumida con autorización legal da motivo a un tipo más de despido colectivo, rudamente criticado por ser producto de la imprevisión humana.

Agreguemos, para concluir, que la legislación mexicana es muy estricta en materia de despidos colectivos, pues sujeta a los patrones a un riguroso procedimiento de naturaleza económica tanto para la modificación o implantación

de nuevas condiciones de trabajo como para la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Estos conflictos lo mismo pueden ser planteados por los patrones que por los trabajadores, pues a unos y a otros se da igual intervención legal para la defensa de sus intereses particulares. Están sujetos a dictámenes periciales altamente calificados, y es únicamente la autoridad judicial del trabajo (las juntas de conciliación y arbitraje), el único órgano que puede, en cualquier eventualidad, autorizar el despido colectivo de trabajadores si se considera que ésa puede ser la única solución para la sobrevivencia de una empresa o su cierre temporal o definitivo (aa. 900 a 919 de la LFT).

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Dispositivo de seguridad. “Dispositivo”, del latín *dispositus*, dispuesto; mecanismo, aparato. “Seguridad”, del latín *securitas*; calidad de seguro. Confianza, situación de lo que está a cubierto.

Sistema establecido que de manera automática evita que sucedan accidentes de trabajo, o que materiales, sitios o personas resulten afectados peligrosamente.

Octavio SALAZAR

Duda en la afiliación. Incertidumbre, sospecha, escepticismo respecto del cumplimiento de la obligación de afiliación al Seguro Social.

Conforme al a. 20 de la LSS, el patrón que tenga duda respecto de la procedencia en la afiliación de determinado prestador de servicios al presentar los avisos correspondientes, deberá expresar por escrito los motivos en que

fundé su excepción o circunstancias particulares por los que considere inoperante el cumplimiento de sus obligaciones de inscripción, sin que por ello quede relevado de cubrir las cuotas correspondientes. El IMSS, dentro de un plazo de cuarenta y cinco días, notificará la resolución correspondiente.

Si la duda surge en fecha posterior a la inscripción, el patrón podrá solicitar la baja respectiva y la devolución de las cuotas pagadas indebidamente, previo descuento de los servicios prestados. En caso de que la respuesta del Instituto sea adversa a los intereses del patrón, éste podrá acudir al recurso de inconformidad.

En efecto, en la práctica de la seguridad social pueden presentarse diversas dudas o excepciones respecto de la afiliación de algunos trabajadores, encontrando entre los más importantes los directores de las empresas, profesionistas independientes, trabajadores de embajadas o misiones diplomáticas, socios, comisarios de las sociedades, choferes particulares, trabajadores domésticos, maestros de escuelas particulares, estudiantes becados, agentes de seguros, trabajadores mayores de sesenta años, pensionados, policías bancarios o de seguridad industrial, trabajadores menores, trabajadores de jornada reducida, trabajadores de agrupaciones religiosas, trabajadores de condominios, etcétera; sin embargo, el común denominador para determinar su afiliación al seguro social se identifica con la naturaleza misma y elementos fundamentales de la relación de trabajo y sus diferencias, en ocasiones inconsistentes, de diversa relación mercantil o civil.

Rafael TENA SUCK

E

Embargo al salario. Es la afectación que decretada por autoridad competente sobre la retribución económica que paga el patrón a su trabajador, tiene por objeto asegurar únicamente el cumplimiento de la obligación de dar alimentos a cargo de este último.

Tanto en la legislación laboral como en la burocrática vigentes se encuentran previstas determinadas medidas de carácter tutelar, cuyo fin es que el trabajador efectivamente reciba la retribución que debe pagársele por el trabajo o servicio que preste. Lo anterior constituye lo que podríamos entender como defensa del salario.

En un sentido amplio, la idea de defensa o protección del salario alude a los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de un salario que responda a los objetivos del estatuto laboral (Mario de la Cueva).

Dentro de la protección que la antedicha legislación brinda al salario, está la que tiene frente a las acciones judiciales o administrativas que tiendan a su embargo, excepción hecha del ordenado por autoridad competente que tenga por objeto exigir la obligación civil de pagar alimentos.

De este modo observamos que el a. 112 de la LFT dispone que "Los salarios de los trabajadores no podrán ser

embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V" (esto es, la esposa, hijos, ascendientes y nietos del propio trabajador).

Adicionalmente y reafirmando su mandato, el aludido precepto libera expresamente a los patrones de cumplir cualquier otra orden judicial o administrativa de embargo.

Por su parte, el a. 41 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, dice: "El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, fuera de lo establecido en el artículo 38."

Conforme a la fr. IV del mencionado a. 38, únicamente pueden efectuarse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, en tratándose de descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador.

La existencia de la referida excepción a la inembargabilidad del salario encuentra su justificación en lo siguiente:

1. A que el salario constituye el patrimonio de la familia y no el patrimonio personal del trabajador.

Efectivamente, en torno al salario mínimo —que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador

por los servicios que preste— la C. estabuya que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos (a. 123, apartado A, fr. VI), mandamiento que por su parte recoge en sus términos el a. 90 de la LFT.

2. A que conforme al Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común, y para toda la República en Materia Federal, la obligación alimentaria—cuyas normas reguladoras son de orden público— posee, entre otras características, la de ser creadora de un derecho preferente (reconocido en favor del cónyuge y de los hijos sobre los ingresos y bienes del deudor alimentista); asegurable (a través de los medios legales de garantía, como son la hipoteca, prenda, fianza o cualquier otra forma de garantía suficiente a juicio del juez); intransigible (con excepción de las prestaciones que ya hubieren vencido), y no renunciable ni compensable.

En otro orden de ideas, resultaría pertinente señalar que en el a. 544, fr. XIII del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, se prevé una excepción más a la inembargabilidad de los salarios de los trabajadores, relativa al caso de la responsabilidad proveniente de delito.

Sin perjuicio de lo que al efecto dispone dicho numeral, parecería dudoso que un patrón estuviere obligado a dar cumplimiento a un embargo judicial, por tal responsabilidad y sobre los salarios de su empleado, en virtud de que la SCJN ha sustentado criterio, sobre el tema de la inembargabilidad del salario, en el sentido de que la LFT, por ser de observancia general en toda la República y reglamentaria de un precepto

constitucional, debe ser aplicada por los jueces de todos los estados, a pesar de las disposiciones en contrario que pudiera haber en las legislaciones locales (Jurisprudencia 1917-1985. *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación*, quinta parte, Cuarta Sala, página 243).

Finalmente, un caso de excepción a la inembargabilidad de los salarios no previsto actualmente en ley, cuyo establecimiento postula Euquerio Guerrero, es el referente al pago de las deudas fiscales a cargo del trabajador.

En efecto, en opinión del citado tratadista, resulta inmoral e injusto que a un trabajador, por el hecho de serlo, se le exima de la obligación que constitucionalmente tienen los mexicanos para contribuir conforme a sus posibilidades al sostenimiento de los gastos públicos (a. 31, fr. IV), y que como resultado de ello se le prive al fisco de las percepciones a que tiene derecho al no poder embargar, por concepto de créditos fiscales, parte del salario de un trabajador deudor.

Coincidimos con el punto de vista del autor en cuestión y estimamos justificada la adecuación conducente a las leyes de la materia, en especial al Código Fiscal de la Federación, que de manera expresa actualmente exceptúa de embargo a los sueldos y a los salarios (a 157, fr. X).

Jorge J. ROSALES BLANCA

Embarazo. Tiempo comprendido entre la concepción y el nacimiento. También conocido como tiempo de gestación.

Es el estado fisiológico de la mujer que se inicia con la fecundación y termina con el fin del embarazo y la expulsión o extracción del producto.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Emergencia. Del latín *emergens*, emergente, accidente o suceso, evento de grave importancia.

Situación que por su gravedad determina el estado de alerta en los lugares de trabajo hasta que ésta haya sido superada.

La situación de emergencia puede presentarse por accidentes de trabajo o siniestros en los que no interviene la voluntad del hombre.

Octavio SALAZAR

Empleo. La voz tiene varios significados: se utiliza tanto para referirse a la acción y efecto de emplear como para señalar una jerarquía o categoría laboral. En su primera acepción, el término significa ocupar a alguna persona encargándole un negocio, comisión o puesto. "Emplear" viene del francés *employer*, y éste del latín *implicare*, que significa ocupar. En cuanto a la segunda, se utiliza para especificar una ocupación a la que se dedica una persona dentro de una escala de funciones, y así decimos que alguien desempeña el empleo de chofer, contador, etcétera. Un tercer sentido para el que se acostumbra el término empleo lo es para designar al número o porcentaje de personas empleadas. Por último, y sin que tenga ninguna relación con las definiciones antes asentadas, también se recurre a esta voz cuando se quiere hacer referencia al destino que se le da a algo.

Raúl PADILLA

Empresa. Es la unidad económica en la que intervienen el empresario y los trabajadores para la producción o distribución de bienes o servicios.

La empresa tuvo su origen en el campo económico y penetró, traslaticia-

mente, en el ordenamiento jurídico-laboral por los tres cauces siguientes: a) el mayor número de relaciones laborales —individuales y colectivas— se presenta en el marco de las empresas; b) esas relaciones laborales forman parte integrante de las propias empresas, y c) la fuente, el contenido, la duración, la modificación, la transmisión, la suspensión y disolución de las relaciones laborales han tenido que ajustarse a la estructura y naturaleza de las empresas.

En razón de esa penetración, la empresa ha sido reconocida por nuestro ordenamiento laboral positivo. El a. 123-A de la C. la reconoce y utiliza para referirse a ella los términos de "empresa" y "negociación". Nuestra LFT vigente unifica el vocabulario, y en todos los casos usa la palabra "empresa".

La LFT en su a. 16, da el siguiente concepto económico de empresa: "para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios".

Esta noción es incompleta: puede estar integrada únicamente por el empresario y ser él mismo el que produce los bienes y servicios para distribuirlos personalmente sin necesidad de trabajadores. Para construir el concepto integral de empresa es necesario tomar en cuenta que se proyecte al exterior, no sólo para distribuir los bienes y servicios sino también para requerir y acoger en su seno el trabajo de personas distintas al empresario.

Este concepto que toma en cuenta la necesidad de trabajadores en el seno de la empresa, es precisamente el concepto que el legislador tuvo presente en la elaboración y para la aplicación de las normas de trabajo. Pero a pesar de que en todo el articulado el legislador tuvo

presente que en la empresa deben existir trabajadores, omite señalar la necesidad de su presencia. En consecuencia, para salvar la omisión del legislador, debemos entender por empresa, "para los efectos de las normas de trabajo, la unidad económica en la que intervienen el empresario y los trabajadores para la producción o distribución de bienes o servicios".

Esta noción económica, que es la que penetró en nuestro ordenamiento laboral positivo, y las disposiciones de la LFT, nos revelan que en la empresa existen tres elementos: *a)* un elemento subjetivo, *b)* un elemento objetivo y *c)* un elemento teleológico.

a) El elemento subjetivo se encuentra integrado por el empresario y los trabajadores. El empresario y los trabajadores se vinculan a la empresa a través de sus conductas.

Estas conductas —acciones u omisiones— del empresario y de los trabajadores se manifiestan en sus relaciones con la empresa de dos maneras; a saber: como cumplimiento de deberes jurídicos y como ejercicio de derechos subjetivos.

Los derechos y deberes de los empresarios son los relativos a la gestión —administración y dirección del trabajo subordinado y bienes empresariales—; y los de los trabajadores son los concernientes a la prestación del trabajo.

b) El elemento objetivo se integra con los bienes requeridos para la consecución de las finalidades empresariales. Los bienes que pueden formar parte de la empresa son materiales e inmateriales.

Los bienes materiales pueden ser: muebles, como la maquinaria, la mercadería, la materia prima; o inmuebles, como los locales, las fábricas, etcétera.

Los bienes inmateriales son los derechos de la propiedad industrial, como el derecho al uso del nombre comercial y de las marcas o el derecho de la explotación exclusiva de patentes; derechos de propiedad comercial, como el que se concede al empresario inquilino de un local; las relaciones jurídicas; el avivamiento; etcétera.

Debemos destacar, por la naturaleza laboral de esta voz, que entre los bienes materiales encontramos a las relaciones jurídicas de trabajo —vínculos personales comunitarios que ligan a los patronos con los trabajadores, y a éstos entre sí.

c) El elemento teleológico. El fin de la actividad del empresario es producir o distribuir bienes o servicios. Pero, producir, ¿para qué? Para especular con los bienes y servicios. Es decir, el sentido de la actividad del empresario es la finalidad lucrativa. Por lucro debe entenderse el provecho obtenido por la explotación de la empresa en beneficio directo del empresario o del empresario y del personal, como que el beneficio recaiga en provecho de la empresa misma, mediante la reinversión de tales beneficios, o se aplique para mejorar la condición social de la colectividad.

Nuestra carta magna —a. 123-A, fr. IX— y la LFT —aa. 117 al 131—, sólo se refieren a las empresas en que los provechos, calificados como utilidades por esos cuerpos legales, se reparten entre el empresario y los trabajadores.

La naturaleza jurídica de la empresa, en el derecho del trabajo, consiste en un conjunto unitario de relaciones laborales, generadas y unificadas por la prestación del trabajo subordinado aplicado a la producción o distribución de bienes o servicios para obtener utilidades.

Consideramos que laboralmente la empresa es un conjunto unificado de relaciones jurídicas de trabajo, por las razones siguientes:

a) En la empresa laboral encontramos una infraestructura: una comunidad económico-social; pero lo jurídico de la empresa, desde el punto de vista de la ciencia jurídica, no radica en esa infraestructura sino en las relaciones jurídicas —congerie de derechos y deberes— que vinculan de manera personal y comunitaria a los sujetos —patrón y trabajadores— de esa comunidad de trabajo.

Las relaciones jurídicas que forman la empresa vinculan tanto al patrón y a los trabajadores como a éstos entre sí.

Se trata de relaciones integradas por derechos y deberes personales, como por ejemplo, el deber del trabajador de seguir prestando sus servicios en la materia, con la eficiencia y en el lugar y tiempo convenidos; los derechos y deberes del patrón y los trabajadores de guardarse lealtad recíproca: fidelidad y previsión, etcétera; y por derechos y deberes comunitarios, como por ejemplo, los derechos y deberes de los trabajadores y patrones de formar parte de las comisiones mixtas, de participar en las utilidades, de capacitarse y adiestrarse, derechos derivados de la antigüedad (como preferencia para ascenso o para no ser suspendido o reajustado), etcétera.

b) Las relaciones jurídicas personales comunitarias integrantes de la empresa son generadas por la prestación del trabajo subordinado.

c) Esas relaciones, además de ser generadas, son unificadas por la prestación del trabajo subordinado al ser aplicado, al igual que la administración y dirección del patrón, al fin común de obtener utilidades.

d) La unidad de las relaciones jurídicas integrantes de la empresa laboral, la LFT la reconoce y la protege en contra de la disgregación de sus componentes.

Para demostrar lo anterior, citaremos, en vía de ejemplo, algunas disposiciones que reconocen y protegen, como empresa laboral, la unidad de las relaciones de trabajo: a la transmisión de la empresa —unidad económica— de un sujeto a otro, la Ley le atribuye las consecuencias de que también se transmita la empresa laboral —como unidad de relaciones jurídico-laborales— del sujeto que transmite al adquirente, constituyéndose éste en patrón sustituto (a. 41); para la suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo deben tomarse en cuenta todas las relaciones que constituyen la empresa para afectar a las de menor antigüedad (aa. 428 y 437); para suspender o dar por terminada colectivamente las relaciones de trabajo debe someterse a la decisión de las juntas de conciliación y arbitraje (a. 789 y ss.), etcétera.

Múltiples instituciones jurídico-laborales tienen como supuesto tácito la existencia de “la empresa como un todo unitario de relaciones de trabajo”; por ejemplo, la formación y funcionamiento de las comisiones mixtas; los ascensos por antigüedad; la generación y reparto de utilidades; la creación y duración de los sindicatos de empresa; la celebración y cumplimiento de los contratos colectivos; la huelga como suspensión total del trabajo; la existencia de la huelga por mayoría, etcétera.

e) Al ser la empresa laboral un conjunto de relaciones de trabajo generadas y unificadas por el trabajo subordinado, consideramos que su naturaleza jurídica es de la misma índole, personal y comunitaria, que la del vínculo laboral.

Establecimiento. “El crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas —se explica en la exposición de motivos de la LFT— a crear sucursales u otras unidades semejantes, independientes, las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento”.

La producción o distribución de bienes o servicios se efectúa en varias etapas o unidades técnicas; por ejemplo: 1. Compra de materia prima, 2. Manufactura, 3. Almacenaje, 4. Venta y 5. Entrega del producto. Cada una de estas etapas o unidades técnicas pueden ejecutarse en diversos establecimientos, por el mismo patrón o por varios patrones, y con los mismos o diferentes bienes, pero al contribuir al mismo fin de producción o distribución de bienes o servicios, esas etapas o unidades técnicas son parte integrante de la misma empresa.

Por las razones anteriores, la Ley, en el a. 16, dispone: “para los efectos de las normas de trabajo, se entiende [...] por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Lo más frecuente es que en la realidad la pequeña o mediana industria o comercio, las nociones de empresa o establecimiento coinciden porque la actividad empresarial se ejerce en un solo establecimiento; pero no sucede así en una gran empresa industrial o comercial que posee múltiples sucursales o agencias que constituyen otros tantos establecimientos.

Nuestra legislación, al instituir a la empresa laboral como un conjunto uni-

ficado de relaciones jurídicas personales comunitarias orientadas a producir o distribuir bienes o servicios para obtener utilidades, terminó con la independencia de los fines del empresario y de los trabajadores haciéndolos coincidir. Al quedar vinculados concurrentemente los fines del empresario con los de los trabajadores, y los de éstos entre sí, las conductas por medio de las cuales cumplen sus deberes y ejerciten sus derechos, se elevaron a la categoría de funciones jurídicas.

Lo anterior lo comprobamos si recordamos que el término “función jurídica” en lo unitario —salvo abuso del lenguaje— significa conjunto de conductas ejecutadas por un grupo de sujetos que, de acuerdo con un ordenamiento jurídico positivo, son relacionadas en su dinámica entre cada parte y el todo para alcanzar un fin común beneficioso para los miembros de ese grupo.

Las funciones jurídicas en las empresas están constituidas, por parte de los empresarios, por las conductas de administración y dirección y, por parte de los trabajadores, por la de prestación del trabajo; conductas que, de acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico laboral, están relacionadas en su dinámica entre cada una de ellas y el todo, para alcanzar el fin común, beneficioso para los sujetos, consistente en participar en las utilidades de la empresa.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, RELACIÓN DE TRABAJO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Empresa familiar. Desde el punto de vista del derecho mercantil, empresa es una cosa colectiva consistente en la unidad económica de una pluralidad de cosas —simples y compuestas— destina-

das a producir o distribuir bienes o servicios para obtener un lucro. En el concepto de empresa familiar, cuyos sujetos componentes lo son los miembros de un núcleo social unidos por una relación familiar o conyugal, no se da una relación protegida por el derecho del trabajo, por lo que queda excluido de su análisis el concepto de lo que comúnmente conocemos como empresa laboral. En ésta se representan elementos muy particulares que la distinguen de la primera, partiendo del elemento esencial que lo constituye: precisamente la prestación de un trabajo subordinado.

Entre la esposa que trabaja con su cónyuge y los hijos o pupilos con los primeros no se constituye una relación protegida por el derecho del trabajo, puesto que en dicha relación subsisten los lazos de afecto y colaboración familiar. La empresa familiar, también denominada industria familiar, conserva el significado gramatical de la palabra, en el sentido de que en dicha relación no se genera un lucro para el responsable de la familia, sino que se genera un beneficio que ingresa al patrimonio y para el provecho familiar. Lo anterior no significa que en la realidad no pueda configurarse una relación de trabajo, puesto que en algunas empresas familiares se celebran contratos de trabajo entre los padres e hijos con objeto de procurarles a éstos beneficios de la seguridad social, etcétera; pero estrictamente, como norma general, las legislaciones han regulado que en este tipo de empresas no se reúnen los elementos jurídicos constitutivos de una típica relación obrero-patronal, por lo que se les segrega de la aplicación de las leyes laborales. A pesar de ello, ocurre también que por tratarse de cuestiones de orden público, subsiste la intervención

estatal para exigir el cumplimiento de algunas disposiciones laborales, se trate de trabajo independiente, subordinado, o el prestado en una empresa familiar, en aspectos relativos a la prestación material del trabajo, como ocurre en la legislación laboral mexicana, que estipula que no se aplican a los talleres familiares las disposiciones de la LFT, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad, y establece un mecanismo de vigilancia a través de la Inspección del Trabajo para constatar el cumplimiento de dichas normas (aa. 352 y 353).

Raúl PADILLA

Empresario. La palabra tiene varias acepciones, entre ellas la de "patrono, persona que emplea obreros". En economía significa "sujeto económico en el que se inicia el ciclo de producción".

En materia laboral, empresario es sinónimo de patrón y de empleador, considerado las más de las veces como el propietario de la empresa o establecimiento; se identifica con la persona que ejecuta los planes para combinar los factores clásicos de la producción, que invierte en establecer las unidades de producción. Es el responsable del cumplimiento de las obligaciones que surgen de la relación de trabajo.

También se identifican como empresarios a los armadores de buques, navieros, concesionarios, fletadores, etcétera, dependiendo de la naturaleza de las actividades.

El empresario no necesariamente ha de ser una persona física; sin embargo, suele identificarse como tal; tampoco se requiere la presencia física o directa en el trato con los trabajadores o con el o los sindicatos. Es sujeto de la relación

de trabajo, es sujeto del derecho del trabajo pero es común que aparezcan en su lugar sus representantes: directores, administradores, jefes, etcétera, que generalmente son personas que trabajan para ellos en calidad de empleados de confianza (a. 9, LFT), o los capitanes de buques, de aeronaves, directivos de un club, etcétera. Significa que la condición de empresario no depende del tipo de negocio, del ánimo de lucro, de la finalidad o de la formalidad de la constitución de la empresa. El término "empresario", como explica el maestro español Manuel Alonso, resulta más una realidad económica que jurídica, pero como tal se ha impuesto, y el Estatuto de Trabajo español incluye como posibles empresarios a las comunidades de bienes, lo que implica un nuevo concepto de "empresario laboral", que no desarrolla en la legislación y doctrina mexicanas por la identificación de categorías de empleador y patrón como antes se señaló.

Patricia KURCZYN VILLALOBOS

Enfermedad. Conjunto de trastornos funcionales o de lesiones anatómicas, que expresan la reacción del organismo al ataque de un agente morbigeno interno o externo.

Alteraciones o desviaciones del estado fisiológico en toda la economía del organismo o en alguna de sus partes.

Es la pérdida o ausencia de la salud.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad crónica. Es la pérdida o ausencia de salud, por un lapso de tiempo prolongado, habitualmente mayor a un mes de duración.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad epidémica. Padecimiento accidental, transitorio, generalmente infeccioso, que ataca al mismo tiempo y en el mismo país o región a un mismo número de personas, propagándose por diseminación.

Es un padecimiento cuya expresión numérica es mayor a la esperada.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad infecciosa. Es la pérdida de salud, secundaria a la implantación y desarrollo, en el organismo, de organismos vivos.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad mental. Cualquier trastorno en el cual hay un desequilibrio mental, debido a presiones ambientales, o a graves conflictos emocionales internos que alteran o destruyen la estabilidad emocional y la personalidad.

Se caracteriza por la incapacidad del individuo de adaptarse a las presiones del ambiente externo o interno que redundan en no poder experimentar satisfacciones subjetivas, interés en el trabajo, aspiraciones en el progreso, y no es capaz de vivir en un grupo social.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad no profesional. Son los padecimientos que no tienen relación con la actividad laboral del paciente.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad orgánica. Son las alteraciones de la salud, asociadas con cambios morfológicos de los órganos o estructura y que se manifiestan con alteraciones en la función normal de órganos y tejidos.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad parasitaria. Son las alteraciones de la salud, asociadas con cambios morfológicos de los órganos o estructura, ocasionadas por organismos animales o vegetales que viven sobre otro ser vivo o dentro de él y a expensas del cual se nutre.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad profesional. Son los padecimientos derivados de las actividades laborales del paciente.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedades crónico-degenerativas. Se trata de la pérdida de la salud, por padecimientos crónicos, derivados de la disminución o pérdida de la función de los diversos aparatos y sistemas del individuo.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedades de trabajo. Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que origina en el ámbito laboral donde el paciente desarrolla sus actividades.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedades, iniciación de. Signos y síntomas que aparecen al comenzar un padecimiento.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedades prevenibles por vacunación. Son aquellos padecimientos que pueden ser evitados mediante la ministración oportuna de las vacunas (viruela, difteria, tétanos, poliomielitis, tifoidea, tuberculosis, etcétera).

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedades transmisibles. Es cualquier enfermedad causada por un agente infeccioso específico o sus productos tóxicos, que se manifiesta por la transmisión de este agente o sus productos, de un reservorio a un huésped susceptible, ya sea directamente de una persona o animal infectado, o indirectamente por medio de un huésped intermediario, de naturaleza vegetal o animal, de un vector o del medio ambiente inanimado.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermos ambulantes. Pacientes o enfermos cuya alteración de salud no requiere hospitalización.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermos terminales. Pacientes cuya alteración de salud es tan severa, que ya no es recuperable.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enteros provisionales. La palabra "entero", en su primera acepción en español, que obviamente es la más general, significa íntegro, cabal, o cumplido sin falta alguna.

De ese punto de partida ha derivado en algunos países latinoamericanos, como es el caso de Colombia, Costa Rica, Chile y el nuestro, al sentido de cumplimiento o entrega de dinero, especialmente cuando se trata de hacerlo en una oficina pública.

La segunda palabra del epígrafe se encuentra empleada como adjetivo del entero en cuestión. Deriva del verbo *proveer*, que significa disponer, resolver y dar solución a un asunto. El sentido provisional de la expresión es entendido generalmente como lo dispuesto o

mandado interinamente. El polo opuesto a lo interino o provisional resulta ser el acto definitivo.

La explicación anterior sirve para ilustrar que la expresión "entero provisional" se utiliza con el significado de un pago de dinero a una autoridad, efectuado en el tiempo anterior a que se reúnan las circunstancias necesarias para el pago definitivo.

La legislación del seguro social en nuestro país ha establecido desde su origen que el periodo para el pago de cuotas sea el bimestre, o sea, comprendiendo los días que abarquen dos meses.

Ese principio se ha consolidado a raíz de la disposición en virgor que ha establecido el bimestre natural, comenzando con los iniciales de cada año y así continuando su cómputo de manera sucesiva (a. 35, fr. I).

El citado periodo constituye el elemento temporal de la obligación pecuniaria en materia de seguridad social, es decir, que los sujetos obligados por la ley se encuentran vinculados a dicho elemento, de manera que el alcance de la obligación particular de cada uno responde al lapso en el que se haya presentado la relación de trabajo dentro del periodo.

Cuestión distinta es el plazo para efectuar el pago, que si bien debe considerarse el periodo bimestral en que se forma la obligación, lógicamente se presenta en un lapso posterior a aquél (a. 45).

1. La Ley establece varias reglas acerca de la forma como se cotizará (véase la voz cotización), entre las cuales se considera que: "El bimestre natural será el periodo de pago de cuotas sin perjuicio de los enteros provisionales a que se refiere el segundo párrafo del artículo 45 de esta ley" (a. 35, fr. I).

2. También dispone el plazo y fecha en los cuales se deben efectuar los enteros correspondientes.

Así, establece que: "El pago de las cuotas obrero-patronales será por bimestres vencidos a más tardar el día quince de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año. En el ramo de seguro de retiro se cubrirán los días diecisiete de los meses antes indicados" (a. 45, primer párrafo).

3. En materia de seguridad social en nuestro país, el legislador ha establecido los enteros provisionales a cuenta del pago definitivo, siguiendo la experiencia de otras contribuciones federales, como es el caso de los principales y más modernos impuestos: sobre la renta, al activo, al valor agregado, y especial sobre producción y servicios.

4. La decisión legislativa a que se alude tiene, entre otros propósitos, los siguientes:

a) Adelantar parcialmente la recaudación de un crédito fiscal, a fin de aprovecharlo desde luego en los gastos públicos a que está destinado, cubriendo así probables deficiencias estacionales, inclusive.

b) Combatir la disminución real en el poder adquisitivo intrínseco de los créditos fiscales que los contribuyentes enteran al gobierno, provocada por el efecto económico que la inflación ejerce sobre todo tipo de créditos líquidos que vinculan a las personas residentes en el Estado.

5. En lo que atañe al segundo aspecto comentado, los estudios de la inflación han observado y demostrado que su efecto en el tiempo se manifiesta "erosionando" el crédito de que se trate, a partir de la fecha en que se constituye en cantidad líquida, inclusive an-

tes de ella, durante el lapso en el que se va formando. Este efecto, que se conoce con el nombre de "efecto Tanzi", para honrar al ilustre economista que lo demostró, puede ser combatido, primordialmente, trabajando en su corrección con instrumentos aplicables al elemento tiempo en el que se manifiesta. Uno de esos instrumentos, como antes se ha señalado, consiste en reducir los plazos, fijándolos en lapsos más cortos que los que regían antes del momento en que en nuevo plazo se establece.

6. El legislador de la seguridad social en nuestro país ha establecido que los enteros provisionales son a cuenta de las cuotas bimestrales.

Ha dispuesto que: "Los patrones y demás sujetos obligados efectuarán enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales a más tardar el día quince de cada uno de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año. El entero provisional de que se trate será el equivalente al cincuenta por ciento del monto de las cuotas obrero-patronales correspondientes al bimestre inmediato anterior. Respecto de las cuotas relativas al seguro de retiro no se tendrán que efectuar enteros provisionales" (a. 45, segundo párrafo).

La disposición anterior es clara en precisar que el entero provisional resulta encontrarse ubicado en forma equidistante entre los pagos definitivos bimestrales, con lo cual se logra, al menos, reducir a la mitad el efecto nocivo de la inflación del periodo.

Además, se observa que el cálculo de cada entero provisional debe hacerse considerando el monto total de las cuotas obrero-patronales correspondientes al bimestre inmediato anterior, exclu-

yendo las relativas al seguro de retiro, respecto de las cuales no se hacen enteros provisionales. En consecuencia, se incluyen en la aplicación del 50% provisional, las cuotas de los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía por edad avanzada y muerte; y guarderías para hijos de aseguradas.

Asimismo, debe tomarse como base de cálculo, el monto de las cuotas aplicables determinadas para el bimestre inmediato anterior. Esto significa, por ejemplo, que en tratándose del entero provisional del segundo bimestre del año, a efectuar el día quince de abril a más tardar, se toma como base el importe total de las cuotas aplicables del primer bimestre, pagadas a más tardar el día quince de marzo del año de que se trate.

El Seguro Social no tendrá que esperar hasta el quince de mayo en que como máximo se cubre el pago definitivo de dicho segundo bimestre, para disponer de los recursos financieros provenientes del entero provisional efectuado a más tardar el quince de abril. De otra parte, la inflación operada desde el 1o. de marzo, en que se inicia dicho bimestre, hasta el quince de mayo, en que como máximo será enterado el pago definitivo, no disminuirá el total del crédito, sino que afectará un periodo, un mes inferior al ordinario y, además sólo sobre el 50% del que probablemente corresponda al bimestre.

7. El legislador también establece una excepción a la regla aplicable a los enteros provisionales, al señalar que en el caso de iniciación de actividades, la obligación de efectuar el pago provisional se diferirá al bimestre siguiente a aquel dentro del cual se haya dado dicho supuesto, así como que tratándose

de capitales constitutivos, su monto tiene el carácter de definitivo al momento de notificarse y deberán pagarse al Instituto en un término no mayor de quince días, contados a partir de aquel en que se haga la notificación de los mismos (a. 45, tercer párrafo).

La noción de "entero provisional" se incorporó al a. 45 de LSS, por decreto de reformas publicado en el *D. O.* de la Federación de fecha 28 de diciembre de 1984, que inició su vigencia el día 29 del mismo mes y año.

El propósito central de dicha reforma fue adelantar, con carácter provisional, el pago de las cuotas bimestrales con un entero mensual a cuenta del definitivo.

Esta medida se aplicó en sustitución de un alternativo aumento de cuotas que fue rechazado por el sector patronal.

El pago provisional propició el efecto financiero esperado de cubrir al menos el periodo de un mes existente entre dos pagos bimestrales definitivos.

Es indiscutible que para ello se aprovechó la experiencia legislativa que de tiempo atrás existía en los impuestos federales, principalmente en el impuesto sobre la renta, donde se transitó desde los anticipos que fueron declarados inconstitucionales por la SCJN, hasta la aceptación de la propiedad constitucional de los pagos provisionales a cuenta del pago definitivo.

De esta manera, el legislador estableció el entero provisional de carácter mensual, con lo cual se acortó a la mitad el periodo que el obligado tiene para efectuar el pago de dichas aportaciones.

Luis CARBALLO BALVANERA

Epidemia. Es la iniciación en una comunidad, de un número de casos de una enfermedad claramente en exceso sobre su expectación normal.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Epidemiología. Es un grupo integrado de conocimientos y técnicas científicas que se ocupan del estudio del fenómeno salud-enfermedad en cuanto a su frecuencia y distribución, a los factores que lo condicionan y, en consecuencia, a las soluciones de los problemas identificados.

Se clasifica en:

1. Epidemiología descriptiva, o método epidemiológico descriptivo.
2. Epidemiología analítica o método epidemiológico analítico y constructivo.
3. Epidemiología experimental o método epidemiológico experimental.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Ergonomía. Del griego *ergon*: trabajo, y *nomos*: leyes naturales. Es la disciplina que intenta redirigir el equilibrio que debe imperar entre el hombre y su entorno material de trabajo. Su meta primordial es medir las capacidades del hombre, y después arreglar el ambiente laboral para que se ajuste a aquéllas.

La ergonomía utiliza un conjunto de ciencias y técnicas para cumplir con su objetivo: ciencias como la psicología, la fisiología y las matemáticas y técnicas como el análisis del trabajo.

Los antecedentes de la disciplina se remontan al tiempo de la Primera Guerra Mundial, cuando se comenzaron a realizar estudios de fisiología y psicología aplicados al trabajo. Al fin de la guerra se instituyó el Industrial Fatigue Research Board (IFRB), con el fin de llevar a cabo investigaciones acerca

de problemas de fatiga en la industria. En 1929 el IFRB tomó el nombre de Industrial Health Research Board, que tenía entre otros objetivos, abarcar la investigación de las condiciones generales del empleo industrial. Como consecuencia del estallido de la Segunda Guerra Mundial, el área militar se desarrolló rápidamente, con un ritmo de trabajo tan alto que se temió el desplome de la producción debido a la fatiga humana. Esto originó extensos programas de investigación en las áreas militares, dando auge al estudio del binomio hombre-máquina en tanto unidad de producción.

Se considera, sin embargo, que la fecha del nacimiento de la ergonomía es el 12 de julio de 1949, fecha en que se celebró una reunión en el Almirantazgo inglés, donde se formó un grupo interdisciplinario de gente interesada en problemas laborales. El 16 de febrero de 1950 se adoptó el término *ergonomía*, que había sido propuesto casi un siglo antes, en 1857, por el polaco Woitej Yastembowski en su estudio *Ensayos de ergonomía o ciencia del trabajo*, y que originó la nueva palabra. Entre 1963 y 1964 se formula en Inglaterra la tesis del enfoque sistémico en la ergonomía, cuyo máximo representante fue W. Singleton, y a partir de 1970 se forman cuadros especializados a nivel de doctorado. En 1961 se fundó la Asociación Ergonómica Internacional con más de treinta países miembros.

Carmen NOLASCO GUTIÉRREZ

Estado civil. Atributo de la personalidad que se refiere a la posición que ocupa una persona en relación con la familia: presupuesto necesario, junto con el estado político, para conocer

cuál es la capacidad de una persona. Comprende el estado de cónyuge y el de pariente, ya sea por afinidad, adopción o consanguinidad. Tiene su origen en un hecho jurídico —el nacimiento— o en actos de voluntad como el matrimonio. Este estado se comprueba mediante las constancias respectivas en el Registro Civil, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley (a. 39 CC).

En algunos casos, la posesión de estado suplente a las actas del Registro Civil. La posesión de estado consiste en una serie de actos jurídicos o materiales mediante los cuales se manifiesta el derecho al estado en cuestión.

El a. 343 CC establece que la posesión de estado de hijo de matrimonio quedará probada: a) si el hijo ha llevado el nombre del presunto padre con anuencia de éste; b) si el padre lo ha tratado como hijo nacido de matrimonio, proveyendo a su subsistencia, educación y establecimiento, y c) si ha sido reconocido constantemente como hijo de matrimonio por la familia del marido y la sociedad.

El a. 24 CPC establece que las acciones de estado civil tienen por objeto: las cuestiones relativas al nacimiento, defunción, matrimonio o nulidad del mismo, filiación, reconocimiento, emancipación, tutela, adopción, divorcio y ausencia o la demanda de nulidad o rectificación del contenido de las constancias del Registro Civil. Dichas acciones son la de reclamación y la de desconocimiento de estado. Las sentencias serían, respectivamente, declarativas y constitutivas de estado, y producen efectos contra todos aun cuando no litigaron. En el caso de la reclamación de estado, la sentencia convierte una situación de hecho —la posesión de

estado— en una situación de derecho, que se probará precisamente a través de dicha sentencia judicial y no mediante el acto del Registro Civil.

Alicia Elena PÉREZ DUARTE Y N.

Estado de embriaguez. Es la perturbación pasajera, perder la razón o las facultades físicas y mentales de una persona, por la ingestión de bebidas alcohólicas.

El a. 116, segundo párrafo, de la LFT, identifica a las bebidas embriagantes cuyo contenido alcohólico excede del 5%.

Queda prohibido a los trabajadores presentarse a laborar en estado de embriaguez (a. 135, fr. IV, LFT).

Queda prohibido a los patrones presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o droga enervante (a. 133, fr. XI, LFT).

Es causal de rescisión del contrato individual de trabajo, el concurrir el trabajador a laborar en estado de embriaguez.

En tratándose de trabajadores de buques, es causal especial de rescisión de la relación de trabajo, el encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación (a. 208, fr. II, LFT).

Igualmente es causa especial de rescisión el encontrarse el tripulante de una aeronave, en estado de embriaguez dentro de las 24 horas anteriores al inicio del vuelo asignado o en el transcurso del mismo (a. 244, fr. II, LFT).

El patrón queda exceptuado de las responsabilidades y sanciones si el riesgo de trabajo ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez (a. 488, fr. I, LFT).

Rafael TENA SUCK

Evacuación. Del latín *evacuatio -onem*. Desocupar algo.

Abandono del lugar de trabajo, de bodegas, o de cualquier otro sitio, de conformidad con un plan de evacuación que cada patrón o institución debe haber formulado con anterioridad y explicado a sus empleados.

Octavio SALAZAR

Evaluación de riesgos. Evaluación, de evaluar, acción de evaluar, fijar por cálculo el valor o el precio de alguna cosa.

Riesgos, de *riseo*, contingencias, proximidad o probabilidad de un daño o peligro.

Graduación del daño que puede sufrirse con motivo de un accidente.

Octavio SALAZAR

F

Farmacología. Ciencia que se ocupa del estudio unificado de todos los aspectos (concepción, acción e interacción de los medicamentos y sus efectos en los órganos vivos).

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Es la organización nacional integrada por los sindicatos de trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, del gobierno del Distrito Federal, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y de las instituciones descentralizadas que se rigen por el apartado "B" del a. 123 de la C., que tiene por objeto procurar la protección y mejoría de los intereses de los trabajadores del Estado.

El sindicalismo, advierte Néstor de Buen, es el resultado de la unión natural de los trabajadores que pretenden incrementar, a través de ella, su fuerza. Con igual fin, los sindicatos constituyen federaciones, y éstas, a su vez, confederaciones.

Concretamente en el ámbito burocrático, el a. 78 de la LFTSE, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, dispone que los sindicatos podrán adherirse a la FSTSE, única central reconocida por el Estado, de lo que se desprende que ésta, formalmen-

te, es una organización sindical (cúspide de la organización burocrática en México) integrada por las asociaciones de trabajadores al servicio del Estado.

Sobre el derecho que los trabajadores al servicio del Estado tienen para organizarse en defensa de sus intereses comunes, Cantón Moller sostiene que los sindicatos son organizaciones de primer piso, en tanto que la de segundo piso la constituye la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Resulta claro que desde el punto de vista de su finalidad, la central en cuestión debe perseguir objetivos más elevados que los de las asociaciones de trabajadores que la integran, debiendo tener —en congruencia con el pensamiento de Mario de la Cueva— una misión universal, consistente en lanzar su mirada sobre la totalidad de las cuestiones que afectan o pueden afectar a la clase trabajadora, y no sólo a alguno de sus componentes.

No obstante que la Federación goza de personalidad jurídica para pugnar por el mejoramiento de la burocracia en nuestro país, son los sindicatos que la integran a quienes realmente la Ley les otorga el derecho para estudiar, mejorar y defender los intereses comunes de los trabajadores al servicio del Estado (a. 67), por lo que a dicha central le

corresponde trazar, desde un plano superior y a través de una acción uniforme, las directrices de la política sindical de la burocracia en México.

Podemos considerar que históricamente la FSTSE —en tanto organización integrada por un conjunto de sindicatos— encuentra su origen en la denominada Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado, formada por diversas agrupaciones de servidores públicos, en el año de 1935. Al efectuarse el primer Congreso de la Alianza, ésta se reestructuró y adoptó el nombre de Federación Nacional de Trabajadores del Estado.

De ese modo, cuando la mayoría de las organizaciones laborales que en esa época agrupaban uniones o sindicatos de trabajadores del Estado, tomaron fuerza, formaron el llamado Comité de Solidaridad de las organizaciones de trabajadores del Estado.

A dicho Comité correspondió convocar a un Congreso Nacional Pro-Unidad de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, el cual se realizó en el Anfiteatro Simón Bolívar de la Escuela Nacional Preparatoria, del 30 de agosto al 4 de septiembre de 1936.

En dicho Congreso no sólo se formó la central sindical conocida como Federación Nacional de Trabajadores del Estado, sino que también se aprobaron sus estatutos y se adoptó el lema: "Por una Sociedad sin Clases". Asimismo, se instituyó el Comité Ejecutivo Nacional que dio inicio a las nuevas acciones sindicales de la época.

Así, el referido Comité Ejecutivo Nacional, a través de una comisión técnico-jurídica, se encargó de redactar el proyecto de Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que fue entregado al presidente Lázaro

Cárdenas con el propósito de que hiciera suya la expedición de la primera ley tutelar de los burócratas en nuestro país.

No obstante que el mencionado Estatuto se publicó en el *D. O.* de fecha 5 de diciembre de 1938, reconociendo como obligaciones del Estado distintas prestaciones y conquistas por las que venían luchando las organizaciones sindicales, en el mes de octubre de ese mismo año, en la sala de conferencias del Palacio de Bellas Artes, tuvo verificativo el Congreso Constituyente de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Con base en los aa. 55 y 4º transitorio del proyecto de Estatuto el 29 de octubre de 1938, en el antedicho Congreso quedó constituida la FSTSE, pero no fue sino hasta las 23:45 hrs. del día 1º de noviembre de 1938 cuando el presidente del Congreso, licenciado Rafael Llamasa, declaró formalmente constituida a la mencionada Federación, con el lema: "Por un Estado al Servicio del Pueblo". En dicho acto se tomó la protesta al primer Comité Ejecutivo Nacional encabezado por Francisco Patiño Cruz, de la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.

Por lo que se refiere al registro oficial de la FSTSE, éste se realizó ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el 24 de noviembre de 1940, en el expediente identificado con las siglas R. S. 24/40.

Jorge J. ROSALES BLANCA

Financiamiento. Aportación en dinero para la creación, fomento o para sufragar los gastos para desarrollar la protección civil.

Octavio SALAZAR

Fondo de ahorro. El significado gramatical de la expresión "fondo de ahorro" consiste en el establecimiento de un mecanismo o sistema en virtud del cual, un grupo de personas, que específicamente tienen la calidad de trabajadores, destinan una parte de sus ingresos regulares a la constitución de una reserva o "fondo", que acumulados durante un cierto tiempo son entregados a los propios trabajadores con un valor agregado derivado del interés que esos recursos generan en operaciones de tipo financiero.

Ante la dificultad que tienen la gran mayoría de los trabajadores para reservar (no gastar) una parte de sus ingresos regulares, tanto por la insuficiencia de dichos ingresos para atender sus necesidades normales como por ausencia de cultura o costumbre del ahorro, la constitución de "fondos de ahorro", a través de las convenciones colectivas, se convirtió en el mecanismo no sólo más idóneo, sino prácticamente único, hasta la aparición del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), para propiciar el ahorro entre la clase trabajadora.

Regularmente, los "fondos de ahorro" contractuales se constituyen mediante descuentos efectuados al ingreso regular de los trabajadores, esto es, a los salarios, para lo cual se requiere una regulación legal para no disminuir excesivamente la liquidez de los trabajadores. Generalmente, de tal modo que el trabajador ahorrador pueda recibir una vez al año su ahorro acumulado más los rendimientos respectivos. La legislación fiscal ha establecido beneficios e incluso exenciones a los ingresos destinados a la constitución de estos "fondos", aunque condicionándolos al cumplimiento de determinados requisitos. Frecuentemente los pactos colectivos

establecen que los patrones contribuyan con aportaciones adicionales al ahorro directo de los trabajadores, proveniente de los descuentos a su salario, como estímulo al ahorro y como prestación adicional al factor trabajo, aunque la legislación fiscal condiciona el trato preferencial al cumplimiento de determinados requisitos referentes a la relación entre el monto de las aportaciones de cada parte, o a los periodos de entrega que deben ser anuales.

Respecto de la fundamentación legal, la LFT establece como principio general la prohibición de efectuar descuentos al salario de los trabajadores. Sin embargo, este principio admite excepciones, entre las que se incluye el destinado al "pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de *cajas de ahorro*, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo" (a. 110, fr. IV, LFT).

Complementariamente, la SCJN ha emitido jurisprudencia y tesis relacionadas, que a la letra dicen:

"AHORRO DE LOS TRABAJADORES, AMPARO CONTRA LA ORDEN DE RETENCIÓN DEL FONDO DE. El artículo 95 de la LFT de 1931, establece que el salario es inembargable y no estará sujeto a retención o descuento alguno, fuera de los establecidos en el artículo 91 de la misma Ley. Ahora bien, en virtud de que el fondo de ahorros de un trabajador forma parte de su salario, debe estimarse que la orden dada a la empresa para que retenga dicho fondo, con el fin de entregarlo a persona distinta, es contraria a la prohibición establecida en el artículo 95 invocado, de manera que si la empresa se allanara a la orden expre-

sada, incurriría en la sanción de doble pago, implícita en esa prohibición; por lo que debe estimarse que la orden de referencia afecta los intereses jurídicos de la empresa y debe concedérsele el amparo que solicite con tal motivo”.

Nota. Los aa. 91 y 95 citados corresponden al 107, 110, 111 y 112 de la LFT de 1970.

Quinta Época:

Tomo LXXIX, Pág. 4582 Petróleos Mexicanos.

Tomo LXXI, Pág. 3665 Petróleos Mexicanos.

Tomo LXXI, Pág. 7572 Petróleos Mexicanos.

Tomo LXXI, Pág. 7572 Petróleos Mexicanos.

Tomo LXXII, Pág. 233 Petróleos Mexicanos.

TESIS RELACIONADAS.

“AHORROS DE LOS TRABAJADORES, SUSPENSIÓN CONTRA LA ORDEN DE RETENCIÓN DEL FONDO DE. Debe estimarse procedente la suspensión contra la orden dada a una empresa, para que retenga el fondo de ahorros dada a una empresa, para que retenga el fondo de ahorros correspondiente a uno de sus trabajadores, con apercibimiento de segundo pago si no obedece, porque en tal caso, sólo se versan intereses particulares y se llenan los requisitos del artículo 124 de la Ley de Amparo.”

Quinta Época: tomo LXXII, p. 4286, Petróleos Mexicanos.

“ALIMENTOS, EMBARGO DEL FONDO DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES, PARA EL PAGO DE LOS. Si no se trata de pensiones vencidas, y aparece que el deudor alimentista se ha separado de su empleo, es procedente embargar el fondo de ahorros que le corresponda para cubrir las pensiones respectivas, ya que de otro modo, el acreedor ali-

mentista no podría percibir esas pensiones, y por lo mismo, es improcedente conceder la suspensión contra la orden de embargo, pues se quebrantaría el interés general, que radica esencialmente en que no carezcan de subsistencia los que tienen derecho al pago de alimentos.”

Quinta Época: tomo LXXIII, p. 1772, Medina Manuel.

Con lo anterior podemos darnos cuenta del fomento al ahorro que nuestra legislación propicia. Así, la Ley del Impuesto sobre la Renta, en su a. 27, preceptúa que “No se pagará el impuesto sobre la Renta por la obtención de los siguientes ingresos:

[...] Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y fondos de ahorro establecidos por las Empresas [...]”.

A partir de 1992 se incorpora a la LSS, la figura del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), el cual, según la exposición de motivos de la iniciativa que le da vida, tiene su razón de ser en “La necesidad de incrementar el ahorro interno a largo plazo a fin de que [...] México cuente con los recursos suficientes para financiar la expansión en la inversión en los años venideros [...]”, y “[...] tomar providencias para que los trabajadores actuales puedan mejorar su situación económica al momento de su retiro [...]”, además, que “Los beneficios de este sistema de ahorro para el retiro son independientes (adicionales) de los que estén obligados a proporcionar los patrones por razones legales o contractuales, así como de las demás prestaciones que comprende la LSS y a las que tuvieren derecho”. Se incluyen en este Sistema de Ahorro a todo tipo de trabajadores asalariados o incorporados al régimen obligatorio del Seguro Social, y su manejo se hará a través

de cuentas bancarias individuales compuestas por dos subcuentas: a) la del seguro de retiro, constituida por las aportaciones del 2% del salario del trabajador asegurado que en forma bimestral tiene el patrón que realizar, y b) las aportaciones patronales del Fondo Nacional de la Vivienda.

Por lo general, esta variante del ahorro del trabajador se encuentra regulada en la LSS (aa. 183 A a 183 S), y en lo particular a través de la cuenta que en forma individual obtendrá el patrón para cada uno de sus trabajadores y los requisitos para su recuperación también se obtendrán de aquélla.

De tal suerte que el ahorro en nuestro país está promovido por la propia Ley, derivado de una relación de trabajo, llevándonos a la conclusión de que con esto "[...] se viene a rectificar la filosofía y los principios de la seguridad social mexicana, en razón de que se establece al individualismo y no a la solidaridad, como la expectativa del ser humano para alcanzar en sociedad los más altos objetivos de bienestar y justicia [...]".

Porfirio MARQUET

Fondo de la Vivienda para los Trabajadores. Es un sistema de financiamiento compuesto con aportaciones de las empresas con objeto de constituir depósitos en favor de sus trabajadores, que permitan a éstos obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o en su defecto construirlas de acuerdo con sus intereses, repararlas o mejorarlas si ya las tienen en propiedad. Por extensión dicho Fondo permitirá a los propios trabajadores el pago de pasivos adquiridos por los anteriores con-

ceptos. Los recursos que lo integren los administra un organismo en forma tripartita por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patronos. Con tal finalidad, y por considerarlo de utilidad pública, una ley en particular ha sido promulgada para crear un organismo que administre los mencionados recursos, misma que regula las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán cumplir los anteriores propósitos. El organismo en cuestión lo es el INFONAVIT, cuya existencia y funciones parten del año de 1972.

Según la exposición de motivos de la ley mencionada, tres aspectos han sido tomados en consideración para la formación del Fondo al que se alude y la creación del Instituto encargado de manejar los recursos de que dispone: uno, la reforma que se hizo a la fr. XII del apartado "A" del a 123 de la C.; otro, la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones, tal y como se dispuso desde la promulgación de la LFT vigente desde 1970, y en tercer lugar, la forma para el cumplimiento de la obligación patronal mediante la contribución al Fondo de Vivienda para los Trabajadores, a fin de salvaguardar los derechos consignados en la legislación.

Los antecedentes de la creación del Fondo, expuestos en forma breve, son los siguientes: el constituyente de 1917 estableció en la fr. XII del a. 123 constitucional, que los patronos debían proporcionar a sus trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, tanto en las negociaciones agrícolas e industriales como en las mineras o de otra índole, por las que podrían cobrar rentas que no excedieran del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas.

El legislador de 1931 incluyó en la LFT promulgada ese año, esta consigna, agregando que si las negociaciones se encontraban situadas dentro de las poblaciones y ocupaban un número de trabajadores mayor de cien, los patronos debían cumplir con la expresada obligación. El Ejecutivo Federal y los de los estados de la República debían fijar las condiciones y plazos dentro de los cuales procedería tal cumplimiento.

La disposición no llegó a reglamentarse pese a varios intentos realizados por la autoridad federal y algunas de las entidades federativas. Fue el legislador de 1970 quien se propuso dar debido cumplimiento a la disposición constitucional, con base en estos principios: *a*) la obligación impuesta a las empresas situadas fuera de las poblaciones a una distancia mayor de tres kilómetros; *b*) sostener también esta obligación cuando no existiera medio de transporte a los centros de trabajo y en general en los casos en que el personal excediera de cien trabajadores; y *c*) la extensión de estos beneficios a los trabajadores que prestaran servicios en establecimientos, sucursales o negocios subsidiarios de cualquier empresa sujeta a dicha obligación. Tampoco fue posible el cumplimiento de estas nuevas disposiciones legales, por lo que hubo de formularse otros planteamientos que impidieran quedarse en letra muerta el propósito original del Constituyente de 1917.

La solución, después de varias deliberaciones habidas entre representantes de los trabajadores y de las empresas, con participación de representantes nombrados por la Secretaría del Trabajo, se encontró en la creación del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores, y su manejo por una institución oficial en la que tuvieran participación directa

y activa varios representantes obrero-patronales. Se mantuvo vigente la disposición original del Constituyente de 1917 en el sentido de obligar a los patronos a proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas según lo determinasen las leyes reglamentarias respectivas, indicándose que la obligación se cumpliría mediante las aportaciones que las empresas hicieran a un fondo nacional de la vivienda, con cuyas aportaciones fuese posible constituir depósitos en beneficio de cada trabajador, destinados al financiamiento necesario para la construcción de las habitaciones en cuestión. Se consideró, asimismo, de utilidad social, la creación del organismo que debía encargarse de la administración y distribución de los recursos obtenidos por el Fondo, consignándose en la ley respectiva las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores pudieran adquirir en propiedad una vivienda. Tales son los fundamentos jurídicos de la Ley del INFONAVIT.

Cuatro tipos de aportaciones integran el Fondo: *a*) las que deben hacer los patronos; *b*) las que en numerario, servicios y subsidios proporcione el gobierno federal; *c*) los bienes y derechos que adquiriera la institución de referencia, y *d*) los rendimientos que ésta obtenga provenientes de la inversión de los recursos de que disponga. Con el conjunto de dichas aportaciones el Instituto se ha encargado a su vez de administrar el Fondo Nacional de Vivienda; de establecer y operar un adecuado financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para la adquisición de habitaciones o satisfacer los otros fines accesorios de que ya se ha hecho mención. Las acciones correspondientes han permitido

a la institución, coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones y otorgar créditos a los trabajadores para ampliar, reparar o mejorar las viviendas que ya tengan en propiedad.

A efecto de que cada trabajador pueda disponer en un momento dado de dichos créditos, los patrones están obligados a inscribir a todos sus trabajadores en el Instituto y efectuar las aportaciones que les corresponda hacer al Fondo Nacional de la Vivienda. Estas aportaciones se consideran gastos de previsión social de las empresas, de las que bajo ningún concepto pueden privarse al trabajador empleado, por cuyo motivo se ha facultado a los propios trabajadores el denunciar ante las autoridades del trabajo o ante la institución, el incumplimiento patronal de tal obligación. La denuncia hecha y la investigación que lleve a cabo el Instituto no releva al patrón del cumplimiento respectivo ni lo exime de las sanciones en que haya incurrido.

La LFT, por su parte, establece que cuando un trabajador reciba financiamiento del Fondo, el 40% de los depósitos hechos en su favor que se hayan acumulado hasta esa fecha, se aplicará de inmediato como pago inicial del crédito concedido, porcentaje que se continuará aplicando en el pago de los abonos subsecuentes que deba hacer el trabajador hasta liquidar el crédito que corresponda. En caso de incapacidad total permanente del trabajador, de jubilación o muerte, se entregará a sus beneficiarios en este último caso, o a él tratándose de las dos primeras situacio-

nes, el total de los depósitos constituidos más una cantidad adicional igual al importe de dichos depósitos, deduciéndose únicamente las cantidades que se hubieren aplicado al pago del crédito del saldo que resulte disfrutará el trabajador o sus beneficiarios.

Por último, cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y tenga cincuenta o más años de edad, tendrá derecho a la entrega total de los depósitos hechos en su favor en las condiciones establecidas por el Instituto, ya que las cantidades respectivas se toman del Fondo de la Vivienda, cuya administración está sujeta a programas muy estrictos de inversiones y gastos, con objeto de que el manejo de los recursos quede siempre sujeto a inversiones precisas y al cumplimiento de obligaciones que por su parte deba hacer la propia institución.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Fondo de retiro. "Fondo", capital. "Retiro", acción y efecto de retirarse, abandono de un lugar.

Capital que el patrón retiene proporcionalmente al trabajador para efectos de jubilación.

Octavio SALAZAR

Fondo revolvente. "Fondo", Capital. "Revolvente", confundir.

Partida económica que tiene un organismo público o privado para sufragar gastos de manera inmediata.

Octavio SALAZAR

G

Gasto funeral. “Gastar”, del latín *vastare*, “devastar, arruinar”. “Funeral”, tomado del latín *funeralis* “perteneciente a un funeral”, derivado de *funus, eris*, “funeral, ceremonia fúnebre”.

“Gasto” significa “hacer, ahorrar, restringir”, acción de gastar. Particularmente, hecho de entregar dinero por algo; cantidad de dinero que se gasta. “Funeral” son las “exequias, honras fúnebres”. Oficio religioso solemne que se hace por los difuntos. Entierro hecho con pompa.

La Real Academia Española considera que “gasto” es la acción de gastar, y “funeral” es la pompa y solemnidad con que se hace un entierro o unas exequias.

En materia de seguridad social, la ayuda para gastos de funeral se refiere a cuando fallezca el asegurado o el pensionado. El IMSS entregará una prestación en dinero a la persona, preferentemente familiar del asegurado, que presente la copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.

La ayuda para gastos de funeral es una prestación en dinero que ha estado presente desde la primera LSS de 1942. Posteriormente hubo reformas a esta prestación con el propósito de beneficiar al trabajador, o en este caso, a sus supervivientes.

La Ley vigente, de 1973, contempla los casos en que la muerte del asegurado se deba a un riesgo de trabajo o no.

Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará el pago de una cantidad igual a dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado. El pago se hará a la persona que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, y que sea preferentemente familiar del asegurado (a. 71, fr. I, LSS, reformado en 1984).

Cuando la muerte del asegurado sea por causa distinta a un riesgo de trabajo, siempre y cuando el asegurado tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, o cuando fallezca un pensionado, el Instituto pagará una ayuda para gastos de funeral, consistente en dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de su fallecimiento, a la persona, preferentemente familiar del asegurado o del pensionado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral (a. 112 LSS, reformado por decreto de 30 de diciembre de 1988).

González Díaz Lombardo opina que aun cuando esta prestación es un avance importante, apenas cubre los gastos que normalmente se ocasionan con este motivo. Considera que esta presta-

ción en dinero podría darse en forma más amplia y generosa, tomando en cuenta los diversos aspectos que comprenden los gastos por funerales, tales como las criptas, urnas o fosas; instalaciones para los servicios funerarios; los velatorios; el servicio de transporte y los servicios jurídicos. Para tal efecto, el maestro González propone la combinación de las prestaciones en dinero con las medidas y servicios sugeridos.

Prescribe en un año la obligación del Instituto de pagar a los interesados la ayuda para gastos de funeral (a. 279, fr. III de la LSS).

La forma de solicitud de ayuda para gastos de funeral, del IMSS, requiere los datos del fallecido, del solicitante, la localización de antecedentes, la certificación de afiliación y vigencia y la certificación de prestaciones en dinero, entre otros datos.

Por lo que se refiere a la LISSSTE, publicada en el *D. O.* de la Federación el 27 de diciembre de 1983, en su a. 3º, fr. XX, ordena el establecimiento, con carácter obligatorio, de los servicios funerarios.

El c. VII de la LISSSTE, denominado "De las prestaciones sociales y culturales", establece, en el a. 137, que el Instituto atenderá, conforme a esta ley, a las necesidades básicas del trabajador y su familia, a través de la prestación de servicios que contribuyan al apoyo asistencial, a la protección del poder adquisitivo de sus salarios, entre otras finalidades.

El a. siguiente indica que para los efectos del a. anterior, el ISSSTE proporcionará servicios sociales a precios módicos, entre éstos los servicios funerarios (a. 138).

En el caso del fallecimiento de un pensionista, el ISSSTE o la pagaduría

correspondiente entregará a sus deudos o a las personas que se encarguen de la inhumación, el importe de ciento veinte días de pensión por concepto de gastos funerales, al presentar el certificado de defunción y la constancia de los gastos del sepelio. Si no hubiere alguien que se encargue de la inhumación, el ISSSTE lo hará, o el pagador respectivo, con el límite del monto del importe antes señalado, a reserva de que el propio Instituto le reembolse los gastos (a. 81).

La LISSFAM, publicada en el *D. O.* de la Federación el día 29 de junio de 1976, prevé, en su a. 54, que al fallecimiento de un militar, sus deudos tendrán derecho a que se les cubra por concepto de pagos de defunción, el equivalente a cuatro meses de gastos de representación y asignaciones que estuviere percibiendo en la fecha del deceso para atender los gastos de sepelio.

Si no hubiere constancia de afiliación de familiares, o los deudos del militar fallecido no acudieren a atender la inhumación, la autoridad militar correspondiente tendrá la obligación de encargarse del sepelio (a. 55 de la LISFAM).

Los generales, jefes y oficiales, en caso de defunción del cónyuge, del padre, de la madre o de algún hijo, tendrán derecho a que se les otorgue el equivalente a quince días de haberes o haberes de retiro más gastos de representación y asignaciones que estuvieren percibiendo, como ayuda para los gastos de sepelio. El personal de tropa, en los mismos casos, tendrá derecho a que se le otorgue el equivalente a treinta días de haberes o haberes de retiro para igual fin, sumadas las asignaciones que estuviere percibiendo (a. 56 de la LISSFAM).

El a. 145 de la LISSFAM establece la prestación de servicios funerarios a los militares y a sus familiares señalados en el a. 152 de esta ley, mediante el pago de cuotas-costos, incluyendo dentro de estos servicios el de carrozas, traslados, inhumaciones e incineraciones.

En la antigüedad, en Roma, existieron asociaciones formadas por artesanos, quienes mediante una pequeña cuota de entrada y una cotización periódica mínima, recibían, al fallecer, sepultura y funerales.

En la Edad Media, el espíritu de previsión se manifestó en las cofradías o hermandades, que eran instituciones con la finalidad de atender los casos de enfermedad y entierro, entre otros. Estas instituciones existieron en varios países europeos. Más tarde, en España, con los montepíos, se desarrollaron funciones de previsión, tales como los donativos en casos de fallecimiento, y ayuda en los de enfermedad y entierro.

La LSS de 1942 estableció como ayuda para gastos de funeral, por lo que se refiere a los riesgos de trabajo, la cantidad equivalente a un mes de salario a la persona que presentara la cuenta de los gastos de entierro (a. 37, fr. V, inciso a). En los años de 1949 a 1971, el mes de salario continuó siendo el monto de ayuda para gastos de funeral; sin embargo, se fijó una cantidad mínima de doscientos cincuenta pesos para el caso de que el salario mensual fuera inferior a esa cantidad. En 1957 se determinó como mínimo quinientos pesos, y en 1972 cambió a dos meses de salario promedio con importe mínimo de mil pesos y máximo de nueve mil, sin fijar ninguna condición en cuanto a tiempo de cotización. La nueva LSS de 1973 estableció que esta prestación no sería

inferior a mil quinientos pesos ni excedería de doce mil.

En la LSS de 1942, en su capítulo relativo al seguro de enfermedades no profesionales y maternidad, el a. 61 estableció que en caso de muerte, se pagaría la cantidad de ciento veinte pesos para gastos de entierro, que se entregarían a la persona que presentara la cuenta de esos gastos. En relación con este precepto, el Instituto de Derecho Comparado, en 1946, señaló que esta prestación se aplicaba exclusivamente al asegurado, como hasta la fecha, quedando fuera del beneficio las personas mencionadas en los aa. 54 y 58 de esta ley, es decir, la esposa o concubina y los hijos menores de diecisiete años.

Las cuantías sucesivas de la ayuda para gastos de funeral en el ramo de enfermedades y maternidad han sido: de 1944 a 1948, ciento veinte pesos fijos; de 1949 a 1956, doscientos cincuenta pesos fijos; a partir de 1957, un mes de salario promedio del grupo en que estuviera cotizando el trabajador a su fallecimiento, con un mínimo de quinientos pesos. En 1972 se mantiene el mes de salario promedio, pero la cuantía mínima se eleva a mil pesos y se señala un máximo de seis mil pesos.

Anteriormente, para el ramo de enfermedades y maternidad la ayuda para gastos de funeral era similar a la que se otorgaba en riesgos del trabajo, aunque difería en las cuantías y en la condición en cuanto al mínimo de cotizaciones semanales antes del fallecimiento. Esta última condición se estableció en 1957 y, asimismo, se otorgó también esta ayuda a los pensionados.

Gabriela SÁNCHEZ LUNA

Grado de riesgo. "Grado", del lat. *gradus*, peldaño. Cada lugar de la escala en

la jerarquía de una institución. Cada uno de los diversos estados, valores o calidades que, en relación de menor a mayor, puede tener una cosa.

“Riesgo”, del ant. resgar, cortar, del lat. *resecare*. Contingencia o proximidad de un daño. Cada una de las contingencias que puede ser objeto.

Grado de riesgo. El grado de riesgo es la medida de siniestralidad o peligrosidad a la que los trabajadores están expuestos en virtud de la actividad que las empresas desempeñan conforme a la rama o actividad a que se dedican.

Tiene su fundamento en la LSS en los aa. 77 al 87 y 91, y en el Reglamento para la Clasificación de las Empresas y Determinación de Grados de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo.

El objeto de la clasificación de siniestralidad o peligrosidad de las empresas es determinar el grado de riesgo, así como la prima a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo como obligación específica de las empresas.

Cabe señalar que ni el Estado ni el trabajador tienen la obligación de dar aportación en esta rama; esta obligación por parte del patrón está determinada por mandato constitucional en el a. 123, fr. XIV y en los aa. 472 y siguientes de la LFT.

El a. 79 de la LSS establece:

“Para los efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas serán clasificadas y agrupadas de acuerdo con su actividad, en clases, cuyos grados de riesgo se señalan para cada una de las clases que a continuación también se relacionan [...]”

Esto es, como todas las empresas están sujetas a una expectativa de siniestro, que es la probabilidad de que surja un daño y la realización de un peligro

que afecte la integridad psicosomática de los sujetos asegurados, tomando en cuenta en primer lugar la actividad fundamental de la empresa, y en segundo término, las condiciones específicas de peligrosidad, entonces se determina un grado de riesgo, en atención a las medidas preventivas, condiciones de trabajo y demás elementos que influyen sobre el riesgo particular de cada negociación.

Para determinar la peligrosidad de las empresas existen cinco clases de riesgo, en las que se agrupan los diversos tipos de actividades y ramas industriales en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores.

“La actividad de las empresas ha sido clasificada de acuerdo con las estadísticas de riesgos realizadas en las que desempeñan la misma actividad. Dicha clasificación se encuentra en el a. 24 del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo, de manera que una vez precisada la actividad exclusiva, preponderante de la empresa, pueda ser ubicada en la clase que corresponda.”

Para fijar las condiciones particulares de las empresas, se han distribuido los grados de peligrosidad de riesgo, en una escala de 1 y 100.

El objeto primordial es determinar tres puntos o niveles básicos de grado de riesgo para cada clase en que las empresas puedan oscilar entre estos parámetros, con el fin de establecer casuísticamente su peligrosidad y especialmente la propensión al siniestro. Estos tres puntos o niveles básicos son: mínimo, medio y máximo.

De la misma manera, se encuentra establecido en el a. 13 del Reglamento

para la Clasificación de las Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo el catálogo de actividades conforme al grupo y fracción por los cuales las empresas se encuentran debidamente clasificadas conforme a sus actividades y ramas industriales en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores.

Para efectos del párrafo anterior se toma en cuenta como base la estadística de los riesgos de trabajo acaecidos en los referidos grupos de empresas computados y evaluados de manera global, según lo dispone el a. 82 de la LSS.

El órgano encargado para realizar la determinación, asignación, modificación y revisión del grado de riesgo es el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Dentro de las facultades establecidas por la ley, el IMSS establecerá cada tres años la revisión de la tabla prevista en el a. 79 de la LSS, para que se mantenga o restituya, en su caso, el equilibrio financiero de esta rama de seguro.

Emma RUESTRA GAYTÁN

Gratificación. "Gratificar", del latín *gratificare*, de *gratus*, agradar, agradable, gustar, recompensa. Y de *facere*, producir, hacer, ejecutar. *Gratificatio*. Recompensa pecuniaria de algún servicio extraordinario.

La LSS, en su a. 32, nos dice que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo además de otros conceptos, como son las gratificaciones.

1º Es una forma voluntaria de remuneración que otorga el patrón a sus empleados, como complemento del sueldo o retribución normales; puede ser una

suma global arbitrariamente fijada o un porcentaje de las utilidades; a veces la gratificación es regular en cuanto a su periodicidad —cada balance anual— pero no en cuanto a su monto, que el patrón hace depender de los beneficios obtenidos.

2º La fijación obligatoria del aguinaldo anual ha sustituido en gran parte esta concesión graciable, y tiende a hacerla desaparecer.

3º Es una remuneración de un servicio o cargo de carácter eventual.

Remuneración de un servicio o cargo que se recibe, además del sueldo, en la calidad de percepción excepcional compatible con éste.

4º Prima extra pagada a un empleado.

5º Recompensa o premio que se paga, de manera extraordinaria, a una persona en reconocimiento de alguna circunstancia o mérito específico.

Miryam VALLES FAUDO A

Grupo de cotización. "Grupo": conjunto de seres o cosas.

"Cotización": acción y efecto de cotizar.

"Cotizar", asignar precio en la bolsa o mercado. Recaudar una cuota.

La LSS, que fue la única que llegó a utilizar el término, no establecía una definición.

Tarifa en la cual se ubicaba al salario integrado de sujeto de aseguramiento que tenía un mínimo en promedio y un máximo, cuya función era servir de base para determinar el importe de las cuotas obrero-patronales y el importe de las prestaciones en dinero.

El grupo de cotización fue utilizado únicamente por la LSS, incluso en la Ley vigente en el año de 1981 en el a. 33 se establecían grupos de cotización que

iban del grupo M hasta el W; por ejemplo, el grupo N comprendía más de cincuenta pesos, promedio sesenta pesos, hasta setenta pesos, y mientras un salario se mantuviera en estos márgenes pagaría un mismo importe de cuotas obrero-patronales y recibiría un mismo importe de prestaciones en dinero.

Sin embargo, se establecía ya el grupo de cotización W, que comprendía a salarios de más de doscientos ochenta pesos, y con un límite superior de hasta diez veces el salario mínimo general que rigiera en el D. F., y para este grupo de salario, a diferencia de los demás, el pago de cuotas obrero-patronales y el otorgamiento de prestaciones en dinero se daba con base en porcentajes fijos establecidos en la ley.

Con el paso del tiempo y con el fenómeno inflacionario llegó el momento en que todos los salarios se ubicaron en el grupo W, dejando de ser operantes el resto de grupos de cotización.

Actualmente no existen grupos de cotización, y en términos del a. 33 de la LSS sólo existe un mínimo determinado por los salarios mínimos y un máximo que para los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte se ubica en diez veces el salario mínimo general vigente en el D. F., y de veinticinco veces este mismo salario para los demás seguros de régimen obligatorio.

Las leyes del ISSSTE y del ISSSFAM utilizan para denominar a su tarifa base de cálculo respectivamente: sueldo básico y haberes militares.

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

H

Higiene del trabajo. Proviene de la unión de dos palabras en latín: *diaetica*, que significa higiene, y *labor, laboris*, que significa trabajo.

Consiste en la adopción de medidas que deben ser respetadas para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo.

La higiene del trabajo se ocupa de las reglas y procedimientos que conducen a la conservación de la salud y a la prevención de enfermedades de los trabajadores.

Este servicio comprende las normas técnicas y medidas sanitarias de tutela o de cualquier especie, que eliminan o reducen los riesgos de los distintos centros y puestos de trabajo; las que estimulan o desarrollan una actitud positiva y constructiva respecto a la prevención de accidentes y enfermedades que se pueden derivar de la actividad profesional, y las que estimulan un estado sanitario óptimo.

Desde la Revolución Industrial, ha sido más frecuente la adquisición de enfermedades ocasionadas por el trabajo, vinculado al medio o por los agentes que se emplean en la labor. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores a su servicio las medidas necesarias, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, para el mejor desempeño de sus funciones.

Las enfermedades de trabajo son el resultado de un riesgo genérico, producto de los peligros de determinadas industrias o explotaciones. Es por esto que desde tiempos remotos los trabajadores de todo el mundo han sentido la necesidad de protegerse en contra de los riesgos profesionales.

Las disposiciones legislativas sobre higiene y seguridad son consecuencia de la presión que sobre los patrones ejercieron los trabajadores mediante diversos movimientos.

De esta necesidad de seguridad e higiene en el trabajo surgen las comisiones mixtas, organismos previstos por la ley para investigar las causas de los accidentes y enfermedades en el trabajo, así como proponer medidas de prevención y vigilar que se cumplan estas últimas.

Las comisiones mixtas son una obligación que la ley impone a patrones y a trabajadores, y que también por ley se deben organizar y funcionar dentro de determinados lineamientos.

Lamentablemente, y sobre todo en empresas pequeñas, las comisiones mixtas de seguridad e higiene se organizan y funcionan en papel; por esa razón han sido inoperantes, en cuanto a seguridad en empresas se refiere, y sólo se han estructurado como una manera de cumplir con un formalismo legal

que pone en riesgo de sanciones a los patrones que no lo acaten.

Gilda BAUTISTA

Higiene y seguridad. La palabra "higiene" proviene del griego *hygies*, que significa sano. Genéricamente se refiere al sistema de principios y reglas que tienen por objeto conservar la salud y prevenir las enfermedades.

"Seguridad" proviene del latín *securitas*, que equivale a confianza, certeza. Se entiende como la tranquilidad de las personas derivada de la idea de que no hay ningún peligro que temer.

Desde el punto de vista jurídico, el tema de la higiene y seguridad se ubica, en forma preponderante, en el campo del derecho del trabajo; es a este ámbito al que se constriñen los comentarios siguientes. No obstante, también puede encontrarse esta noción en el derecho sanitario, y ubicársele en el vasto tema, de índole mercantil, de los seguros de carácter privado.

En materia de relaciones de trabajo, tal como ocurre con la medicina, tan importante o más que el aspecto curativo es el preventivo. Es preferible en todo tiempo evitar que un trabajador sufra un accidente de trabajo, que garantizarle atención médica calificada, aparatos de prótesis funcionales y elevadas indemnizaciones.

Hace tiempo que fue superada la concepción de que el trabajador es sólo una pieza del engranaje de la empresa, una caña que se exprime y luego se desecha. El trabajo es un medio de dignificación para quien lo presta, fuente del sostenimiento familiar y del desarrollo nacional.

Resultaría contrario a esta elevada filosofía, que la prestación de servicios

subordinados se hiciera con quebranto para la salud o con riesgo para la vida de los hombres y mujeres que viven de su esfuerzo personal.

Desde 1917, el visionario Constituyente de Querétaro incorporó, en la fr. XV del a. 123 constitucional, las obligaciones patronales de observar los preceptos sobre higiene y salubridad en la instalación de los establecimientos, de adoptar medidas para prevenir accidentes y de organizar el trabajo en forma tal, que quede garantizada la salud y la vida de los trabajadores.

En el caso de los trabajadores al servicio del Estado, no existe, en el nivel constitucional, disposición referente a la higiene y seguridad; sin embargo, dentro de las obligaciones de las dependencias burocráticas contenidas en el a. 43 de la LFTSE, está la de cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes que corresponden a los patrones en general.

Las medidas de higiene y seguridad no deben considerarse como una carga onerosa e innecesaria para el patrón. Indudablemente que lo primero es preservar la vida y la salud del trabajador, pero adicionalmente esta normatividad va encaminada a evitar contingencias que pudieran ocasionar la interrupción del proceso de producción o el descenso del ritmo productivo.

Las cuestiones de higiene y seguridad conciernen a los dos sujetos de la relación laboral; se establecen para ambos derechos y obligaciones de carácter recíproco. Así tenemos, a título de ejemplo, que en la LFT se señalan causas de despido y de retiro relacionadas con este tema (a. 47, frs. VII y XII, y 51, frs. VII y VIII).

Entre las obligaciones relativas a higiene y seguridad que corresponden al

trabajador, se encuentran: observar las medidas preventivas; someterse a reconocimientos médicos; comunicar al patrón las enfermedades contagiosas que padezca; avisar al patrón las deficiencias que advierta en la instalación o en el proceso productivo, etcétera.

Como obligaciones del patrón tenemos, entre otras: instalar la empresa tomando en cuenta la prevención de riesgos y la reducción de los niveles de contaminación; dar aviso a la autoridad de los accidentes de trabajo, especialmente de aquellos en los que se produzca la muerte del trabajador; disponer de material para brindar primeros auxilios; establecer una enfermería o instalar un hospital según el número de trabajadores de la empresa.

Es un grave error considerar que la higiene y la seguridad solamente están referidas a las macroempresas; ninguna negociación, sin importar tamaño, ubicación o tipo de actividad, está exenta de las obligaciones inherentes a este tema.

La consideración anterior resulta apropiada, si se toma en cuenta el elevado número de centros laborales cuya plantilla de personal no rebasa siquiera el número de diez trabajadores.

Existen dos instancias que resultan determinantes en la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad: las comisiones mixtas de seguridad e higiene y la Inspección del Trabajo.

Las comisiones mixtas de higiene y seguridad que se establecen a nivel de empresa son de una gran relevancia: su cercanía con los problemas y su composición paritaria operan en favor de su eficacia y de su equilibrio.

De manera complementaria, es fundamental la función de vigilancia que la LFT le atribuye en este campo a la Ins-

pección del Trabajo, como autoridad laboral. Cumpliendo con puntualidad su obligación de inspeccionar periódicamente las empresas, escuchando de viva voz las opiniones de los actores del proceso productivo, puede detectar a tiempo situaciones de riesgo para la salud de los trabajadores o la seguridad de la empresa, hacerlas constar en actas y, lo que es más importante, procurar su inmediata corrección.

La reglamentación de los aspectos de higiene y seguridad corresponde al Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo (publicado en el *D. O.* de 5 de junio de 1978), así como a los múltiples instructivos, manuales y circulares que sobre el particular han expedido la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y la Secretaría de Salud.

En el Reglamento citado se desarrollan aspectos como: condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo; prevención de incendios; operación y mantenimiento de equipo industrial; herramientas de trabajo; manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias peligrosas; condiciones ambientales de trabajo; equipo de protección; establecimiento de comisiones consultivas; procedimientos administrativos y sanciones, etcétera.

En el ámbito internacional ha sido permanente la preocupación de la OIT sobre estos temas, lo que se ha traducido en un número importante de convenios y recomendaciones.

Entre los convenios de la OIT que han sido ratificados por México, y que por ello forman parte de la ley suprema de toda la Unión, en los términos del art. 133 constitucional, destacan: prescripciones de seguridad en la Industria de la Edificación (núm. 62. *D. O.* de 4 de octubre de 1941); Protección de los Tra-

bajadores contra las Radiaciones Ionizantes (núm. 115. *D. O.* de 23 de enero de 1984); Prevención de los Accidentes del Trabajo de la Gente de Mar (núm. 134. *D. O.* de 21 de enero de 1975); Seguridad e Higiene en los Trabajos Portuarios (núm. 152. *D. O.* de 21 de mayo de 1982); Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo (núm. 155. *D. O.* de 6 de marzo de 1984), Seguridad en la Utilización de Productos Químicos en el Trabajo (núm. 170. *D. O.* de 4 de diciembre de 1992).

Hoy que preocupan tanto los aspectos concernientes a la productividad, debe considerarse que uno de los múltiples medios para incrementarla o para mantenerla en niveles convenientes, es evitando los riesgos de trabajo y creando un ambiente laboral propicio y seguro.

La preservación de la salud y la vida del trabajador, el evitar la interrupción de las operaciones de la fuente laboral y la conservación del medio ambiente, son las grandes finalidades que buscan las medidas de higiene y seguridad.

José DÁVALOS

Huelga. Es la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento llevada a cabo por una coalición de trabajadores para exigir al patrón, mediante la presión y la resistencia, el cumplimiento o mejoría de las condiciones de trabajo, con el fin de restaurar, en esos u otros centros de prestación de servicios, la armonía y proporcionalidad entre los derechos de los trabajadores con los del patrón.

“La huelga —dispone el a. 442, LFT—, puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.”

La “coalición —a que nos referimos en la noción de huelga— es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes” (a. 355, LFT); para los efectos de la huelga, se consideran coaliciones permanentes a los sindicatos de trabajadores (a. 441, LFT).

Tres facetas de la huelga. Debemos distinguir entre el derecho de huelga, el acto jurídico de la huelga y el ejercicio del derecho de huelga.

El derecho de huelga es la facultad del conglomerado de trabajadores para suspender el trabajo en una empresa o establecimiento.

El acto jurídico de huelga es la propia suspensión del trabajo en una empresa o establecimiento para alcanzar la satisfacción de sus peticiones.

El ejercicio del derecho de huelga es la manifestación dinámica de ese derecho, y se desdobra en todo un procedimiento configurado por las tres etapas siguientes: 1. Periodo de prehuelga: a) pliego de peticiones; b) emplazamiento, y c) audiencia de conciliación. 2. Periodo de huelga: a) estallido de la huelga, y b) calificación de la huelga. 3. Terminación de la huelga: a) convenio; b) allanamiento; c) laudo arbitral de un particular, y d) sentencia colectiva de la JCA.

El titular del *derecho de huelga* es el grupo de trabajadores de la empresa unificados en un ente colectivo.

En la exposición de motivos de la Ley de 1970, al referirse al “grupo de trabajadores de la empresa unificados en ese ente colectivo”, se explica que es “la comunidad de trabajadores como una simple unidad de hecho”. Es una realidad social perfectamente configurada, con clara unidad colectiva, en estrecha cohesión y con nítidos perfiles

que sólo le falta que el ordenamiento jurídico-laboral le imprima o adhiera personalidad propia.

Advertimos que los derechos colectivos, entre ellos el *derecho de huelga*, son los derechos del conglomerado de los trabajadores de la empresa, pero no son los derechos de cada trabajador en particular. Se trata de derechos indivisibles otorgados a la pluralidad de trabajadores de la empresa como una unidad frente al patrón y a cada uno de los trabajadores, recíprocamente, frente a los otros miembros integrantes de esa unidad. Tienen una manifestación externa del círculo de trabajadores como conjunto hacia el patrón y una manifestación interna de cada uno de los trabajadores de ese círculo entre sí.

Para ejercer sus derechos colectivos, los trabajadores deben, previamente, ejercer su derecho individual de coligarse: de formar una "coalición temporal" —denominada simplemente coalición— o una "coalición permanente" —llamada sindicato—.

Los trabajadores, por medio de la "coalición temporal", pueden ejercer sus derechos colectivos siguientes: derecho de participar del importe del 10% de las utilidades; derecho a que se les entregue la Declaración del Impuesto sobre la Renta para efectos de reparto de utilidades; derecho de plantear observaciones a la forma en que se determinó la renta gravable, etcétera.

El derecho colectivo de huelga para exigir al patrón la firma o revisión de un contrato colectivo de trabajo solamente lo pueden ejercer los trabajadores mediante una "coalición permanente" —un sindicato—, y no a través de una "coalición temporal" (aa. 387 y 450).

Queremos insistir, antes de seguir adelante, que el titular de los derechos

colectivos, entre ellos el *derecho de huelga*, es el "grupo de trabajadores de la empresa unificados en un ente colectivo", en estrecha cohesión y nítidos perfiles, que pueden tener o no atribuida personalidad propia. O sea, los titulares son los trabajadores de la empresa como miembros de ese ente colectivo, y no los trabajadores aislados en lo individual ni sus coaliciones ni sus sindicatos. Las coaliciones y sindicatos son los medios de que disponen los trabajadores para ejercer sus derechos colectivos que, como miembros de esa unidad social perfectamente configurada, son titulares.

Acto jurídico de huelga. Con precisa connotación, el a. 440 LFT define a la huelga: "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores"; que "debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo" (a. 443).

"En la era de la tolerancia —relata Mario de la Cueva— la huelga era un hecho jurídico. En la C. de Querétaro, en las C. de la segunda posguerra de Francia y de Italia, y en la de España de 1978, la huelga devino un acto jurídico".

"En el derecho mexicano —se explica en la exposición de motivos de la LFT de 1970—, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas".

La huelga es un acto jurídico porque consiste en la manifestación de voluntad de los trabajadores —suspensión de los trabajos—, que realiza un supuesto normativo y produce, con esa intención, las consecuencias jurídicas previstas —presionar al patrón para que

cumpla o mejore las condiciones de trabajo—.

El acto jurídico de la huelga consiste en la suspensión total —no parcial— de los trabajos de una empresa o, en su caso, de alguno o algunos de sus establecimientos llevada a cabo el día y hora anunciados.

Al estallar la huelga por costumbre política sindical, sin ser requisito legal, en los accesos de las instalaciones se colocan como símbolo de la huelga las banderas rojinegras, y toda vez que, de hecho, los trabajadores se constituyen en depositarios de los bienes del patrón, establecen guardias permanentes para evitar la sustracción de los mismos.

La huelga es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo para todo el tiempo que dure (a. 447, LFT). Esto es, se suspenden, fundamentalmente, las obligaciones de prestar el servicio y, eventualmente, la de pagar el salario, sin responsabilidad de los trabajadores ni del patrón.

Procedimiento de huelga. Por no ser propio de la materia de este diccionario no explicamos todas las etapas del procedimiento de huelga, sino sólo nos referiremos a las seis modalidades de huelga que pueden resultar de la dinámica de ese procedimiento: 1) huelga existente o inexistente; 2) huelga lícita o ilícita, y 3) huelga justificada o injustificada.

1) *Huelga existente o inexistente.* La existencia o inexistencia legal de una huelga gira alrededor de que se reúnan o no los requisitos de objeto, forma y mayoría.

Para suspender los trabajos por huelga —disponen los aa. 450 y 451, fr. I, LFT— se requiere que tenga por objeto alguno o algunos de los siguientes: a) Conseguir el equilibrio entre los diver-

sos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; b) Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; c) Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; d) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; e) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; f) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en los incisos anteriores, y g) Exigir la revisión de los salarios contractuales.

En el pliego de peticiones, que es con el que se inicia el procedimiento de huelga, los sindicatos “formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y expresarán concretamente el objeto de la misma” (a. 920, fr. I, LFT).

Para suspender el trabajo por huelga, además de expresar su objeto, se requiere que se cumplan previamente las formas siguientes: el aviso de suspensión de labores deberá darse por escrito, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos (a. 920, fr. III, LFT), señalándose, desde luego, el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término para estallar la huelga (a. 920, fr. I, LFT). En consecuencia, es requisito que la huelga se estalle el día y hora señalados, no antes ni después.

Cuando se trate de emplazamiento a huelga por revisión de los salarios tabulados del contrato colectivo, la petición

de revisión, no el emplazamiento a huelga, debe hacerse previamente, o simultáneamente con el emplazamiento a huelga, con treinta días de anticipación, y si se trata de la revisión del contrato colectivo, con sesenta días de anticipación (aa. 399 y 399 bis, LFT).

Además de los requisitos de objeto y forma mencionados, se requiere que "la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento", mayoría que se determinará después de estallada la huelga en el incidente de declaración de inexistencia (a. 451, fr. II, LFT).

Dentro de las setenta y dos horas siguientes al estallido de la huelga, los trabajadores y los patronos o terceros interesados podrán solicitar de la JCA declare la inexistencia de la huelga en el caso de que no se reúnan alguno o algunos de los requisitos de objeto, forma y mayoría indicados (a. 930, fr. I, LFT).

De lo anterior podemos concluir: huelga legalmente existente es la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores, que cumplieron con las formalidades legales y que tuvo por objeto alguno o algunos de los señalados por la Ley como fines de esa institución. *A contrario sensu*, huelga inexistente es la que no reúne los requisitos mencionados.

2) *Huelga lícita o ilícita*. Para que una huelga sea considerada como lícita debe tener por objeto alguno o algunos de los señalados como fines de esa institución; *a contrario sensu*, una huelga será considerada ilícita cuando tuviera como objeto un fin contrario a los fines propios de la misma.

La C., ajustándose al anterior criterio de licitud, en la fr. XVIII del a. 123-

A precisa: "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".

Pero tanto la C. (fr. XVIII, a. 123-A) como la LFT (a. 445) se apartan del criterio de ilicitud —correlativo al de licitud— mencionado, al disponer: "La huelga es ilícita: I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno".

La declaración de ilicitud de una huelga por la JCA dará por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que hubiesen incurrido.

3) *Huelga justificada o injustificada*. Las declaraciones de huelga existente o inexistente, o de huelga lícita o ilícita, como hemos visto, en manera alguna se refieren al fondo de la misma: a la justificación o injustificación de las peticiones de los trabajadores huelguistas.

Para el conocimiento y decisión de la justificación o injustificación —o, como las llamaba la Ley de 1931, la imputabilidad o inimputabilidad— de la huelga, existen dos procedimientos: a) Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica (aa. 870 y ss. de la LFT), y b) Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica (aa. 900 y ss. de la LFT).

Los trabajadores huelguistas no están obligados a someter sus conflictos a la decisión de la JCA; esto es, no existe para ellos el arbitraje obligatorio. Pero

si deciden someterlo al arbitraje será por conducto de alguno de los dos procedimientos mencionados (a. 937, LFT).

a) En los procedimientos colectivos de naturaleza jurídica, las JCA deciden sobre la aplicación y cumplimiento de las normas preexistentes.

Por lo tanto, tratándose de huelgas "por cumplimiento de contrato colectivo o del contrato-ley" (a. 450, fr. IV, LFT) o por "cumplimiento de las disposiciones legales sobre reparto de utilidades" (a. 450, fr. V), la solicitud de declaración de imputabilidad de la huelga deberá plantearse por esta vía, para que la junta resuelva si se violó el derecho preexistente y condene a su cumplimiento.

b) En los procedimientos colectivos de naturaleza económica, las JCA no deciden sobre la aplicación del derecho preexistente, sino por el contrario, dictan nuevas normas —crean derecho— para cambiar los salarios o modificar las condiciones de trabajo (a. 919, LFT).

En consecuencia, tratándose de huelgas por la "celebración o revisión del contrato colectivo o contrato-ley" (a. 450, frs. II y III, LFT) o por "exigir la revisión de los salarios contractuales"

(a. 450, fr. V), los sindicatos deberán plantear la demanda de declaración de imputabilidad de la huelga por medio de este procedimiento, para que la JCA dicte las nuevas normas relativas a las condiciones de trabajo o al cambio del salario.

Si la JCA declara que la huelga es imputable al patrón —porque efectivamente violó el contrato colectivo o las normas de participación de utilidades, o su situación económica sí le permite conceder las nuevas condiciones de trabajo o los aumentos salariales solicitados—, lo "condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga" (a. 937, LFT).

En síntesis, huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón (a. 446, LFT); *a contrario sensu*, huelga injustificada es aquella cuyos motivos son inimputables al patrón.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DERECHO DEL TRABAJO, DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Roberto MUÑOZ RAMÓN

I

Igualdad de derechos. Sin duda es en la C. en la que, con rigor jurídico, se otorgan los derechos humanos y en la que se formaliza el sistema de garantía sin diferencia alguna por razón de raza, sexo, edad, nacionalidad, credo religioso, ideología o cualquier otra circunstancia. A los derechos que no especifica el texto constitucional hay que agregar los contenidos en los convenios internacionales aprobados y ratificados conforme al a. 133 de la misma C.

Señala el maestro Fix-Zamudio que “el principio de igualdad de todos los habitantes del país radica en el goce de los derechos fundamentales que la C. establece [...]” llamadas “garantías individuales”, por tratarse de individuos: terminología que en la doctrina y en la jurisprudencia ha sido interpretada en forma amplia para hacer comprender la palabra “individuo” como sinónimo de “persona” con “personalidad jurídica”, tanto individual como colectiva, tomando en cuenta que también consagra derechos sociales que corresponden a grupos o sectores que pueden ejercer esos derechos.

Las garantías individuales de igualdad están comprendidas en los aa. 1º, 2º, 4º, 12º y 13º. El primero se refiere a la igualdad para todas las personas que se encuentren en territorio nacional, con las restricciones que en el orden

político correspondan a los extranjeros y a quienes no posean el carácter de ciudadanos. El segundo prohíbe la esclavitud y consagra la igualdad de los habitantes en el territorio mexicano. En los términos del a. 4º se precisa que los individuos, como personas físicas, varones y mujeres, sean iguales ante la ley; el a. 12 se refiere a la igualdad en la condición social prohibiendo toda distinción con títulos de nobleza, y el a. 13 garantiza la igualdad procesal.

El capítulo de las garantías individuales establece la igualdad de derechos, y conforme a lo prescrito en el a. 5º, el individuo puede dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; es decir, se consagra la libertad de trabajo, el derecho a recibir el producto del mismo, a limitar la obligación de prestar sólo el servicio convenido y a la limitación de la responsabilidad civil del trabajador en caso de incumplimiento de un contrato de trabajo. Cualquier disposición en contrario será nula y no tendrá validez alguna.

Por otra parte, las “garantías sociales” que consagra el a. 123 de la C. (expresión de la Declaración de Derechos Sociales de 1917), contenidas en los apartados A y B, fundamentan la protección de la clase trabajadora y los derechos en general de los trabajadores subordinados a uno o varios patrones,

incluidas desde luego, las garantías de libertad y de igualdad. Así, la fr. VII del apartado A textualmente dice: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad"; y la fr. V del apartado B establece que: "A trabajo igual corresponderá salario igual sin tener en cuenta el sexo".

El a. 123 constitucional constituye la base de los derechos laboral y de seguridad social mexicanos, de manera tal que sus principios de libertad y de igualdad se recogen en las leyes sobre la materia. Así, el a. 3º, LFT expresa en el segundo párrafo que: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

El tema relacionado con la igualdad de los derechos de los trabajadores conduce a distintas reflexiones:

a) La primera de ellas concierne a la condición de la mujer que en legislaciones anteriores fue motivo de consideración especial que después se interpretó como una diferencia discriminatoria. La realidad de la condición social, política y jurídica de la mujer en las fechas en que fueron promulgadas la C. (1917) y la primera LFT (1931) influyó en el propósito de sus normas, y de manera alguna puede considerarse que la intención era discriminar, sino que por el contrario, el ánimo del legislador, en ambos casos, fue el de proteger a la mujer trabajadora, al igual que a los menores trabajadores, por considerarlos débiles física y socialmente, circunstancia que se favorecía con la amarga experiencia de la historia de la explotación de ambos. De hecho debe entenderse que la intención era proteger a la familia misma. Aunque no deja de ser

curioso que se reglamentara sobre su trabajo, que fuese contribuyente, y que no tuviera derechos políticos, lo que resulta una incongruencia. La liberación de la mujer y el reconocimiento al ejercicio de sus derechos políticos (1953), es parte importante en la evolución de la igualdad jurídica con el varón.

En la ley de 1931 se consignó un capítulo especial para el trabajo de las mujeres con prohibición de su ocupación en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, la ejecución de labores peligrosas e insalubres salvo cuando a juicio de las autoridades competentes se tomaran las medidas y se instalaran los aparatos necesarios para su protección, y se disponía que no podían desempeñar labores que exigieran esfuerzo físico considerable (aa. 106, 107 y 110, LFT). La misma ley se reformó en 1962 para prohibir su trabajo extraordinario y se introdujeron normas protectoras para la mujer trabajadora embarazada, impidiéndole el desempeño de labores peligrosas para su salud o la de su hijo, otorgándole el derecho a descansos obligatorios de seis semanas antes y seis después del parto, computables para efectos de antigüedad y con el disfrute del pago del salario íntegro, así como el derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo antes de transcurrir un año después del parto; se estableció el derecho a dos reposos de media hora cada uno durante la jornada, para amamantar a sus hijos; se impuso la obligación de mantener suficientes sillas para las madres trabajadoras. Estas reformas revelan interés en la protección de la mujer, en su condición fisiológica y en el interés de cuidar la salud materno-infantil. Las mismas protecciones quedaron dispuestas en el texto de LFT de 1970.

b) La otra inquietud cuestiona la circunstancia de igualdad de derechos en la reglamentación de "trabajos especiales", particularmente en la posible violación al principio de "a trabajo igual, salario igual". La respuesta a esta situación es muy clara: las disposiciones laborales contenidas en el texto constitucional y en la legislación laboral y de seguridad social establecen protección sobre los derechos mínimos, respecto de condiciones mínimas de trabajo que pueden ofrecerse a los trabajadores, para evitar su explotación, pero de ninguna manera limitan o impiden el mejoramiento o superación de las mismas, pues incluso existen fundamentos para pactar mejores condiciones, e incluso la misma norma constitucional otorga a los trabajadores los mecanismos para que los trabajadores lo consigan: son los derechos colectivos de sindicalización y de huelga.

Las reglamentaciones especiales de algunas actividades obedecen a circunstancias que la realidad plantea y que el derecho del trabajo tiene que considerar, toda vez que ha de estar atento a los cambios sociales y a las peculiaridades que los servicios manifiesten para fijar disposiciones congruentes con sus principios de equidad y de justicia social. Por otra parte, conviene señalar que las disposiciones de la LFT que regulan los trabajos especiales han tenido sus fuentes en la propia costumbre o en los contratos colectivos de trabajo impuesta o celebrados en las actividades correspondientes, de tal suerte que las exigencias de los propios trabajadores no alteren los principios de igualdad.

Con relación a la seguridad social, la igualdad de derechos está garantizada en la legislación, aun cuando no exista declaración expresa en tal sentido. Se

comprende que los asegurados tienen derecho a disfrutar de las prestaciones siempre que cumplan con los supuestos que determinen las leyes o los reglamentos que correspondan; sin embargo, de ninguna manera significa que en tal disfrute pueda haber condiciones desiguales.

Conviene aclarar que en las leyes reglamentarias se encuentran diversas condiciones, supuestos o requisitos que los asegurados deben cumplir, de lo que se desprende, primero, que sí hay diferencia de prestaciones, primero por que varían de acuerdo con el régimen de seguridad social al que estén afiliados (IMSS o ISSSTE, u otros), aunque en realidad se trata de variaciones moderadas.

Respecto a los derechos específicos, existen modalidades de acuerdo con la condición del asegurado: si es trabajador o si es beneficiario —derechohabiente—, diferencias que radican en el renglón de las prestaciones económicas, principalmente las que son en efectivo, aunque son justificables.

En cuanto al mismo trabajador asegurado, algunas prestaciones sociales o económicas podrán variar en relación con su antigüedad en el servicio, o en el número de cotizaciones que haya cubierto al instituto titular de su seguro.

En materia de seguridad social, la igualdad de derechos se refiere a la similitud de condiciones de que disfrutaran los trabajadores y sus derechohabientes asegurados, sin distinción alguna por sexo, edad, estado civil o categoría de sueldo o nombramiento.

Los asegurados pensionados o beneficiarios tienen el mismo derecho para recibir y disfrutar los servicios y atenciones que en cada caso obligue al instituto de seguridad al que estén afiliados.

No se podrá considerar violada la igualdad de derechos cuando el asegurado no cumpla con los requisitos o con los lineamientos que establezcan las leyes o los reglamentos, como puede ser el que un accidente no se considere riesgo de trabajo por haber ocurrido al encontrarse el trabajador en estado de embriaguez (aa. 53, LSS; 37, fr. I, LIS-SSTE) o que no se otorguen las prestaciones en virtud de que el asegurado, pensionado o beneficiario no se sujete a las prescripciones o tratamientos médicos indicados por el Instituto (aa. 94, LSS, 26, LISSSTE).

Jurisprudencia: *Apéndice 1975*. 5ª parte, 4ª sala. Tesis, 217, 218 y 231.

Patricia KURCZYN VILLALOBOS

Incapacidad física. "Incapacidad", del lat. *incapacitas*, falta de capacidad para hacer, recibir o aprender una cosa. Falta de entendimiento o inteligencia. Falta de preparación, o medios para realizar un acto. Carencia de aptitud legal para ejecutar válidamente determinados actos, o para ejercer determinados cargos públicos.

"Físico, ca", del lat. *phiscus*, perteneciente o relativo a la constitución o naturaleza corpórea, y en este sentido se contraponen a la moral. Exterior de una persona, lo que forma su constitución y su naturaleza.

Incapacidad física. Se considera incapacidad física a la disminución o pérdida de la capacidad, aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano que hace impropia la ejecución o la realización de determinados actos, acciones o hechos.

El concepto anterior se compone de tres elementos:

a) Una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano.

b) Una disminución o la pérdida de la aptitud para el trabajo.

c) Hace impropia la ejecución o la realización de determinados actos, acciones o hechos.

En lo referente a una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano, cabe señalar que el aspecto médico de la incapacidad para trabajar se deriva de la relación entre el hombre y su labor, y debe evaluarse por un médico, con objeto de la determinación del grado de incapacidad y en consecuencia de la asignación y pago de las prestaciones tanto en dinero como en especie, que en materia de seguridad social tiene derecho el trabajador.

Sin embargo, el derecho a una asignación y pago de tal naturaleza depende de que un médico reconozca un estado de incapacidad en el que se encuentre el trabajador.

Aplicando las mismas reflexiones anteriormente expuestas, lo que se refiere a la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, cabe señalar que queda excluido el trabajo de carácter intelectual, pues si bien es cierto que la imposibilidad de realizar determinadas actividades físicas laborables por parte del trabajador, no excluye el derecho de que éste pueda realizar su actividad laboral en forma intelectual, contando para ello con la capacidad mental necesaria.

Con relación a lo que hace impropia la ejecución o la realización de determinados actos, acciones o hechos, esto es derivado de las consecuencias de derecho que adelante analizaremos.

Los tres supuestos anteriores son derivados de dos tipos de riesgos de trabajo previstos en la LFT en su a 473:

“Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”

En consecuencia, hablamos de:

1. Accidentes de trabajo.
2. Enfermedades de trabajo.

En lo referente a accidentes de trabajo, el a. 474 de la LFT lo define como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

La LSS al respecto lo define en los mismos términos en su a. 49.

El a. 34 de la LISSSTE también define a los accidentes de trabajo.

Por su parte, el a. 475 de la LFT define a la enfermedad de trabajo: “Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.”

Igualmente el a. 50, de la LSS define a la enfermedad de trabajo.

La incapacidad física puede tener diversos efectos de carácter laboral, entre otros:

1. La suspensión temporal de las obligaciones.

La LFT señala en su a. 42 que:

“Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo [...].”

El a. 43 de la misma ley establece:

“La suspensión surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el IMSS o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la LSS para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo”.

2. La terminación de las relaciones de trabajo.

La LFT señala en su a. 53:

“Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: [...]

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo [...].”

3. La indemnización por incapacidad de riesgo no profesional.

La ley laboral de 1931 en su a. 126, fr. IX y párrafo penúltimo, que hacía referencia a la incapacidad física o mental del trabajador o del empresario, lo cual originaba, tratándose del obrero, una indemnización con el importe de un mes de salario, y, adicionalmente, diez días de salario por cada año de servicios prestados.

Actualmente en la ley laboral vigente de 1970, en su a. 54, alude exclusivamente a la incapacidad o inhabilidad del trabajador, y establece la prestación económica sólo cuando la incapacidad proviene de un riesgo no profesional y ordena el pago de un mes de salario,

más doce días por cada año de servicios, independientemente de las prestaciones que le correspondan, de conformidad con las leyes.

La incapacidad en general, ya sea física o mental, está clasificada conforme a los efectos que producen los riesgos de trabajo por la LSS en:

Artículo 62:

I. Incapacidad temporal.

II. Incapacidad permanente parcial.

III. Incapacidad permanente total, y

IV. Muerte."

De la misma manera se puede considerar a la incapacidad física y mental como un sinónimo de invalidez para los efectos del a. 128 de la LSS, mismo que establece:

"[...] existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo, y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales [...]".

Emma RUESTRA GAYTÁN

Incapacidad mental. "Incapacidad", del lat. *incapacitas*, falta de capacidad para hacer, recibir o aprender una cosa. Falta de entendimiento o inteligencia. Falta de preparación, o medios para realizar un acto. Carencia de aptitud legal para ejecutar válidamente determinados actos, o para ejercer determinados cargos públicos.

"Mental", del b. lat. *mentalis*, perteneciente o relativo a la mente. Enajenación, oración, reserva, restricción mental.

Incapacidad mental. Es la falta, la pérdida o la disminución de la razón y de las aptitudes necesarias en el hombre, de carácter psíquico o mental, para el

desarrollo de una actividad tangible o intangible de carácter laboral, a la que el derecho le atribuye diversas consecuencias hacia el exterior.

De la misma manera, se puede considerar a la incapacidad física y mental como un sinónimo de invalidez, para los efectos del a. 128 de la LSS, mismo que establece:

"[...] existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse mediante un trabajo, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales [...]".

De la misma manera que la incapacidad física, la incapacidad mental es derivada de dos tipos de riesgos de trabajo previstos en la LFT en su a. 473:

"Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."

En consecuencia, hablamos de:

1. Accidentes de trabajo.
2. Enfermedades de trabajo.

Con relación al primer punto, el a. 474 de la LFT lo define como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

La LSS al respecto lo define en los mismos términos en su a. 49.

El a. 34 de la LISSSTE también define a los accidentes de trabajo.

Por su parte, el a. 475 de la LFT define a la enfermedad de trabajo: "Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios."

Igualmente, el a. 50 de la LSS define a la enfermedad de trabajo.

En otro orden de ideas, la incapacidad mental, al igual que la incapacidad física, puede tener diversos efectos de carácter laboral, entre otros:

1. La suspensión temporal de las obligaciones.

La LFT señala en su a. 42 que:

"Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo [...]"

El a. 43 de la misma ley establece:

"La suspensión surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del a. anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la LSS para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo".

2. La terminación de las relaciones de trabajo

La LFT señala en su a. 53:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: [...]"

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo [...]"

3. La indemnización por incapacidad de riesgo no profesional.

La ley laboral de 1931 en su a. 126, fr. IX, y párrafo penúltimo, que hacía referencia a la incapacidad física o mental del trabajador o del empresario, lo cual originaba, tratándose del obrero, una indemnización con el importe de un mes de salario, y, adicionalmente, diez días de salario por cada año de servicios prestados.

Actualmente en la ley laboral vigente de 1970, en su a. 54, alude exclusivamente a la incapacidad o inhabilidad del trabajador; establece la prestación económica sólo cuando la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, y ordena el pago de un mes de salario, más doce días por cada año de servicios, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

La incapacidad en general, ya sea física o mental, está clasificada conforme a los efectos que producen los riesgos de trabajo por la LSS en:

Artículo 62:

"I. Incapacidad temporal.

II. Incapacidad permanente parcial.

III. Incapacidad permanente total, y

IV. Muerte."

Emma RUESTRA GAYTÁN

Incompatibilidad de pensiones. De *in*, prefijo negativo privativo, y compatible. Es el impedimento o imposibilidad para que una misma persona asegurada o beneficiaria de un régimen de seguri-

dad social pueda disfrutar de dos o más pensiones a la vez.

La LSS en su a. 175, expresamente establece los distintos casos de incompatibilidad en el disfrute de las pensiones contenidas en el capítulo V, referente a los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, siendo éstos los siguientes: a) Las pensiones de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada son excluyentes entre sí. Esto debido a los distintos requisitos que cada uno de estos ramos del seguro exigen y que un individuo no podría reunir a la vez (verbigracia, un sujeto asegurado o tiene 60 o 65 años de edad, por lo que según sea el caso estará en aptitud de elegir el seguro de cesantía en edad avanzada o el de vejez, y el pago de la pensión correspondiente, pero no los dos). b) La pensión de viudez es incompatible con una pensión de orfandad, y ello es así porque la calidad de esposa o concubina de un asegurado o pensionado excluye la calidad de huérfana de otro. c) La pensión de orfandad es incompatible con cualquier otra pensión de invalidez, vejez, cesantía, así como también con el desempeño de un trabajo remunerado después de los dieciséis años. La justificación de tal prestación es que el huérfano tiene tal calidad en tanto depende económicamente del asegurado o pensionado, por lo que si tal situación cambia e ingresa al régimen obligatorio o voluntario del seguro social en calidad de sujeto de aseguramiento, adquiere derechos por sí mismo al disfrute de las prestaciones que la Ley otorga, independientemente de que jurídicamente la edad de orfandad es hasta los dieciséis o veinticinco años, por lo que se excluye la posibilidad de acceder a una pensión de cesantía en edad avanzada o vejez, que

establecen como requisito de edad los sesenta y sesenta y cinco años, respectivamente. d) La pensión de ascendientes es incompatible con el otorgamiento de una pensión de orfandad. La edad establecida para considerar a una persona como huérfano de un sujeto asegurado o pensionado (dieciséis o veinticinco años) excluye la posibilidad de que al mismo tiempo sea padre de otro sujeto de aseguramiento; como se observa, esta disposición parece ser un exceso de normatividad del legislador, aun cuando con ello se deja absolutamente claro este tema; a diferencia de la LIS-SSTE, que en su a. 51, fr. III, *in fine*, genéricamente dispone que: "si el Instituto [ISSSTE] advierte la incompatibilidad de la pensión o pensiones que esté recibiendo un trabajador o pensionista, éstas serán suspendidas de inmediato [...]".

Gustavo CÁZARES GARCÍA

Incorporación voluntaria al régimen obligatorio. Del latín *incorporatio*, *-onis*, y *voluntarius*. Sistema alterno de protección para los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio del seguro social, que por la insuficiencia de recursos económicos del organismo público encargado de la prestación del servicio de seguridad social y particulares condiciones sociales y económicas de las regiones en que se ubican dichas personas no ha sido posible incorporarlas a sus beneficios.

En la normatividad de la LSS, este sistema se prevé para los sujetos de aseguramiento contemplados en el a. 13, que son:

Trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño,

artesanos y demás trabajadores no asalariados; ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios no contemplados en la fr. III del a. 12; y los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no estén ya asegurados en los términos de dicha Ley; tales sujetos podrán adherirse a este sistema hasta en tanto no se expidan los decretos del Ejecutivo Federal, mediante los cuales se les incorpore al régimen obligatorio.

En este sistema el IMSS abre periodos de inscripción para determinado grupo de los sujetos mencionados anteriormente, en que éstos pueden solicitar su incorporación al régimen obligatorio, y disfrutar la protección de los seguros de que se compone dicho régimen, con las salvedades y modalidades que establezca la Ley y el Reglamento relativo.

Verificada la incorporación, serán aplicables a los sujetos de que se trata, todas las disposiciones del régimen obligatorio, a excepción de las que establezca la propia Ley y el Reglamento correspondiente; perdiéndose la calidad de asegurado al dejar de tener la calidad que dio origen al aseguramiento.

La Ley establece que los sujetos de aseguramiento cotizarán en grupos fijos y por periodos completos, lo cual puede traducirse como que cada una de las distintas clases de personas que prevé la Ley, formarán grupos únicos e independientes, con una misma cotización.

Para salvaguardar la estabilidad financiera del Instituto se prevé el establecimiento de periodos de espera que deberán reunir los sujetos asegurados para estar en posibilidad de exigir el otorgamiento de las prestaciones correspondientes, sin que dichos perio-

dos de espera puedan exceder de treinta días a partir de la fecha de inscripción.

Con el mismo ánimo de preservación de los recursos del Instituto, se dispone también que no procederá el aseguramiento voluntario cuando de manera previsible ello pueda comprometer la eficiencia de los servicios que el propio Instituto proporciona a los asegurados en el régimen obligatorio.

La disposición anterior implica la facultad del Instituto para que de conformidad con los estudios técnicos correspondientes, determine si es posible o no abrir los periodos de inscripción a la incorporación voluntaria; teniendo presente en todo momento que prioritariamente debe atender a los sujetos comprendidos en el a. 12, y si sus recursos se lo permiten, extender los beneficios del régimen a los sujetos del a. 13.

Gustavo CÁZARES GARCÍA

Indemnización por accidente de trabajo. "Indemnización" proviene de *indemnizar*, resarcir de un daño o perjuicio.

"Accidente de trabajo", del latín *accidens*, lesión sufrida por un operario en su trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

En estricto sentido podemos decir que la indemnización por accidente de trabajo se define como el pago que debe hacer el patrón al trabajador o a sus beneficiarios como reparación económica por haber sufrido una lesión orgánica o perturbación funcional o la muerte producida repentinamente con motivo del trabajo, o bien en el ejercicio del mismo.

Es conveniente comentar que tanto el accidente de trabajo como la enfermedad de trabajo son dos especies de un género: los riesgos de trabajo, que tienen en común manifestarse en un

estado patológico del cuerpo humano, una lesión o trastorno del organismo, cuya causa se encuentra en el trabajo.

El a. 123 constitucional, en su fr. XIV, establece que "Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo, y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos 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 patrón contrate el trabajo por un intermediario."

El a. 474 de la LFT define al accidente de trabajo: "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste."

En nuestra legislación se admite o se incluye en la definición de accidente de trabajo, los que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

La condición para que se considere así, es que debe ocurrir cuando el trabajador transite directamente de su domicilio al lugar de trabajo, y viceversa.

Por lo que fue incluido un párrafo al a. 474 de la LFT, quedando de la siguiente manera:

"Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél."

El a. 49 de la LSS define al accidente de trabajo, casi de manera literal al a. 474 de la LFT.

El accidente de trabajo puede traer como consecuencias la incapacidad para seguir prestando el trabajo, definiéndolo la medicina del trabajo de la siguiente manera: "La incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano."

Las incapacidades pueden ser: temporal, permanente parcial; permanente total y la muerte. Los aa. 478, 479, 480 y 500 definen con precisión a cada una de ellas.

Al ocurrir el accidente, el trabajador tendrá derecho a las siguientes prestaciones: asistencia médica quirúrgica; rehabilitación; hospitalización, cuando el caso lo requiera; medicamentos y material de curación; los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios y la indemnización fijada por la LFT.

El a. 488 de la LFT señala los casos de excepción en los cuales el patrón queda exceptuado de las obligaciones que deben cumplir cuando los trabajadores sufren un riesgo de trabajo, y que son: si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez; o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo prescripción médica y que sea conocida por el patrón; si el trabajador se ocasiona por sí mismo o de acuerdo con otra persona intencionalmente una lesión, o si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio. En estos casos el patrón sólo está obligado a prestar los primeros auxilios y cuidar el traslado del trabajador.

En contraposición al a. anterior, el 489 preceptúa que no se libera el pa-

trón de responsabilidad; el que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo; que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; o de algún compañero de trabajo o de una tercera persona. En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje, si éste no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo; si no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición, ya sean las recomendadas por las autoridades del trabajo o las hechas notar por los trabajadores al patrón y las análogas de la misma gravedad a las mencionadas anteriormente.

Las indemnizaciones por accidente de trabajo que produzcan incapacidad se pagarán directamente al trabajador. Los casos de incapacidad mental se pagarán a las personas señaladas en el a. 501 de la LFT, así como los casos de muerte del trabajador.

La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo, si excede del doble de éste, esta cantidad será considerada como salario máximo. Sin embargo, la jurisprudencia ha considerado que cuando el contrato colectivo establece prestaciones superiores a la Ley, debe estarse al contrato y no a ésta.

Si el accidente produce al trabajador incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que dejó de percibir mientras subsiste la imposibilidad de trabajar, hasta que se declare su incapacidad permanente. El patrón podrá solicitar cada tres meses los dictámenes médicos correspondientes.

Si el accidente produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de evaluación de incapacidades.

Si con motivo del accidente se produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente de 1095 días de salario. Tanto el patrón como el trabajador dentro de los dos años siguientes podrán solicitar la revisión del grado, si existe una agravación o una atenuación posterior.

Cuando la consecuencia del accidente es la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el importe de 730 días de salario sin deducir lo que el trabajador percibió durante el tiempo que estuvo incapacitado temporalmente.

El a. 60 de la LSS establece que el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad de esta clase de riesgos establece la LFT.

Es en el siglo pasado en Europa, al crear Bismarck los seguros sociales en Alemania, cuando nace la teoría del riesgo profesional, imponiéndose a los empresarios la obligación de indemnizar a sus trabajadores de los accidentes o enfermedad que contrajeran estos últimos en el trabajo.

En México, tanto la Ley de Villada, de 1904, en el Estado de México, como la de Bernardo Reyes, de 1906, en Nuevo León, adoptaron esta teoría mediante el pago de responsabilidad civil del patrón a los trabajadores.

Al promulgarse la C. de 1917, en la fr. XIV del a. 123, se crea la obligación de los patrones de responder por los

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, pagando la indemnización correspondiente.

La LFT de 1931 acepta la denominación de "riesgos profesionales" para los accidentes y enfermedades de trabajo como "Los que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas [...]", modificando la frase "con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten [...]".

La LFT de 1970 adoptó la teoría del riesgo de empresa, abandonando la del riesgo profesional; es decir, que la empresa debe cubrir a los trabajadores a su servicio los riesgos que éstos sufran dentro de la misma.

Así, los riesgos profesionales cambiaron a riesgos de trabajo y las consecuencias de éstos se denominaron como "accidentes de trabajo" y "enfermedades de trabajo".

El maestro Mario de la Cueva, en su libro *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, tomo II, señala que la ejecutoria de la Cía. Metalúrgica Mexicana, S. A. del 21 de febrero de 1935, dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, "dictó una de las más hermosas y hondas sentencias de la historia, en la que recogió las más recientes manifestaciones de la doctrina".

"La teoría del riesgo profesional vino a sustituir las doctrinas civilistas de la culpa y de la responsabilidad contractual y, a diferencia de éstas, que tienen un fundamento subjetivo, descansa en un principio de responsabilidad objetiva. Las doctrinas civilistas descansaban en la idea de culpa, en tanto la teoría moderna se apoya en la idea de riesgo; la producción, cualquiera que sea su organización, expone al trabaja-

dor a riesgos ciertos y determinados, que son inevitables dentro de cualquier sistema y que la previsión humana, aun la más cuidadosa, no podría apartar; siendo estos riesgos inherentes al trabajo, es lógico que sea el empresario, esto es, el creador del riesgo y, a la vez, beneficiario de la producción, quien lo reporte, pues no sería justo ni equitativo quedaran a cargo del trabajador, quien no obtiene los beneficios de la producción ni es tampoco el creador del riesgo".

Porfirio MARQUET

Industria familiar. La voz "industria" proviene de *struere*, que quiere decir construir, edificar. Desde el punto de vista jurídico, debe entenderse por industria la actividad productiva de bienes o servicios que los comerciantes (industriales) desarrollan en empresas o talleres que organizan, con la finalidad de ofrecer al mercado bienes o servicios de toda clase o bien, de atender pedidos de clientes (en el caso de los talleres).

Por industria familiar se entiende la que realizan los miembros de una misma familia, es decir, exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, sus descendientes y pupilos, si acaso, con la ayuda de una o dos personas, que no pertenezcan a ella. Está regulada por la LFT en el capítulo XV, comprendido dentro de los "Trabajos especiales", el cual consta únicamente de tres aa. (351 a 353).

Este tipo de industrias tienen la característica de no ser lucrativas, ya que los ingresos del jefe de la industria recaen directa o indirectamente en el patrimonio familiar y en beneficio de todos los miembros de ella, debiendo prevalecer la salvaguarda de la integración familiar, respetándose ante todo el

principio de exclusividad, en virtud de que si éste no prevaleciera, sus integrantes pudieran demandar derechos laborales, hasta acciones de carácter colectivo, lo que iría en detrimento de los intereses de la propia industria familiar.

Aun cuando hay autores que manifiestan que independientemente de los lazos de parentesco que puedan existir entre las personas que laboran en un taller doméstico, son trabajadores y, por ende, tienen derecho a percibir los mínimos establecidos en la Ley, el a. 352 de la LFT establece que a los talleres familiares no se le aplican las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad, vigilando su cumplimiento la Inspección del Trabajo. Al respecto, Trueba Urbina menciona que Marx ya había previsto que así como los trabajadores eran explotados en la fábrica, después serían también explotados en el seno del hogar, por lo que debe ser objeto de especial cuidado de la Inspección del Trabajo evitar la explotación en los talleres familiares.

Es conveniente aclarar que mientras el titular de este tipo de empresas siga siendo un familiar, el elemento extraño (no familiar), se convierte en un trabajador, al que se le aplicará sin excepción la reglamentación laboral, sin que el conjunto pierda su esencia.

Respecto de la industria familiar, la LFT de 1913, en su a. 212, menciona que son talleres familiares, aquellos en que los obreros sean exclusivamente el cónyuge, los descendientes o los pupilos del patrón, con la única obligación de observar las disposiciones sobre higiene y salubridad.

Se puede decir que la ley antes citada protege a la industria familiar, vién-

dola desde el punto de vista humano, ya que de aplicarle todas las disposiciones contenidas en la misma, esto podría propiciar la división de la propia familia, e incluso hasta la desaparición de la industria familiar.

Porfirio MARQUET

Inembargabilidad de las pensiones. De *in*, prefijo negativo o privativo, y del latín *imbarricar*.

Disposición legal protectora de los sujetos pensionados de un régimen de seguridad social, consistente en la prohibición de que sus pensiones y demás prestaciones a que tenga derecho sean retenidas en virtud del mandamiento de una autoridad judicial.

Esta disposición la encontramos en los aa. 10 y 55 de la LSS y de la LIS-SSTE, respectivamente, y es acorde con la contenida en el diverso a. 112 de la LFT. Se busca proteger la subsistencia del sujeto pensionado, el que depende, para la satisfacción de sus necesidades, del ingreso mínimo que representan sus pensiones, que son sustitutas del salario que percibía cuando se encontraba como trabajador activo y que destinaba para sí mismo y sus beneficiarios. Se establece en los ordenamientos jurídicos mencionados una excepción a esta disposición, tratándose del cumplimiento de obligaciones alimenticias a cargo del pensionado, en que sus pensiones y demás prestaciones pueden embargarse por la autoridad judicial, restringiendo esa posibilidad la LSS, al 50% de su monto. Es comprensible tal disposición, la que también se contiene en la Ley laboral, así como en el derecho común, ya que si bien se debe proteger el ingreso del trabajador pensionado, tal protección también se debe

brindar y con preeminencia a quienes dependen de éstas para subsistir dignamente mediante la satisfacción de necesidades básicas.

Para poder obtener el embargo de prestaciones será necesario iniciar una controversia de orden familiar conforme al procedimiento establecido en el título decimosexto del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, estableciéndose en el a. 943 de dicho ordenamiento que tratándose de alimentos, el juez fijará, a petición del acreedor, sin audiencia del deudor y mediante la información que estime necesaria, una pensión alimenticia provisional, mientras se resuelve el juicio. Para hacer cumplir tal determinación el juez girará oficio al Instituto de Seguridad Social, ordenando la retención del porcentaje que haya determinado en dicho concepto, del importe de las prestaciones que se otorgan a los pensionados.

Gustavo CÁZARES GARCÍA

Inhabilitación, destitución o suspensión de funciones o empleos. Penas consistentes en la cesación definitiva en el ejercicio de una función o empleo (destitución), en el impedimento absoluto para volver a ejercer alguno (inhabilitación), o en el impedimento temporal en el ejercicio del que se desempeñaba a la época de la perpetración del delito (suspensión).

Se trata, en verdad, de tres restricciones diferentes a la esfera jurídica de un sujeto y, por tanto, de tres penas distintas. La suspensión es, entre ellas, aquella a que menos recurre la ley, que sólo la aplica a ciertos delitos cometidos en la administración de justicia (a. 225 del CP), y a determinadas infracciones perpetradas por abogados, pa-

tronos y otros litigantes (a. 231). Las otras dos han pasado a ser, después de las reformas de 5 de enero de 1983 al libro II, tít. X, aa. 212 a 224 de CP, consecuencia indefectible, generalmente junto a las penas de prisión y de multa, de los delitos de los servidores públicos. La destitución y la inhabilitación se conminan copulativamente por la ley, sin excepción alguna, en los delitos de los servidores públicos, y parece lógico que así sea, pues no sería protección suficiente de los intereses públicos, el privar definitivamente a un funcionario del empleo desde el cual ha perjudicado la causa pública, dejando simultáneamente abierta la puerta para que éste pueda seguir haciéndolo desde otra posición análoga. Y este aserto no queda privado de validez por parecer ilusoria una pena privativa de libertad. Bien puede ocurrir que a causa de indulto parcial u otros institutos jurídicos no llegue el reo a cumplir toda la pena privativa de libertad y siga, en cambio, inhabilitado para la función pública hasta completar el tiempo total de la condena.

No procede el indulto, sino sólo la amnistía de la pena de inhabilitación para un cargo o empleo. Tratándose de delitos castigados con la destitución, la inhabilitación y la suspensión, la acción penal prescribe en dos años.

El quebrantamiento de la condena de suspensión o inhabilitación se castiga con multa, que se duplica en caso de reincidencia, junto con imponerse, además, pena de prisión de uno a seis años.

Álvaro BUNSTER

Inmunización. Es el grado de resistencia obtenido como resultado de una exposición previa a un agente causal específico.

Son la serie de acciones que se realizan para proteger a la población mediante un producto inmunizante (vacunas).

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Inspección de trabajo. "Inspección" proviene del latín *inspectionis*, del siglo XVII al XX: acción y efecto de inspeccionar. Cargo y cuidado de velar sobre una cosa.

Por lo que se refiere al vocablo "trabajo", deriva del latín *tripalium*, o mejor, posverbal de trabajar, del siglo XIV al XX.

Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; acción y efecto de trabajar.

Dentro de sus acepciones gramaticales, la encontramos como significado de acción y efecto de inspeccionar; cuidado y cargo de velar sobre una cosa.

En el ámbito laboral, la inspección del trabajo es una autoridad administrativa, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que se encarga de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y de imponer sanciones en los casos de infracciones a la misma. La inspección propiamente dicha es la verificación y cumplimiento del ordenamiento laboral en los lugares de trabajo, principalmente en lo referente al reparto de utilidades, al registro del trabajo de los menores, al reglamento interior de trabajo, a la prevención de riesgos, etcétera.

Desde tiempos antiguos ha existido la inspección del trabajo. Por ejemplo, en Grecia, con la amplia intervención del Estado se dictaron reglamentos para regular la explotación y manufacturas, y se fijaron impuestos sobre los oficios. Este hecho se reflejaba en los pueblos bárbaros, así como en la organización industrial del Egipto tololomexico y en

Roma. En todas ellas la inspección del trabajo es misión que encarga voluntariamente la persona del dueño o señor.

Otro dato lo encontramos en las Leyes de Indias, que contenían prescripciones sobre jornadas; prohibían imponer tareas fijas, normas sobre seguridad e higiene del trabajo en minas, enfermedades profesionales, etcétera; normas legales que no tendrían ningún valor si la inspección del trabajo no hubiese actuado enérgicamente.

En 1833 en el Reino Unido, a través de la creación de la Ley Althurp, se establece la inspección del trabajo durante el desarrollo de la industria; esta inspección tenía como principal objetivo la vigilancia de la jornada de trabajo de los menores, entre otras atribuciones.

En los primeros años del siglo XX existían en México muchos centros mineros, y la industria era todavía rudimentaria, lo que ocasionó diversos problemas sociales debido a las malas condiciones de trabajo. Durante el régimen del presidente Porfirio Díaz surge la primera proclama o mensaje de derecho social del trabajo por parte de Enrique y Ricardo Flores Magón, y posteriormente, con la ley promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, donde instituye la inspección en el trabajo, en sus aa. 10 y 11. En 1917, el licenciado José Natividad Macías presenta, a nombre de don Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, un proyecto de bases sobre el trabajo, mismo que con algunas modificaciones se convirtió en el a. 123 constitucional, pero no contenía ninguna referencia a la inspección del trabajo.

En 1931 surge la primera LFT, reglamentaria del a. 123 constitucional, que incluyó el capítulo VII, denominado "De los inspectores del trabajo". Sus

funciones están precisadas en el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo de 1934. Posteriormente, en 1970, por decreto publicado en el *D. O.* del 8 de abril de ese año, se crea la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, y se le asignan las funciones que actualmente tiene, creando varios departamentos para efectuar inspecciones relativas a condiciones de trabajo, higiene y seguridad industrial, entre otras de importancia. La LFT vigente establece los requisitos que deben reunir los inspectores del trabajo, y entre ellos menciona el de ser mexicanos; mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos; haber terminado la educación secundaria; no pertenecer a organizaciones de trabajadores o patronos; demostrar conocimientos suficientes sobre derecho del trabajo y seguridad social; tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones; no pertenecer al Estado eclesiástico, y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal. De entre sus funciones encontramos las de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen derechos y obligaciones de los trabajadores; visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, previa identificación; interrogar solos o ante testigos a los trabajadores y patronos sobre la aplicación de las normas de trabajo; exigir, para su revisión, la presentación de libros y otros documentos o registros a que obliguen las normas de trabajo; examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas o establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos, levantar las actas en donde se asiente el resultado de la inspección, y, finalmente, de ser el caso, clausurar parcial o totalmente el

centro de trabajo, siempre que se gire la orden de autoridad competente, una vez cumplidas las formalidades previstas en el a. 512-D de la LFT.

En el Reglamento de Inspección Laboral se determina que la inspección inicia con la visita ordenada o de rutina que realiza el inspector, a efecto de verificar deficiencias o violaciones a las normas laborales, y en el caso de que llegara a detectar alguna infracción levantará el acta correspondiente en presencia del patrón, de su representante y de los trabajadores; dicha actuación será remitida al departamento jurídico, el cual citará al patrón, representante o apoderado, para que en una audiencia que debe celebrarse dentro de los diez días contados a partir de la notificación se presente a oponer sus defensas y excepciones, así como a ofrecer las pruebas que estime conducentes, y que se desahogarán conforme a las reglas generales de las pruebas en materia laboral, o bien de acuerdo con las previstas en los instructivos y manuales de administración que deben ser conocidos por los comparecientes. En el supuesto de que exista la falta imputada, se le impondrá al patrón la sanción que proceda tomando en consideración los siguientes aspectos: *a)* la gravedad de la infracción cometida; *b)* los antecedentes del infractor; *c)* sus condiciones económicas; *d)* la sanción que puede ser correctiva o pecuniaria. Es obligación general en la República el que los patronos acaten las disposiciones contenidas en el Reglamento General de Seguridad e Higiene, mismo que se encuentra contenido en el Convenio de Cooperación suscrito entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el IMSS, cuyo objeto es proveer en la esfera administrativa a la observancia de la LFT,

sobre todo en lo referente a la seguridad e higiene, para lograr de este modo disminuir los accidentes y enfermedades que se producen y originan en los centros de trabajo.

Como otros aspectos básicos que debe comprender la inspección del trabajo están la jornada de trabajo, el salario, el trabajo de las mujeres y el de los menores, el trabajo en los buques, hoteles, las condiciones de seguridad e higiene, etcétera, aspectos que deben analizarse a conciencia para no cometer perjuicio alguno a los trabajadores y ser muy rígido en su cumplimiento, sin restar importancia a los otros requisitos que deben cumplir un centro de trabajo.

Enrique LARIOS DÍAZ

Instituciones de seguridad social. Son los organismos que forman parte del sistema encaminado a la protección de la clase trabajadora, de sus familias y de la comunidad misma, contra los riesgos derivados del trabajo y de la existencia en general (riesgos vitales).

La seguridad social y el derecho del trabajo, disciplinas dinámicas que se incrustaron en esa nueva vertiente del orden jurídico que es el derecho social, parten de la consideración del hombre como integrante de un núcleo social bien diferenciado; no como el sujeto abstracto de relaciones de contenido estrictamente jurídico.

La seguridad social, en ese avance de la solidaridad colectiva, comprende una amplia gama de servicios esenciales para preservar y mejorar la condición humana (asistenciales, clínicos, económicos, sociales, culturales, deportivos, etcétera).

La seguridad social, en su acepción moderna, descarta la idea privativa con-

sistente en considerar "la culpa" del trabajador en la producción del riesgo y la consiguiente exoneración del propietario de los medios de producción. Hoy se reconoce que la economía genera el riesgo, que éste es socialmente creado y sus consecuencias deben ser socialmente compartidas. Resultaría injustificable exculpar a la clase patronal, creadora real del riesgo.

Javier Moreno Padilla relata sumariamente los momentos decisivos de la seguridad social y presenta algunos antecedentes. En la antigüedad, la caridad era un mecanismo de incipientes alcances para protegerse de los riesgos. La colonización española trajo a los dominios ultramarinos algunas instituciones protectoras de la salud y del salario: las mutualidades, las cajas de ahorro, etcétera. La explosión demográfica y el avance tecnológico del maquinismo tuvieron como contrapartida el avance sociológico de la organización obrera. Así como surgen las instituciones del derecho colectivo del trabajo (sindicato, huelga y contrato colectivo), se hacen necesarias nuevas medidas protectoras de la salud en el trabajo y fuera de él, que coadyuven a un desarrollo integral de la clase laborante y su familia.

Hacia 1940 William Beveridge lanza su famoso Plan Básico de Seguridad Social, pero desde 1883 Bismarck, "Canciller de Hierro", ya había establecido en Alemania un seguro de enfermedades y accidentes de trabajo. El c. XIV del Tratado de Versalles también se ocupó de esta materia. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948) se preocupa en dos aa. (22 y 25), por "los mínimos indispensables para que las personas gocen de prestaciones de carácter económico, social y cultural".

Existen diversos antecedentes mexicanos en materia de seguridad social; por ejemplo, las leyes de José Vicente Villada y del general Bernardo Reyes en la primera década del presente siglo, así como las legislaciones del periodo revolucionario de los estados de Jalisco, Tamaulipas, Veracruz y Yucatán. Pero el punto de partida, a nivel constitucional, fue la fr. XXIX del a. 123, al reconocer la necesidad y establecer la utilidad social de constituir cajas de seguros populares para asumir las consecuencias de la invalidez, la cesación involuntaria en el trabajo y demás riesgos inherentes a las relaciones obrero-patronales. En 1929 se declaró de utilidad pública la expedición de la LSS, pero realmente no surge hasta el año de 1943 (*D. O. de 19-I-1943*). Treinta años después se emite un nuevo ordenamiento: la LSS, ahora vigente.

1) Entre las instituciones nacionales de la seguridad social destaca, por el volumen de renglones que atiende y por el número de sus asegurados y beneficiarios, el IMSS. Este instituto tiene una composición tripartita (representantes obreros y patronales bajo la rectoría del representante gubernamental), y otorga prestaciones de seguridad social en el campo de las actividades productivas en general, es decir, a los trabajadores (sin olvidar a sus causahabientes) que rigen sus relaciones laborales por el apartado A del a. 123 constitucional y la ley reglamentaria de éste (la LFT). Entre los órganos del IMSS baste citar a los que la LSS considera como "superiores": la Asamblea General, el Consejo Técnico, la Comisión de Vigilancia y la Dirección General.

Los actos definitivos del IMSS pueden ser impugnados por los patronos y demás sujetos obligados, así como por los

asegurados y sus beneficiarios, ante el aludido Consejo Técnico, a través del recurso de inconformidad. Pero estos últimos pueden hacer caso omiso del recurso y plantear directamente el conflicto ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Para garantizar la puntualidad del cumplimiento patronal en materia de seguridad social, las cuotas que deben entregarse al IMSS son consideradas como aportaciones fiscales y, por ende, en caso de retraso, se someten al procedimiento económico-coactivo.

En la actualidad se busca (es una corriente doctrinaria importante) evitar la interferencia de las juntas de conciliación y arbitraje y del Tribunal Fiscal, con el fin de que los conflictos entre los trabajadores y beneficiarios con el IMSS y de éste con los patronos, se estudien y diriman en un tribunal especial de seguridad social, tal como existe en algunos países europeos (Alemania Federal, por ejemplo).

2) El ISSSTE se ocupa de las prestaciones que en materia de seguridad social deben ser proporcionadas a los trabajadores del servicio civil de la Federación y del Departamento del Distrito Federal, así como a quienes dependen de organismos públicos incorporados por decreto, o por convenio a su régimen; incluyendo en un ámbito particular a los pensionistas y familiares derechohabientes.

El ISSSTE se ocupa de preservar la salud de los trabajadores federales del Estado y de proporcionar las prestaciones propias del régimen a esos servidores públicos, quienes rigen sus relaciones laborales a través del apartado B del a. 123 constitucional y de la ley reglamentaria de éste, la Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Sus

órganos de gobierno son: la Junta Directiva, el director general y la Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda.

3) El ISSFAM es un organismo descentralizado federal, encargado de las prestaciones clínicas asistenciales, culturales, etcétera para todos aquellos miembros de la corporación militar y la armada nacional. Sus órganos de gobierno son la Junta Directiva y el director general.

4) Existen diversas instituciones cuyas funciones se pueden caracterizar válidamente dentro del ámbito de la seguridad social, bien por fortalecer la prestación esencial que es el salario, bien por brindar cultura, recreación, esparcimiento, etcétera. Entre otras, podemos citar el INFONAVIT, el FOVISSSTE, el FOVIMI, el FONACOT, el CONACURT, etcétera.

5) En las entidades federativas existen leyes del servicio civil y disposiciones colaterales y complementarias que crean oficinas de pensiones, sistemas hospitalarios y de ayuda económica y cultural para los empleados estatales y municipales.

Braulio RAMÍREZ REYNOSO

Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas. "Instituto", del latín *institutio*, constitución o regla que percibe cierta forma, y método de vida o de enseñanza. Corporación científica, literaria, artística, benéfica, etcétera. Edificio en que funciona alguna de estas corporaciones, academias, sociedades.

1. En el lenguaje ordinario (fuertemente afectado por los usos técnicos), "institución" significa: "orden de personas, cosas o hechos regulados por una norma estable, de conformidad con las

cuales cooperan o participan muchos hombres por espacio de cierto tiempo."

2. Los usos jurídicos recogen muchos de los elementos latinos de *institutio*, los cuales son muy consecuentes con los usos ordinarios de "institución". Los juristas entienden por institución, primeramente, los elementos o principios de la ciencia del derecho o de cualquier disciplina jurídica.

Dentro de la teoría del derecho y de la sociología jurídica, se entiende por institución el conjunto de reglas, normas, valores y costumbres que rigen un cierto comportamiento social, etcétera.

La noción de "institución" (en cualesquiera de los sentidos aludidos) propone siempre un conjunto de patrones (instituciones, normas) que regulan la conducta humana socialmente relevante.

Los usos jurídicos modernos de "institución" se entrecruzan con los usos sociológicos, económicos, antropológicos y politicológicos. En ocasiones, se entiende como un conjunto comúnmente establecido de costumbres o prácticas que las normas jurídicas reúnen o agrupan. Frecuentemente el término "institución" se usa en el sentido de establecimiento, organización (ente público) o instancia (órgano o agencia) dotado de funciones socialmente específicas (por ejemplo tribunales, sindicatos, etcétera).

3. Los usos de "institución" en la dogmática (especialmente en la administrativa y constitucional) se deben en gran medida a la difusión de las teorías institucionalistas del derecho, las cuales fueron desarrolladas por Maurice Hauriou (1854-1929), George Renard (1876-1944), por Joseph Delon (1891-) en Francia, y por Santi Romano (1875-1947). Estos autores conciben al derecho como una norma social u organización,

cuyo propósito o finalidad es un orden social.

El carácter fáctico del derecho reside precisamente en esas formas o estructuras sociales que giran alrededor de ciertos fines o ideas.

“Seguridad”, del latín *securus*, de seguro. Que carece de peligro. Peligro protegido guardado.

Como una necesidad de cubrir a todo tipo de trabajadores, surge el derecho social militar, cuya disciplina autónoma del derecho social es destinada a proteger y procurar el mayor bienestar tanto a los miembros del ejército, la marina, y la fuerza aérea, así como a sus familiares, ya individual o colectivamente.

El ISSFAM es un organismo público descentralizado federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en la ciudad de México.

La aspiración que se trató de plasmar en la C. de 1917 en su a. 123, fr. XXIX, no alcanzó a garantizar lo que tanto anhelaban los trabajadores, como la libertad de justicia, la seguridad y la dignidad, ya en función de individuos como grupo o como sociedad. Así pues, para hacer frente a estas deficiencias sociales hubo necesidad, años más tarde, de intervenir legislativamente para su reforma.

Existieron algunos intentos sobresalientes antes de llegar al texto actual, sobre todo, para que los mexicanos alcanzaran y gozaran plenamente su derecho a la seguridad social, logrando primero la implantación del seguro social en México.

Proyecto de Ley del Seguro Social Obrero. Tocó al general Álvaro Obregón enviar al Congreso de la Unión, un proyecto de ley para la creación del Seguro Social Obrero, el cual se aprobó el 2 de junio de 1921 y se publicó el 9 del mis-

mo mes y año. En este proyecto se proponía un tipo de seguro voluntario.

El pensamiento y la acción del general Obregón fueron encaminados a tratar de dar solución a los problemas de los trabajadores cuando expresó: “Es preciso federalizar la legislación del trabajo, porque no hay razón lógica en el orden social y moral para conceder distintos derechos a los ciudadanos de una misma república.”

Los aspectos más sobresalientes del proyecto de ley fueron: “A. 4. Se crea un impuesto que no excederá del diez por ciento adicional sobre todos los pagos que se hagan en el territorio nacional por concepto de trabajo.

Art. 5. El impuesto anterior constituirá la reserva del Estado para atender con ella los derechos que esta misma ley crea en favor de la clase trabajadora del país, [...]

Art. 6. El impuesto a que se refiere el a. 4 se considerará como la participación de utilidades [...]

Art. 7. Los derechos que esta ley otorga a favor de los trabajadores se dividen en tres clases:

I. Indemnizaciones por accidentes de trabajo.

II. Jubilación por vejez de los trabajadores, y

III. Seguro de vida de los trabajadores, [...]

El fondo de reserva de que habla el a. 5 se invertirá a través de instituciones de crédito para fomentar el aumento de capital que permitirá la construcción de habitaciones con fines de adquisición para los trabajadores.”

Este proyecto no llegó a promulgarse. No obstante, llamó la atención sobre el sistema de seguro social que se trataba de implantar. Consciente de esta situación, el 30 de septiembre de 1924 el

general Obregón presentó ante las cámaras legisladoras una iniciativa de reformas al a. 123, con objeto de que el Congreso de la Unión expidiera leyes sobre el trabajo que rigieran en toda la República, a fin de reglamentar la formación de los salarios mínimos y la manera de llevar a cabo la participación de las utilidades entre los obreros; asimismo, se pretendía la modificación de la fr. XXIX del referido texto constitucional, que hacía obligatorio un "seguro de trabajo que contrataría el gobierno de la República. La fecha de este proyecto, firmado por el presidente Obregón, es del día 24 de julio de 1924, y presentado en la Cámara de Diputados el 30 de septiembre de ese mismo año".

Esta proposición no tuvo mayor fortuna que los proyectos anteriores, de modo que la legislación mexicana del trabajo debió seguir esperando para hacerse una realidad.

El primero de septiembre de 1925, en el informe que rindió a la nación el general Plutarco Elías Calles, se refirió al hecho de haber sido ya redactados dos proyectos de ley, uno sobre el seguro obrero por accidentes y enfermedades propias del trabajo y otro referente a la reglamentación en el Distrito Federal, de las frs. XIV y XV del a. constitucional; las dos iniciativas se presentaron ante la Cámara de Diputados "los días 3 de septiembre y 9 de noviembre. La primera disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, tripartito en cuanto a su administración, pero cuya integración económica sólo habría de corresponder al sector patronal, y la otra, la más interesante, era la definición precisa de las responsabilidades de los empresarios en los accidentes de trabajo y en las enfermedades

profesionales de sus empleados, así como la determinación del monto y forma de pago de las indemnizaciones correspondientes a tales casos".

En 1926 se publica la Ley de Retiros y Pensiones del Ejército y Armada Nacionales, modificándose en el año de 1940, por haber sido agregados nuevos beneficios para los militares y sus derechohabientes.

Proyecto de Ley Federal del Trabajo. En los meses de noviembre y diciembre de 1928 se realizó en la ciudad de México una convención obrero-patronal en la cual se presentó el proyecto de LFT. "En uno de los capítulos de este proyecto de ley se reglamentaba el establecimiento del seguro social, que comprendía en su redacción la implantación de seguros contra riesgos profesionales, riesgos no profesionales, invalidez, vejez, jubilación, muerte de los trabajadores, falta involuntaria del trabajo y necesidades de familia; el financiamiento sería tripartito: trabajadores, patrones, y el Estado, quienes administrarían la institución por medio de una representación tripartita."

Las fuerzas sociales se agitaban en torno al problema y los estudios tendieron a la búsqueda de nuevas fórmulas cada vez más comprensivas y perfectas. En marzo de 1929 apareció un estudio del Departamento de Estadística Nacional, en el que se analizaron las posibilidades reales para el establecimiento del seguro social en la República con base en una serie de estadísticas en relación probable con el número de asegurados, en cálculos aproximados al costo del sistema y en los probables efectos de la implantación del régimen, en la vida económica de México.

Durante el gobierno del general Plutarco Elías Calles surgió a la luz pública

el 1 de marzo de 1929, el Partido Nacional Revolucionario, el cual hizo suyo y luchó por que se llevara a cabo a la categoría de ley el proyecto de Seguro Social Obrero, en la forma concebida y presentada al Congreso de la Unión por el general Álvaro Obregón.

Siendo presidente interino de la República el licenciado Emilio Portes Gil, en julio de 1929 convocó al Congreso de la Unión para celebrar un periodo extraordinario de sesiones con el fin de reformar la C. en su a. 123, fr. XXIX, en donde se trató de plasmar el ideario político de sus antecesores al tratar de conseguir la federalización de la legislación sobre el trabajo y la que fuera necesaria para poder emprender cualquier acción importante y duradera relativa a esta materia; el 6 de septiembre de ese mismo año se publicó en el *D. O.* de la Federación esta reforma.

“Artículo 123 [...]

XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la LSS y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos”.

Esta reforma significó la supresión de las facultades que tenían los gobiernos de los estados para legislar sobre esta materia.

Desde esa fecha a la actual la multicitada fracción ha sido reformada en múltiples ocasiones, tratando de adecuarla al proceso de desarrollo sociopolítico jurídico-económico de la nación.

En el texto constitucional vigente, la fr. XIII, del a. 123 apartado B), se encuentra redactada de la siguiente manera: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de em-

pleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: [...]

B) Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: [...]

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes [...]

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fr. XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; [...]

El inciso f) de la fr. XI a que hace mención el párrafo segundo de la fr. XIII en comentario, señala: “f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un Fondo Nacional de la Vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas o bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán entregadas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley en las que correspondan, la forma y el procedimiento conforme a las cuales se

administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos”.

En el año de 1955 se crea la Dirección de Pensiones Civiles y de Retiro, para cubrir una parte de la seguridad social de los militares y cuyo fundamento se encuentra en la ley de 1926, de la misma forma en que se promulga la Ley de Retiros y Pensiones.

Las funciones que más caracterizan a la Dirección de Pensiones Civiles y de Retiro fueron las siguientes:

1. Tramitación de aspectos relacionados con el retiro.
2. Determinación de pensiones, compensaciones, préstamos hipotecarios a corto plazo.
3. Enajenación de terrenos.
4. Otorgamiento de vivienda.
5. Arrendamiento de vivienda.

En 1976, el titular del Poder Ejecutivo de la nación, el licenciado Luis Echeverría Álvarez, ampliando el campo de aplicación del derecho de la seguridad social y el derecho a la seguridad social, para convertir el sistema mexicano de seguridad social a un sistema integral, incorporó a los institutos de la fuerzas armadas mexicanas, a saber: aire, mar y tierra, a las cuales identificó e incorporó con las fuerzas vivas de la nación, como son los trabajadores urbanos y los trabajadores rurales (campesinos), de donde originariamente emanaron las fuerzas militares mexicanas, que participaron en el movimiento revolucionario (ejército mexicano). Fue por ello que existía la urgente necesidad de otorgar y aplicar la justicia social y comunitativa a este importante sector de la sociedad (el castrense).

La promulgación de la LISSFAM fue publicada en el *D. O.* de la Federación el 29 de junio de 1976. Consta de 236

aa. y 10 transitorios, con tablas anexas donde por categoría se enumeran los accidentes y enfermedades que pueden sufrir los miembros de las fuerzas armadas.

La ley contiene cuatro títulos; el primero con un solo capítulo, relativo a la organización y funcionamiento del Instituto. El segundo se divide en seis capítulos; el primero, prestaciones; el segundo, haberes de retiro, pensiones y compensaciones; pagos de defunción y ayuda para gastos de sepelio. El tercer capítulo se refiere al fondo de trabajo, al fondo de ahorro y al seguro de vida militar, mientras el cuarto concierne a la vivienda y otras prestaciones.

El quinto contiene lo relativo a escuelas, becas y créditos de capacitación. El último capítulo se dedica al servicio médico integral.

Esta ley fue reformada y adicionada el 5 de enero de 1981.

Siguiendo la teoría del derecho de la seguridad social que se deriva del mensaje y textos del a. 123, la legislación de seguridad social para las fuerzas armadas mexicanas crea con carácter de organismo público descentralizado, el ISSFAM, cuyas funciones sociales se concretan a la prestación y administración de los servicios de carácter social para los miembros de las fuerzas armadas, así como para la administración de servicios de carácter social para los fondos con destino específico, y de los recursos del fondo de la vivienda para las propias fuerzas, entre las principales.

La estructura del Instituto, con sus características específicas, son similares a las de los institutos de los trabajadores en general y de los empleados públicos, y en ejercicio de sus funciones se cobijan con la misma teoría social del a. 123, de donde se deriva la inte-

gración de dichas leyes, principios e ideologías, en normas que constituyen nuestro derecho de la seguridad social.

Asimismo, se protege a los miembros del ejército por el Instituto mediante sistemas de ventas a bajo precio, tipificando beneficios en centros de servicios, hoteles de tránsito, casas-hogar para retirados, centros de bienestar, becas, escuelas, créditos de capacitación, centros deportivos y de recreo, servicios médicos, etcétera, constituyendo una magnífica reglamentación para ser efectiva la seguridad social del Ejército Mexicano.

Como se dijo anteriormente, la ley consta de cuatro títulos. El primero, en su capítulo único, señala la creación del ISSFAM con domicilio en la ciudad de México, y señala sus funciones.

Los órganos de gobierno del Instituto son la junta directiva y el director general, cuyas obligaciones se especifican en este capítulo.

El título segundo consta de seis capítulos, que se refieren a:

1. Prestaciones que se otorgan con arreglo a esta ley.
2. Haberes de retiros, pensiones y compensaciones, pagos de defunción y ayuda para gastos de sepelio.
3. Fondo de trabajo, fondo de ahorro y seguro de vida militar.
4. Vivienda y otras prestaciones.
5. Escuelas, becas, crédito de capacitación.

En el título tercero se comprenden dos capítulos referidos a pruebas y procedimientos.

En el título cuarto, en su capítulo único se estipula lo relativo a prevenciones generales.

En cuanto a los haberes de retiro, pensiones, compensaciones, pagos de defunción y ayuda para gastos de sepelio,

tienen derecho a estas prestaciones únicamente en los casos y condiciones que se especifican a continuación:

I. Los militares que encontrándose en situación de activo, pasen a la de retiro por órdenes expresas de la Secretaría de la Defensa Nacional o de Marina;

II. Los familiares de los militares que fallezcan en activo o estando en situación de retiro, siempre que en este último caso se les haya concedido haber de retiro, o no hayan cobrado la compensación acordada, y

III. Los ejidatarios miembros activos de los cuerpos de defensa rurales que se inutilicen en actos del servicio o a consecuencia de ellos, de los familiares de los que mueren en las mismas circunstancias. Fuera de estos casos, los ejidatarios sólo tendrán derecho a las retribuciones, prestaciones o estímulos que se establezca en los términos del a. 93 de la Ley Orgánica de Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

De los fondos de trabajo podrán disponer:

I. Los elementos de tropa, en las fechas en que asciendan a oficial o queden separados del activo;

II. Las personas que los elementos de tropa hayan designado como beneficiarios a su fallecimiento, y a falta de designación sus familiares de acuerdo con la siguiente prelación:

1. El cónyuge o en su defecto la persona con quien haya hecho vida marital los cinco años inmediatos a su muerte.
2. Los hijos, a partes iguales.
3. La madre.
4. El padre.
5. Todos aquellos que mediante resolución judicial acrediten su derecho.

El seguro de vida militar es obligatorio para los militares que se encuentran en servicio activo, y es potestativo para

los militares retirados que disfrutaban de haber de retiro o que hubieran recibido compensación y para los militares que disfrutaban de licencia sin goce de haberes.

A fin de atender las necesidades de habitación familiar de los militares, el ISSFAM administrará el Fondo de la Vivienda para los militares activos, establecerá con este fondo un sistema de financiamiento para permitir a los militares en activo obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad, construir y reparar sus habitaciones. Asimismo, coordinará y financiará con el propio Fondo programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los miembros del activo del ejército y fuerza aérea, y comprarán las unidades habitacionales así como construir casas-habitación de diferentes plazas; igualmente, podrán obtener préstamos hipotecarios a corto plazo para la adquisición de terrenos, construcción de casas-habitación familiar o reparación de inmuebles.

El servicio médico integral se prestará a los militares en activo por las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina en sus unidades hospitalarias de acuerdo con las leyes que la rigen.

Los familiares de militares que tienen derecho a estas prestaciones son:

1. El cónyuge o en su defecto la concubina con quien haga vida marital;

2. Los hijos solteros de dieciocho años, los mayores de esta edad que se encuentren en planteles oficiales o incorporados con límite hasta de veinticinco años;

3. Los hijos de cualquier edad incapacitados total y permanentemente;

4. Las hijas solteras;

5. El padre y la madre.

Por esta ley se abrogan la Ley de Retiros y Pensiones Militares de 30 de diciembre de 1955, el decreto que creó la Dirección de Pensiones Militares, de 26 de diciembre de 1955, y la LISSFAM del 30 de diciembre de 1961.

Dentro de las diversas atribuciones que se le adjudican al ISSFAM se incluyen las de dirección de pensiones militares.

Héctor Gastón Riestra Córdova

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. "Instituto", del latín *institutio*, constitución o regla que percibe cierta forma, y método de vida o de enseñanza. Corporación científica, literaria, artística, benéfica, etc. Edificio en que funciona alguna de estas corporaciones, academias, sociedades.

1. En el lenguaje ordinario (fuertemente afectado por los usos técnicos), "institución" significa: "orden de personas, cosas o hechos regulados por una norma estable, de conformidad con los cuales cooperan o participan muchos hombres por espacio de cierto tiempo".

2. Los usos jurídicos recogen muchos de los elementos latinos de *institutio*, los cuales son muy consecuentes con los usos ordinarios de "institución". Los juristas entienden por "institución", primeramente, los elementos o principios de la ciencia del derecho o de cualquier disciplina jurídica.

Dentro de la teoría del derecho y de la sociología jurídica, se entiende por "institución" el conjunto de reglas, normas, valores y costumbres que rigen un cierto comportamiento social, etcétera.

La noción de "institución" (en cualesquiera de los sentidos aludidos) pro-

pone siempre un conjunto de patrones (instituciones, normas) que regulan la conducta humana socialmente relevante.

Los usos jurídicos modernos de "institución" se entrecruzan con los usos sociológicos, económicos, antropológicos y politicológicos. En ocasiones, se entiende como un conjunto comúnmente establecido de costumbres o prácticas que las normas jurídicas reúnen o agrupan. Frecuentemente, el término "institución" se usa en el sentido de establecimiento, organización (ente público) o instancia (órgano o agencia) dotado de funciones socialmente específicas (por ejemplo, tribunales, sindicatos, etcétera).

3. Los usos de "institución" en la dogmática (especialmente en la administrativa y constitucional) se deben en gran medida a la difusión de las teorías institucionalistas del derecho, las cuales fueron desarrolladas por Maurice Hauriou (1854-1929), George Renard (1876-1944), por Joseph Delon (1891-) en Francia, y por Santi Romano (1875-1947). Estos autores conciben al derecho como una norma social u organización, cuyo propósito o finalidad es un orden social.

El carácter fáctico del derecho reside precisamente en esas formas o estructuras sociales que giran alrededor de ciertos fines o ideas.

"Seguridad", del latín *securus*, de seguro. Que carece de peligro. Peligro protegido, guardado.

"Sociales", del latín *socius*, miembro de una asociación o empresa. Relativo a la sociedad humana o a sus relaciones. Relativo a una sociedad o a sus socios.

"Trabajadores", del latín *tripaliare*, aplicarse en la realización de una cosa. Ocuparse de un oficio. Someter una materia a una acción para darle forma.

Cultivar la tierra. Comprar y vender un comerciante cierta clase de artículos.

"Estado", del latín *status*, situación o modo de ser de una persona o cosa. Condición. Territorio en régimen federal. Dominios o territorios de un rey, pueblo, etcétera.

El ISSSTE es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio que tiende a garantizar la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado.

La Ley de Pensiones y de Retiro promulgada el 12 de agosto de 1925 constituye el principal antecedente inmediato del ISSSTE. En esta misma ley se crea la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, que operó como institución de seguros, ahorro y crédito. Las pensiones que en esa época se otorgaban eran por vejez, inhabilitación, muerte o retiro a los sesenta y cinco años de edad y después de quince de servicio.

En 1929 se llevó a cabo una reforma constitucional al a. 123 constitucional, por medio de la cual se le dio el carácter de federal a la Ley del Trabajo, y de manera accesoria a la LSS. En la exposición de motivos de la reforma se expresa, entre otras cosas, que "Los trabajadores al servicio del Estado, por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el a. 123 constitucional consigan para los demás trabajadores", por lo que se hacía necesaria una reforma que enumerara los derechos de los trabajadores y consagrara las bases mínimas de previsión social que aseguren, en lo posible, tanto su tranquilidad y bienestar personal como la de sus familiares. El fundamento constitucional de la seguridad social para los trabajadores del Estado lo encontramos en la fr. XI del apartado B del a. 123 de la C.

Paralelamente, en el año de 1938 se promulga el Estatuto Jurídico de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado. El aspecto más relevante de este documento es que por primera vez se da a los trabajadores del Estado personalidad jurídica propia, garantizándoles la seguridad en el empleo y la libre asociación para la defensa de sus intereses.

Hacia el año de 1947 la Ley de Pensiones sufre reformas significativas tendentes a extender la gama de prestaciones, mejorar la calidad de las ya existentes e incorporar al régimen de seguridad social a un mayor número de trabajadores y organismos públicos.

Esta nueva ley transforma a la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiros en un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, y se establece que la edad para recibir las pensiones fueran de 55 años con un mínimo de quince de servicio; también se amplían los seguros de vejez, invalidez, muerte, orfandad y viudez, así como el aumento a los montos para préstamos hipotecarios.

En 1959 se transforma y adiciona el apartado B del a. 123 constitucional, en donde se incorporan las garantías que el Estatuto Jurídico de la FSTSE había planteado para los servidores públicos.

Se crea el ISSSTE bajo la presidencia de don Adolfo López Mateos, quien presentó al Congreso de la Unión la iniciativa de ley que consagra 14 prestaciones para éstos a partir del 28 de diciembre de 1960. Discutida y aprobada dicha ley, la Dirección General de Pensiones Civiles y de retiro se transformó en el ISSSTE para el año de 1960.

El patrimonio del Instituto se integró principalmente con las propiedades,

posesiones, derechos y obligaciones que formaban parte de la Dirección General de Pensiones y de Retiro, así como sus fuentes de financiamiento.

Por primera vez se concreta en la LISSSTE una visión integral de la seguridad social, que cubre prestaciones relativas a la salud, prestaciones sociales, culturales y económicas, haciéndose extensivo el beneficio a los familiares de los trabajadores.

La organización interna del Instituto en aquel entonces se formó con dos órganos de gobierno: la junta directiva (con participación del Estado y de la FSTSE), y la Dirección General, de la cual dependían tres subdirecciones:

1. La Subdirección de Servicios Médicos.
2. La Subdirección de Pensiones y Préstamos.
3. La Subdirección Administrativa.

Contaba además con seis asesorías técnicas configuradas como departamentos que auxiliaban a la dirección general.

Durante el periodo comprendido de 1960 a 1962 se lleva a cabo la incorporación al régimen del ISSSTE, de las secretarías de Estado, algunos organismos descentralizados, tanto en el D. F. como en el interior de la República, lo que determina la creación de los servicios médicos foráneos. El ISSSTE integró, bajo la denominación "servicios sociales", un conjunto de prestaciones que se caracterizaban por apoyar socialmente al asegurado y a su familia, básicamente a través de la atención a niños en guarderías, renta y venta de departamentos, multifamiliares, prestación de funerarios y apoyo en general a la economía familiar.

El 27 de diciembre de 1963 se reglamentaron los derechos constitucionales

de los burócratas, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En 1972 se consagran formalmente las luchas por el derecho a una vivienda digna para los trabajadores del Estado, mismas que culminaron en la creación del FOVISSSTE, cuyo objetivo de este organismo fue y continúa siendo establecer y operar un sistema de financiamiento de los trabajadores al servicio del Estado, con el fin de otorgarles créditos a tasas preferenciales que les permitan tener acceso a una vivienda digna.

Se establece la normatividad de las relaciones laborales de los trabajadores del Instituto, que está en vigor a partir del 22 de octubre de 1976, con el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, del que derivan derechos y obligaciones de los trabajadores con el fin de lograr un servicio cada día más eficiente, generándose con base en esos derechos los siguientes reglamentos y convenios:

Lo relativo a:

1. Estructura: el Reglamento de Organización y Funcionamiento.
2. Capacitación: Reglamento de Becas.
3. Ascensos: Reglamento de Escalafón.
4. Seguridad: Reglamento de Higiene y Seguridad.
5. Apoyo: Reglamento de la Comisión Nacional de Auxilios.

En apoyo a la economía de la población pensionaria, el H. Congreso de la Unión aprobó, a partir del 1 de agosto de 1992, la modificación al a. 25 de la LISSSTE, con objeto de exentar a los pensionistas del pago de la cuota de servicio médico.

En enero de 1993 se publicó en el *D. O.* el decreto por el que se adiciona a

dicha ley, la prestación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) para los trabajadores al servicio del Estado.

El objetivo primordial del ISSSTE a través de la acción institucional consiste en lograr el bienestar integral de 8.5 millones de mexicanos. Esta cifra, que corresponde al total de la población derechohabiente entendida por el Instituto (datos hasta febrero de 1992), está conformada porcentualmente por tres grupos: trabajadores al servicio del Estado 21.4%, pensionados 2.6% y familiares de unos y otros 76%. Por lo que hace a la distribución geográfica, 32% radica en el Distrito Federal y 68% en el resto de las entidades federativas. Como su ley establece, el ISSSTE es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios.

Las prestaciones y servicios que presta el ISSSTE son:

1. Administrar, vigilar y satisfacer las necesidades del propio Instituto, de sus trabajadores y de los trabajadores al servicio del Estado como derechohabientes.
2. Realización de labores de asistencia médica, prevención, rehabilitación, farmacia, hospitalización, etcétera.
3. Asistencia y protección a la familia con servicios de maternidad, estancias de bienestar infantil, dotación de canastillas, lácteos, etcétera.
4. Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
5. Servicios de reeducación y readaptación a inválidos.
6. Servicios que eleven los niveles de vida del servidor público y de su familia.
7. Promociones que mejoren la preparación técnica y cultural y que activen las formas de sociabilidad del trabajador y de su familia.

8. Créditos para la adquisición de casas o terrenos para la construcción de la misma, destinadas a la habitación familiar del trabajador.

9. Sistemas de protección al salario, a través de tiendas, viviendas económicas en arrendamiento pertenecientes al Instituto.

10. Préstamos hipotecarios.

11. Préstamos a corto plazo.

12. Jubilaciones.

13. Seguros de vejez, de invalidez y por causa de muerte.

14. Indemnizaciones globales.

15. Sistema de Ahorro para el Retiro.

Seguros que comprende

I. Régimen obligatorio.

II. Régimen voluntario.

Los recursos financieros del ISSSTE se derivan de las cuotas y aportaciones de los trabajadores al servicio del Estado y del gobierno federal, correspondiendo al trabajador contribuir con un 8% del sueldo básico de cotización que disfrute. Por otro lado, contribuyen las entidades y organismos públicos con un 17.75% sobre el sueldo básico de los trabajadores.

El programa institucional 1989-1994 ratifica en la práctica el propósito general del Instituto de fortalecer la salud y la seguridad social de los servidores públicos y sus familias a través del otorgamiento eficiente, oportuno y equitativo de los servicios, seguros y prestaciones de mayor incidencia en el bienestar de los derechohabientes, respondiendo en esa forma a los legítimos reclamos y la satisfacción de los derechos que corresponden a los trabajadores al servicio del Estado en materia de seguridad social. De conformidad con este programa institucional son tres los objetivos generales a cubrir por dicho Instituto, así como los lineamientos generales que

orienten las acciones administrativas; a saber:

1. Asegurar el otorgamiento y la cobertura de las prestaciones básicas, garantía de las pensiones, la ampliación de créditos personales y de vivienda, así como del servicio de estancias de bienestar infantil y una mayor protección al ingreso de los trabajadores.

2. Aumentar la calidad, oportunidad y calidez de los servicios, con apoyo en una mayor eficiencia administrativa, así como en criterios de simplificación y transferencia para su otorgamiento.

3. Promover que los beneficios se distribuyan de manera más equitativa entre los diversos grupos, y se otorguen con una creciente homogeneidad a nivel regional.

Estructura orgánica. El ISSSTE se integra con su director general, que es designado por el presidente de la República; por una Junta Directiva, la Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda y la Comisión de Vigilancia.

Junta Directiva. Ésta se compone de los titulares de las siguientes secretarías de Estado: Hacienda y Crédito Público, Salud, Desarrollo Social, Trabajo y Previsión Social.

Además, forma parte el propio director general del Instituto y cinco representantes designados por la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Dentro de las diversas funciones que tiene a su cargo la junta directiva encontramos:

Planear las operaciones y servicios del Instituto. Examinar para su aprobación y modificación el programa institucional y los programas operativos anuales, de acuerdo con lo establecido con la Ley de Planeación, así como los estados financieros del Instituto. Deci-

dir las inversiones del Instituto y determinar las reservas actuariales y financieras que deben constituirse para asegurar el otorgamiento de las prestaciones y servicios, así como también para la operación del Fondo de la Vivienda. Conocer y aprobar, en su caso, durante el primer bimestre del año, el informe pormenorizado del estado que guarde la administración del Instituto.

Para cumplir sus funciones, el director general estará auxiliado por subdirectores: administrativos, médicos, prestaciones económicas, servicios sociales, acción cultural y jurídico, así como tesorero general y contralor general, dependiendo también de su autoridad la Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda que dirige el vocal ejecutivo del mismo.

Comisión de Vigilancia. Se integra de un representante de la Secretaría de la Contraloría General de la Federación; uno de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; tres representantes de la FSTSE; uno del propio Instituto designado por el director general, que actúa como secretario técnico; asimismo, cuenta con el apoyo del controlador general del organismo.

La Comisión de Vigilancia tiene como atribuciones vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentos aplicables al Instituto, así como cuidar que las inversiones y recursos se destinen a los fines previstos en los presupuestos y programas aprobados.

Con base en la información proporcionada por los subdirectores generales y en análisis que desarrolla la propia Comisión de Vigilancia, ésta proporciona a la Junta Directiva o al director general, según el caso, con recomendaciones de política y medidas para elevar la eficiencia operativa, así como la cali-

dad y oportunidad de los servicios y prestaciones que otorga el ISSSTE.

Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda. Está integrada por miembros o vocales, de los cuales uno es designado por la junta directiva a propuesta del director del Instituto, y los otros son nombrados por las siguientes secretarías: de Hacienda y Crédito Público; del Trabajo y Previsión Social; de Desarrollo Social.

Los restantes son propuestos por la FSTSE.

La Comisión Ejecutiva tiene como función examinar los presupuestos de ingresos y egresos, los planes de labores y estados financieros para aprobarlos y presentarlos ante la junta directiva, así como el informe de labores presentado por el vocal de la Comisión.

El modelo médico asistencial del ISSSTE se estructura actualmente en un sistema regionalizado y escalonado por niveles de atención y complejidad, lo que permite la articulación de la red de unidades en favor de la continuidad asistencial. Dicho modelo se conforma de los tres niveles asistenciales planteados por la OMS.

Para los efectos de la LISSSTE, los sujetos que intervienen en la relación médico-asistencial se definen como:

a) *Derechohabientes.* Son los que tienen la posibilidad de ejercer un derecho a su favor, con la oportunidad de ejercitar una acción ante los tribunales en caso de ser desconocido o lesionado en sus derechos, mismos que se pueden clasificar en:

1. Los trabajadores al servicio civil de las dependencias y de las entidades de la administración pública federal, que por ley o acuerdo del Ejecutivo Federal se incorporen a su régimen, así como las de los estados y municipios;

2. Los pensionistas y derechohabientes, así como sus familiares respectivamente, siendo éstos:

—La esposa o concubina.

—Hijos menores de dieciocho años dependientes económicos.

—Hijos mayores de dieciocho años que se encuentren estudiando en planteles oficiales hasta los veinticinco años.

—Hijos mayores de dieciocho años incapacitados previo examen médico del Instituto.

—El esposo o concubinario mayor de 55 años o incapacitado, que dependa económicamente.

—Los ascendientes que dependan económicamente del trabajador o pensionado.

—Siempre que el derechohabiente tenga derecho a las prestaciones y que no tengan derechos propios los beneficiarios también gozarán de las mismas.

3. Los diputados y senadores durante su mandato constitucional que se incorporen individual y voluntariamente al régimen de esta Ley.

b) Los sujetos obligados, que deben incorporar a sus trabajadores, retener las cuotas y efectuar pagos al Instituto son:

1. Las dependencias y entidades de la administración pública federal y de los poderes de la Unión a que se refiere esta Ley;

2. Las dependencias y entidades de la administración pública en los estados y municipios en los términos de los convenios que el Instituto celebre y de las disposiciones locales;

3. Las agrupaciones o entidades que en virtud de acuerdo de la junta directiva se incorporen al régimen de esta Ley.

Es evidente que en su proceso evolutivo los servicios médicos de este Instituto han afrontado la influencia de una serie de factores de índole social, cultu-

ral, y de restricciones financieras, producto del contexto nacional donde se encuentran inmersos. En respuesta, ha sido necesario establecer estrategias de organización y desarrollo que permitan la racionalidad y congruencia de los servicios médicos que se otorgan, en la búsqueda de lograr que la red institucional se constituya en el paradigma de la atención a la salud que requiere el derechohabiente, por lo que la directriz institucional deberá orientarse hacia los siguientes aspectos:

1. Continuar con el fortalecimiento de unidades de primero y segundo nivel de atención.

2. Establecer estrategias de optimización que permitan obtener el desarrollo tecnológico de vanguardia, aun en el marco de restricciones presupuestales del nivel nacional y el alto costo del equipamiento de punta.

3. Reorientar la distribución de los recursos existentes por división y servicios, acorde con la tendencia de su demanda.

4. Intensificar las campañas de detección temprana de padecimientos crónico-degenerativos, así como fortalecer las clínicas de control y seguimiento de los mismos.

5. Reforzar los servicios de atención geriátrica, tanto preventivos como curativos, procurando extender los beneficios a los usuarios mediante acciones extramuros.

6. La reorientación presupuestal que incida de manera real en acciones preventivas y de fomento a la salud cuya consecuencia natural sea el impacto real y beneficioso en la salud del trabajador al servicio del Estado dentro de un modelo médico-asistencial.

Héctor Gastón RUESTRA CÓRDOVA

Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Este Instituto fue creado por medio de la Ley del Congreso de la Unión, publicada en el *D. O.* de 24 de abril de 1972, como un organismo de servicio social, con personalidad jurídica y patrimonio propios y que además, tiene el carácter de organismo fiscal autónomo con las facultades y atribuciones que ello implica (a. 30 de su Ley constitutiva).

El INFONAVIT, siguiendo el ejemplo de las juntas de conciliación y arbitraje, de las Comisiones Nacionales de los Salarios Mínimos y de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, así como del IMSS, tiene una integración tripartita, y así se refleja en sus órganos de gobierno.

En efecto, el INFONAVIT está administrativamente estructurado por cuatro órganos colegiados de carácter central o nacional: la Asamblea General, el Consejo de Administración, la Comisión de Vigilancia y la Comisión de Inconformidades y de Valuación. A nivel regional existen también las llamadas comisiones consultivas regionales, una por cada delegación administrativa con que el organismo cuenta.

La Asamblea General está integrada por 45 miembros propietarios y sus respectivos suplentes, quince por cada uno de los sectores que conforman el tripartismo: gobierno federal, trabajadores y patrones. La importancia que le han dado los sectores se evidencia por el hecho de que el gobierno federal ha designado como sus representantes a secretarios de Estado y directores generales de entidades paraestatales, en tanto que los sectores han designado a importantes directivos de las organizaciones de trabajadores y de patrones más representativos.

La Asamblea General es el órgano decisorio supremo del INFONAVIT; sus facultades están enumeradas en el a. 10 de su ley constitutiva, destacando la relativa a la designación del director general a propuesta del presidente de la República, la aprobación del informe anual del director general y la aprobación del presupuesto de gastos de cada ejercicio. Además de lo dispuesto por el a. 10 citado, la Asamblea General tiene su propio Reglamento. Este órgano sesiona de manera ordinaria dos veces al año, pero puede hacerlo de modo extraordinario, cuando las circunstancias lo requieran.

El Consejo de Administración está integrado por quince miembros titulares y sus respectivos suplentes, cinco por cada uno de los sectores ya referidos, designados por los correspondientes representantes de la Asamblea General. El nivel de los miembros de este órgano colegiado también han sido tradicionalmente de un nivel muy importante.

Las facultades del Consejo están determinadas en el a. 16 de la Ley constitutiva del INFONAVIT, y su operación se rige por lo dispuesto por su propio Reglamento.

La Comisión de Vigilancia está integrada por nueve miembros, tres por cada sector con sus respectivos suplentes. Se trata de un órgano técnico que se encarga de la vigilancia y supervisión del estricto cumplimiento de la normatividad aplicable, en especial respecto del correcto empleo de los recursos económicos. Las facultades de esta Comisión están previstas en el a. 18 de la Ley del INFONAVIT, y su operación se rige por su propio Reglamento.

La Comisión de Inconformidades y de Valuación está integrada por tres

miembros titulares y sus respectivos suplentes. Al igual que la anterior, se trata de un órgano técnico preponderantemente jurídico, que se erige en una instancia interna prácticamente jurisdiccional, ya que está facultada para conocer, tramitar y resolver los recursos de inconformidad que pueden optativamente interponer los trabajadores y/o sus beneficiarios, así como los patrones, en contra de cualquier acto o resolución del INFONAVIT que consideren afecten sus derechos; asimismo, esta Comisión conoce, tramita y dictamina sobre la valuabilidad y valor, en su caso, de las prestaciones habitacionales otorgadas por los patrones a los trabajadores a su servicio, antes de la creación del INFONAVIT y en virtud de las cuales pueden no pagar o pagar menos aportaciones habitacionales, correspondiendo al Consejo de Administración en este caso emitir la resolución administrativa definitiva.

A efecto de propiciar la descentralización de las funciones y tareas del INFONAVIT sin merma del tripartismo, la Ley contempla la creación de comisiones consultivas regionales, cuyo número, ubicación y jurisdicción serán determinados por la Asamblea General a propuesta del Consejo de Administración. Están integradas por seis representantes de cada sector y sus respectivos suplentes, nombrados por el Consejo a propuesta de los representantes del sector correspondiente. Las tareas de estos órganos colegidos están previstas por la Ley del INFONAVIT y por el Reglamento correspondiente, que también lo es de delegaciones regionales del Instituto, teniendo esencialmente un carácter consultivo, de asesoría técnica y de enlace con los sectores en cada región del país, a efecto de hacer más congruente

la aplicación de la legislación habitacional del trabajo a las particularidades de cada región. Estas comisiones sesionan por lo menos una vez al mes, pero pueden hacerlo con mayor frecuencia si las circunstancias lo requieren.

La estructura administrativa del INFONAVIT se complementa con una dirección general, a cargo de un titular designado por la Asamblea General a propuesta del presidente de la República y que asume la representación legal del organismo. Constituye la máxima autoridad desde el punto de vista administrativo. Sus facultades están determinadas en el a. 23 de la Ley y en el a. 1o. del Estatuto Orgánico del INFONAVIT.

La Ley del INFONAVIT contempla la creación de dos direcciones sectoriales, una por cada sector y a cargo de un titular cada una, que fundamentalmente realizan una función de enlace entre el director general con los respectivos sectores.

Derivadas de la dirección general, el INFONAVIT cuenta con tres subdirecciones generales normativas: una Financiera y de Informática; otra Jurídica y de Fiscalización y la tercera de Evaluación Técnica. Adicionalmente el Estatuto Orgánico contempla dos subdirecciones generales de operación: una de Delegaciones y otra del Valle de México.

La estructura se complementa con dos coordinaciones: una de Comunicación Social y otra de Servicios Administrativos. Finalmente, cabe mencionar a las Unidades de Control, la Contraloría Interna y la de Planeación y Evaluación. Para apoyar congruentemente a los órganos colegidos, se contempla una secretaría general, que sustituye en el vigente Estatuto Orgánico (*D. O.* de 4 de mayo de 1994) a las antiguas secretarías que existían por cada órgano colegiado.

Sin entrar en detalles sobre cifras y estadísticas, que rebasan el propósito y objetivo de estas líneas, sí puede afirmarse que a veintidós años de su creación, el INFONAVIT ha llevado a cabo más acciones de vivienda de las que el conjunto de entidades públicas habían logrado antes. Su responsabilidad en la administración del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, ahora parte del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), ha permitido que los trabajadores que no fueron favorecidos con un crédito habitacional, cuenten al fin de su vida laboral con recursos económicos líquidos, que si bien no necesariamente resuelven sus problemas, sí representan una importante ayuda en momentos que en muchas ocasiones suelen ser difíciles para ellos.

Porfirio MARQUET

Instituto Mexicano del Seguro Social. "Instituto", del latín *institutio* constitución o regla que percibe cierta forma, y método de vida o de enseñanza. Corporación científica, literaria, artística, benéfica, etcétera. Edificio en que funciona alguna de estas corporaciones, academias, sociedad.

En el lenguaje ordinario (fuertemente afectado por los usos técnicos) "institución" significa orden de personas, cosas o hechos regulados por una norma estable, de conformidad con las cuales cooperan o participan muchos hombres por espacio de cierto tiempo.

2. Los usos jurídicos recogen mucho, de los elementos latinos de *institutio*, los cuales son muy consecuentes con los elementos ordinarios de "institución". Los juristas entienden por "institución", primeramente, los elementos o principios de la ciencia del derecho o de cualquier disciplina jurídica.

Dentro de la teoría del derecho y de la sociología jurídica, se entiende por "institución" el conjunto de reglas, normas, valores y costumbres que rigen un cierto comportamiento social, etcétera.

La noción de "institución" (en cualquiera de los sentidos aludidos) propone siempre un conjunto de patrones (instituciones, normas) que regulan la conducta humana socialmente relevante.

Los usos jurídicos modernos de "institución" se entrecruzan con los usos sociológicos, económicos, antropológicos y politológicos. En ocasiones, se entiende como un conjunto comúnmente establecido de costumbres o prácticas que las normas jurídicas reúnen o agrupan. Frecuentemente el término "institución" se usa en el sentido de establecimiento, organización (ente público) o instancia (órgano o agencia) dotado de funciones socialmente específicas (por ejemplo tribunales, sindicatos, etcétera.)

3. Los usos de "institución" en la dogmática (especialmente en la administrativa y constitucional) se deben en gran medida a la difusión de las teorías institucionalistas del derecho, las cuales fueron desarrolladas por Maurice Hauriou (1854-1929), George Renard (1876-1944) y por Joseph Delon (1891-), en Francia, y por Santi Romano (1875-1947). Estos autores conciben al derecho como una norma social u organización, cuyo propósito o finalidad es un orden social.

El carácter fáctico del derecho reside precisamente en esas formas o estructuras sociales que giran alrededor de ciertos fines o ideas.

Los diversos tratadistas de la materia se han preocupado permanentemente por dar definiciones de carácter etimológico, gramaticales, técnicas, legislativas

vas, jurídicas, de acuerdo con su formación específica. Muchas han sido las definiciones o conceptos que se han vertido en relación con este tema; al efecto transcribimos algunos de ellos.

Nosotros consideramos que el IMSS es una persona moral, creada en ejercicio de sus atribuciones contenidas por el Congreso de la Unión, estableciendo a éste en la LSS, dándole el carácter de un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios. Dicho patrimonio se constituye parcialmente por fondos del gobierno federal, fondos de los particulares y de los patrones o empresas en forma de cuotas y aportaciones que por ley están obligados.

Conforme a lo anteriormente expuesto, consideramos que el IMSS es el órgano cuyo objetivo y función primordial es organizar, administrar y estructurar el sistema de seguridad social en México.

Para describir técnica y jurídicamente al IMSS, forzosamente nos tenemos que remitir al texto legal (su ley), ya que el legislador en la aplicación del proceso de técnica legislativa de la misma, tomó muy en cuenta estos dos términos legales "seguro social", mismos que fue describiendo en sus aa. 2º, 3º, 4º, que al tenor establecen:

"Artículo 2º. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo."

El a. 3º establece que la "realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos descentralizados conforme a lo dispuesto

por esta Ley y demás ordenamientos legales sobre la materia".

Por su parte, el a. 4º nos dice que el "seguro social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos". Es en este a. donde se transcribe con diáfana claridad qué es el seguro social, cómo fue establecido en nuestro medio nacional y cómo debe participar esta definición netamente técnica-jurídica con relación a estos ordenamientos que rigen sobre la materia.

En apoyo al a. anterior, el 5º nos habla de la organización y administración del instrumento jurídico "Seguro Social", de quién está a cargo, su organización, administración y funcionamiento, así como también las características del organismo que lo administrará: el IMSS.

El Congreso Constituyente. Don Venustiano Carranza convocó a un Congreso Constituyente por medio de dos decretos expedidos con fechas 14 y 19 de septiembre de 1916, con objeto de efectuar reformas a la C. de 5 de febrero de 1857. El Congreso inició sus labores el 1 de diciembre de ese mismo año, terminando el 31 de enero de 1917. La primera reunión se inició el 20 de noviembre en el teatro Iturbide de la ciudad de Querétaro, siendo designado presidente del órgano constituyente el licenciado Luis Manuel Rojas. De inmediato se entró al estudio que entregó el señor Carranza, respecto al proyecto de reformas, precisando que:

"La responsabilidad de los empresarios, debería fijarse para los casos de accidentes [...], establecer los seguros para los casos de enfermedad y vejez [...], con las reformas, espera funda-

mentalmente el gobierno a mi cargo, que las instituciones políticas del país respondan satisfactoriamente a las necesidades sociales; que los agentes del Poder Público, sean lo que deben ser, instrumentos de seguridad social [...].”

Por primera vez en la terminología de la revolución, Carranza usó la expresión “seguridad social”, dándole un significado de libertad y de justicia.

El proyecto de reformas reproducía buen número de la C. de 1857, sin ninguna modificación, pero contenía cambios más o menos sustanciales en los que fueron reformados y que se referían en otorgar garantías sociales y que ahora consagra nuestra C.; a saber: los aa. 3º, 5º, 27, 28, 123 y 130. Todos ellos referentes a la educación, libertad de trabajo individual, a la propiedad como función social, al reparto equitativo de la riqueza pública, al derecho del trabajo y seguridad social y el principio histórico de la separación del Estado y la Iglesia.

El proyecto de don Venustiano Carranza fue superado por los integrantes del Congreso, quienes redactaron y aprobaron una nueva carta magna, en los que se atrevieron a romper los moldes tradicionales de las Constituciones clásicas para incorporar en su seno las garantías sociales sin menospreciar el disfrute de los derechos que competen a las personas como particulares (garantías individuales) dentro de un régimen de justicia.

El 28 de diciembre de 1916 se designó una comisión para presentar una legislación obrera; dicha comisión fue presidida por el ingeniero Pastor Rouaix. El dictamen de la comisión fue presentado a la asamblea constituyente el 13 de enero siguiente y se denominó “Del trabajo y de la previsión social”; el día 23 de enero el Congreso aprobó, en mate-

ria de seguro social, las frs. XIV, XXV, XXIX del a. 123 constitucional, relativas a: XIV. “La responsabilidad de los empresarios de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; [...]”. XXV. “El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos”. XXIX. “Se considera de utilidad social, el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos; por lo cual, tanto el gobierno federal, como el de cada estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para difundir e inculcar la previsión popular”.

La “institución” propuesta se encontraba relegada a un sistema rudimentario de previsión, que en nada favorecía a nuestros obreros; además, los métodos propuestos hacían difícil y frágil la posibilidad del establecimiento de un verdadero instrumento de seguridad social que los beneficiaba; por otro lado, este tipo de sistema dio lugar a finalidades netamente lucrativas para las empresas aseguradoras, y nunca representaron una garantía al ocurrir el riesgo al trabajador, ya que el patrón era el que contrataba los seguros directamente con las compañías privadas, las cuales con argucias legales de toda índole y procedimientos dificultosos nunca presentaron una verdadera garantía al acaecimiento del riesgo.

La aspiración que se trató de plasmar en la C. de 1917 en su a. 123, fr. XXIX, no alcanzó a garantizar lo que tanto anhelaban los trabajadores, como la libertad de justicia, la seguridad y dignidad ya en función de individuos como grupo o como sociedad. Así pues, para ha-

cer frente a estas deficiencias sociales hubo necesidad años más tarde, de intervenir legislativamente para su reforma.

Existieron algunos intentos sobresalientes antes de llegar al texto actual, sobre todo, para que los mexicanos alcanzaran y gozaran plenamente su derecho a la seguridad social, logrando primero la implantación del seguro social en México.

Proyecto de Ley del Seguro Social Obrero. Tocó al general Álvaro Obregón enviar al Congreso de la Unión, un proyecto de ley para la creación del Seguro Social Obrero, el cual se aprobó el día 2 de junio de 1921, y se publicó el día 9 del mismo mes y año. Este proyecto proponía un tipo de seguro voluntario.

El pensamiento y la acción del general Obregón fueron encaminados a tratar de dar solución a los problemas de los trabajadores cuando expresó: "Es preciso federalizar la legislación del trabajo, porque no hay razón lógica en el orden social y moral para conceder distintos derechos a los ciudadanos de una misma república".

Los aspectos más sobresalientes del proyecto de ley fueron:

"Art. 4. Se crea un impuesto que no excederá del diez por ciento adicional sobre todos los pagos que se hagan en el territorio nacional por concepto de trabajo.

Art. 5. El impuesto anterior constituirá la Reserva del Estado para atender con ella los derechos que esta misma ley crea en favor de la clase trabajadora del país, [...]

Art. 6. El impuesto a que se refiere el a. 4 se considerará como la participación de utilidades [...]

Art. 7. Los derechos que esta ley otorga a favor de los trabajadores, se dividen en tres clases:

I. Indemnizaciones por accidentes de trabajo;

II. Jubilación por vejez de los trabajadores, y

III. Seguro de vida de los trabajadores, [...]

El fondo de reserva de que habla el a. 5º se invertirá a través de instituciones de crédito para fomentar el aumento de capital que permitirá la construcción de habitaciones con fines de adquisición para los trabajadores."

Este proyecto no llegó a promulgarse; no obstante, llamó la atención sobre el sistema de seguro social que se trataba de implantar. Consciente de esta situación, el 30 de septiembre de 1924 el general Obregón presentó ante las cámaras legisladoras una iniciativa de reformas al a. 123, con objeto de que el Congreso de la Unión expidiera leyes sobre el trabajo que rigieran en toda la República a fin de reglamentar la formación de los salarios mínimos y la manera de llevar a cabo la participación de la utilidades entre los obreros; asimismo, se pretendía la modificación de la fr. XXIX del referido texto constitucional, que hacía obligatorio un "seguro de trabajo que contrataría el gobierno de la República. La fecha de este proyecto, firmado por el presidente Obregón, es del día 24 de julio de 1924, y presentado en la Cámara de Diputados el 30 de septiembre de ese mismo año".

Esta proposición no tuvo mayor fortuna que los proyectos anteriores, de modo que la legislación mexicana del trabajo debió seguir esperando para hacerse una realidad.

El primero de septiembre de 1925, en el informe que rindió a la nación el general Plutarco Elías Calles, se refirió al hecho de haber sido ya redactados dos proyectos de ley, uno sobre el segu-

ro obrero por accidentes y enfermedades propias del trabajo y otro referente a la reglamentación en el Distrito Federal, de las frs. XIV y XV del a. 123 constitucional; las dos iniciativas se presentaron ante la Cámara de Diputados "los días 3 de septiembre y 9 de noviembre. La primera disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, tripartito en cuanto a su administración, pero cuya integración económica sólo habría de corresponder al sector patronal, y la otra, la más interesante, era la definición precisa de las responsabilidades de los empresarios en los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales de sus empleados, así como la determinación del monto y forma de pago de las indemnizaciones correspondientes a tales casos".

Proyecto de Ley Federal del Trabajo. En los meses de noviembre y diciembre de 1928 se realizó en la ciudad de México una convención obrero-patronal en la cual se presentó el proyecto de Ley Federal de Trabajo. "En uno de los capítulos de este proyecto de ley se reglamentaba el establecimiento del seguro social, que comprendía en su redacción la implantación de seguros contra riesgos profesionales, riesgos no profesionales, invalidez, vejez, jubilación, muerte de los trabajadores, falta involuntaria del trabajo y necesidades de familia; el financiamiento sería tripartito: trabajadores, patrones, y el Estado, quienes administrarían la 'institución' por medio de una representación tripartita."

Las fuerzas sociales se agitaban en torno al problema y los estudios tendieron a la búsqueda de nuevas fórmulas cada vez más comprensivas y perfectas. En marzo de 1929 apareció un estudio del Departamento de Estadística Nacional, en el que se analizaron las posibili-

dades reales para el establecimiento del seguro social en la República con base en una serie de estadísticas con relación probable al número de asegurados, en cálculos aproximados al costo del sistema y en los probables efectos de la implantación del régimen, en la vida económica de México.

Durante el gobierno del general Plutarco Elías Calles surgió a la luz pública el 1 de marzo de 1929, el Partido Nacional Revolucionario, el cual hizo suyo y luchó por que se elevara la categoría de ley el proyecto de Seguro Social Obrero, en la forma concebida y presentada al Congreso de la Unión por el general Álvaro Obregón.

Siendo presidente interino de la República el licenciado Emilio Portes Gil, éste convocó en julio de 1929, al Congreso de la Unión, para celebrar un período extraordinario de sesiones para reformar la C. en su a. 123, fr. XXIX, en donde se trató de plasmar el ideario político de sus antecesores al tratar de conseguir la federalización de la legislación sobre el trabajo y la que fuera necesaria para poder emprender cualquier infracción importante y duradera relativa a esta materia; el 6 de septiembre de ese mismo año se publicó en el *D. O.* de la Federación esta reforma:

"Artículo 123 [...] fr. XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la LSS y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos".

Esta reforma significó la supresión de las facultades que tenían los gobiernos de los estados para legislar sobre esta materia.

De esa fecha a la actual la multicitada fr. ha sido reformada en múltiples ocasiones, tratando de adecuarla al pro-

ceso de desarrollo sociopolítico y jurídico-económico de la nación; en el texto constitucional vigente, la fr. XXIX del a. 123, apartado A), se encuentra redactada de la siguiente manera:

“Es de utilidad pública la LSS, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

En la Segunda Convención Nacional del Partido Nacional Revolucionario efectuada el 4 de diciembre de 1933, en Querétaro, se aprobaron los siguientes principios en materia de seguros sociales:

I. La implantación del seguro social obligatorio aplicable a todos los trabajadores y que cubra los principales riesgos no amparados por la LFT [...] Se expedirá una LSS en favor de los asalariados sobre la base de la participación de las 3 unidades concurrentes: Estado, trabajador y patrón en la proporción que señale un estudio previamente elaborado.

II. Se continuarán los estudios técnicos necesarios para llegar a la implantación de la ley correspondiente para el efecto de que los trabajadores puedan ser amparados en los riesgos no previstos por la LFT, tales como las enfermedades generales, maternidad, invalidez, parto, retiro por vejez, y

III. Será capítulo en materia de crédito dar los primeros pasos para la integración de un sistema de seguros que sustraiga del interés privado este importante ramo de la economía.”

Así las cosas, el licenciado Abelardo L. Rodríguez, en funciones de presi-

dente de la República, anunció en su informe de gobierno a la nación, el día 1 de septiembre de 1934, que había designado una comisión que trabajara en el Departamento de Trabajo encargada de elaborar un nuevo anteproyecto de LSS, que comprendiera un amplio campo de aplicación del seguro, con relación a los riesgos asegurables, a la manera de otorgar las primas y calcularlas según los riesgos, y a las aportaciones del seguro, según los casos de accidentes.

Tampoco este anteproyecto de ley llegó a promulgarse, sin embargo, su calidad fue relevante, pues en él se precisaron la determinación de los riesgos de accidentes del trabajo, enfermedad, maternidad, vejez e invalidez; se aceptó el principio de que el seguro debería ser obligatorio y sin fines de lucro, de gestión y cotización tripartita y amparo al obrero industrial y rural.

Durante la administración del general Lázaro Cárdenas del Río fueron elaborados varios proyectos de LSS. Fue partidario decidido de la promulgación de la misma; prueba de ello, fue que en tres ocasiones diferentes, en mensajes dirigidos a la nación, se refirió a su promulgación, siendo estos el del 1 de enero de 1935, el del 1 de septiembre de 1938 y el de 1 de septiembre de 1940.

“En términos generales, los proyectos elaborados comprendieron [...] los riesgos cubiertos ya mencionados, el financiamiento tripartito, protección del salario de los trabajadores, protección a trabajadores urbanos y de algunas actividades rurales, protección a los económicamente débiles, el riesgo profesional estaría a cargo exclusivamente de la empresa, la gestión se encomendaba al Instituto de Seguros Sociales, organismo con personalidad jurídica y autonomía en sus funciones, las prestaciones

serían en especie y en dinero, se advirtió que no sólo debía cubrirse la realización del infortunio, sino también prevenirlo, la aplicación de la higiene y la seguridad en el trabajo, etcétera.”

Ley de Seguro Social Mexicano de 19 de enero de 1943. Al tomar posesión de la presidencia de la República el general de división Manuel Ávila Camacho, solemnizó el compromiso que significaba la multicitada fr. XXIX del a. 123 constitucional, al declarar: “No olvidemos que nuestros ideales de justicia colectiva están muy lejanos de haberse logrado; el desempleo y los bajos salarios que existen en nuestro país reclaman las oportunidades de vivir dignamente; el hombre que tiene trabajo necesita la certidumbre de que los beneficios de sus contratos colectivos sean permanentes y, por otra parte, todos debemos asumir, desde luego, el propósito que yo desplegaré con todas mis fuerzas de que un día próximo las leyes de seguridad social protejan a todos los mexicanos en las horas de adversidad, en la orfandad, en la viudez de las mujeres, en la enfermedad, en el desempleo, en la vejez, para sustituir este régimen secular que por la pobreza de la nación hemos tenido que vivir.”

En 1941 fue creado por el licenciado Ignacio García Téllez, a la sazón secretario del Trabajo y Previsión Social, el Departamento de Seguros Sociales, con las siguientes atribuciones: “estudio de proyectos que se relacionan con el establecimiento de seguros sociales sobre vida, invalidez, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes, de acuerdo con lo ordenado en la fr. XXIX del a. 123 constitucional; recopilación de datos estadísticos e informaciones necesarias para el desarrollo de los trabajos antes indicados y, vigilancia

del cumplimiento de las normas legales del seguro social.”

El Departamento de Seguros Sociales elaboró un nuevo anteproyecto de la ya multicitada ley, que sirvió de base a la comisión técnica redactora de la LSS creada el 2 de junio de 1941 e integrada con cinco representantes del Estado, siete de los patronos y siete de los trabajadores. Laboró ininterrumpidamente un año, y para el mes de noviembre de 1942 ya se disponía de favorables opiniones técnicas internacionales y del país, así como de organizaciones obreras y patronales. “Para difundir el mencionado anteproyecto, se promovió un ciclo de conferencias que inauguró el presidente Ávila Camacho en donde recalcó que la seguridad social no es un acto de beneficencia y caridad sino un principio humano que eleva el nivel espiritual de quien lo disfruta que ahonda en el hombre el deber de servir mejor a la comunidad que lo permite y lo garantiza”.

Dicho proyecto trataba aspectos de gran importancia dentro del seguro social, como los siguientes riesgos: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades generales y maternidad e invalidez, vejez y muerte, dando derecho a la asistencia médica y subsidio. El motivo de ser tratados en forma abundante y específica fue por considerarse éstos los que mayores estragos causaban y causan en los sectores populares de la población, tanto por el volumen de víctimas que las estadísticas revelan cuanto por los perjuicios que causan a la base económica de las clases pobres.

De la misma forma se establece la obligatoriedad para los sujetos que en forma triangular están obligados, a saber: el Estado, los patronos y los traba-

jadores, se establece a las personas exentas de esta obligación pero que pueden disfrutar del seguro social, las aportaciones y las cuotas. Su determinación y establecimiento son materia de estudio en este anteproyecto; de la misma forma se clasifica al salario y se le da una protección al salario mínimo.

En materia de seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad se habla de los subsidios. En lo que se refiere específicamente a la maternidad, se da la ayuda para la lactancia y el periodo en que la mujer podrá gozar para el desarrollo primario de su hijo.

Dentro del seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte, se determina el estado de invalidez, el objeto del seguro de vejez, la desocupación, las pensiones, los servicios preventivos, las pensiones de viudez y orfandad, el seguro contra el riesgo de muerte, las concepciones de lo que es el matrimonio, de beneficiaria, continuación voluntaria, conservación de derechos, etcétera.

Opinión de la Organización Internacional de Trabajo sobre el Anteproyecto de Ley del Seguro Social (4 de agosto de 1942). El tratar de transcribir íntegramente esta opinión sería demasiado extensa, por lo que sólo se reseñará la parte introductoria de ésta, y los principales puntos técnicos de la misma.

“La iniciativa tomada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social bajo la dirección del licenciado Ignacio García Téllez, al presentar el proyecto de LSS, marcará una etapa de la evolución social y económica de México [...] características del proyecto de ley, proyecto extenso y completo, proyecto moderado y completo, cálculos actuariales y garantía del equilibrio financiero permanente, [...] La Oficina Internacional del Trabajo, consciente del valor intrín-

seco de la iniciativa está animada del deseo de ver a México dotado de un régimen general de seguro social obligatorio, sistema que la experiencia común de los países de América y otros continentes conforma como el medio más racional y eficaz de la seguridad social y económica. El proyecto de ley sólidamente elaborado y técnicamente fundado, proporciona la oportunidad para ello”.

Aprobación del Proyecto de Ley por la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (Santiago de Chile, a 14 de septiembre de 1942). Las consideraciones de las delegaciones a la Conferencia Interamericana de Seguridad Social en torno a la iniciativa mexicana de la LSS son amplias y extensas, por lo que sólo transcribiremos la última parte de la consideración V: “La iniciativa mexicana de la Ley de Seguro Obligatorio merece su aprobación y aliento, porque constituye un código de seguridad social científicamente elaborado, con todas las perspectivas de viabilidad en su realización, al par que representa una firme garantía técnica para establecer en México el Seguro Social en beneficio de las clases productoras y de la prosperidad de la nación mexicana”.

Las delegaciones de los países latinoamericanos que intervinieron fueron las siguientes: Chile, Argentina, Bolivia, Brasil, Canadá, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Haití, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Promulgación de la Ley. El 10 de diciembre de 1942, el presidente de la República, Manuel Ávila Camacho, firmó la iniciativa de LSS, para ser enviada a la Cámara de Diputados, la cual la aprobó el 23 del mismo mes y año, con

dispensa de trámite; asimismo, el día 29 la Cámara de Senadores aprobó dicho proyecto.

El 31 de diciembre de 1942 fue decretada la Ley, y publicada en el *D. O.* de la Federación el 19 de enero de 1943.

Además de los aspectos que se contenían en el proyecto de ISS se estableció la creación del IMSS. La creación de este Instituto fue para cubrir la necesidad social que representa el seguro social, en virtud de que éste constituye un servicio público. "De conformidad con el criterio sustentado por los tratadistas del derecho administrativo, servicio público es toda actividad cuyo cumplimiento debe ser regulado, asegurado y controlado por los gobernantes por ser indispensable para la realización y desenvolvimiento de la interdependencia social, y porque, además, es de tal naturaleza que no puede ser completamente eficaz sino mediante la intervención del Estado."

Organización del Instituto Mexicano del Seguro Social. El 6 de enero de 1943, trece días antes de que se publicara en el *D. O.* de la Federación la LSS, el presidente de la República, general de división don Manuel Ávila Camacho, actuando provisoriamente, designó al licenciado Vicente Santos Guajardo, primer director del Instituto en uso de las facultades que le concedían el a. 1º transitorio de la Ley; designó además a los miembros del Primer Consejo Técnico, órgano que funcionaría durante dos años con todas las atribuciones que la ley concedía a la asamblea general y a la comisión de vigilancia.

Los primeros actos trascendentes del Instituto, una vez que hubo establecido su incipiente organización administrativa, fueron:

"La implantación del régimen de seguridad social precisaba de la afiliación obligatoria de patrones, trabajadores y beneficiarios, para definir las ramas del seguro que se implantarían inmediatamente y en qué circunscripción territorial."

También era indispensable la afiliación para calcular el monto de las aportaciones que habían de ser cubiertas por los sectores obrero-patronal, y el Estado, de acuerdo con la clase, riesgos, grupos de salarios y la deducción de las equivalencias entre las prestaciones estipuladas en los contratos colectivos del trabajo, en febrero de 1943, llegó a la ciudad de México el subdirector de la Oficina Internacional del Trabajo, Oswald Stein, para colaborar en los planes iniciales del Instituto. Sugirió que se procediera lo antes posible a la inscripción general de empresas y de trabajadores, mediante cédulas de registro de empresas y boletas de inscripción individual de trabajadores.

El 14 de mayo de ese mismo año se publicó el Reglamento de la LSS en lo relativo a la inscripción de trabajadores y patrones, y el funcionamiento de la Dirección General del Instituto y sesiones del Consejo Técnico.

El 15 de mayo de 1943 se dio a conocer el decreto que implantó en el D. F. los seguros obligatorios de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, no profesionales y otros que en él se indican.

El 1 de septiembre de 1943 se hizo efectivo el primer contrato colectivo de trabajo entre el Instituto y el sindicato de trabajadores.

El 15 de febrero de 1944 se acordó declarar de utilidad pública la construcción de hospitales requeridos por el IMSS y se autorizó la enajenación de

terrenos al mismo Instituto fuera de subasta pública.

El 7 de marzo de 1944 se publicó el Reglamento de Clasificación de Empresas, Grados de Riesgo y Cuotas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El 18 de abril se publicó el Reglamento sobre Pago de Cuotas y Contribuciones al Seguro Social.

El 6 de octubre de 1944 se declaró de utilidad pública la construcción de edificaciones que se destinarían para el establecimiento de oficinas generales, laboratorios químicos y farmacia central del Seguro Social.

El 24 de noviembre de ese mismo año se modificó el a. 135 de la LSS, decretándose que la obligación de pagar las cuotas tendría carácter fiscal, y por lo tanto se autorizó el cobro de las mismas por la vía económico-coactiva.

El 18 de diciembre se publicaron las bases para la designación de los miembros obreros y patronales de la Asamblea General del Instituto y para calificar la elección.

El 4 de enero de 1945 se publicó el Reglamento de la Asamblea General del Instituto respecto a las organizaciones de trabajadores que tenían derecho a intervenir en la designación de los miembros del sector obrero que formarían parte de la misma.

Estas disposiciones fueron proyectadas originalmente por los especialistas del Instituto y discutidas por el Consejo Técnico.

En el periodo 1946-1952, siendo director del Instituto el señor Antonio Díaz Lombardo, se logró integrar recursos materiales y humanos, creando e instalando el primer hospital "La Raza", instalaciones para el personal administrativo en Paseo de la Reforma. Se reformó la

Ley al corregir el régimen financiero en tratándose de las enfermedades generales y la maternidad; asimismo, se trata de aumentar el monto de las pensiones por invalidez, viudez, vejez y enfermedad.

Siendo presidente de la República el licenciado Adolfo Ruiz Cortines y siendo el director general del Instituto don Antonio Ortiz Mena, se llevó a cabo una reorganización administrativa para asegurar el equilibrio financiero de la institución mediante planes de inversiones que permitieran la construcción de grandes unidades hospitalarias de tercer nivel; dotar de casas a los trabajadores, así como asegurar el pago oportuno de subsidios y pensiones, para finalizar con el sistema de medicina familiar en el Distrito Federal. Cabe mencionar que en esos años México fue primera sede en América de la reunión plenaria de la Asociación Internacional de Seguridad Social.

El presidente López Mateos continuó con la política de crecimiento en materia de seguridad social, en particular en lo referente al número de asegurados y beneficiarios. Debido a las reformas a la ley del trabajo en 1962, quedaba a cargo de dicho Instituto el proporcionar los servicios de guardería infantil para hijos de las trabajadoras. Durante este periodo se expidieron dos importantes disposiciones: el Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos, y el Reglamento para el Seguro Social Obligatorio de los Trabajadores del Campo.

En el periodo 1964-1970, siendo presidente el licenciado Gustavo Díaz Ordaz, se atendió a que los servicios que prestaba dicha "institución" fueran en forma rápida, eficaz y humanitaria; logrando a la vez un equilibrio financiero, garantizando su permanente desarrollo.

Es en el año de 1963 cuando se determina el aseguramiento de los mineros, con el único requisito de analizar de manera separada las condiciones de cada tipo de actividad previamente a su inscripción.

La política del presidente Luis Echeverría (1970-1976) en esta materia fue de carácter expansionista, en virtud de las modificaciones que se hicieron a la ley de la materia. En marzo de 1973 se aplicaron los beneficios del régimen obligatorio y se extendió la seguridad social a los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados, incluyéndose asimismo a los trabajadores de industrias familiares y demás trabajadores no asalariados.

En el sexenio de 1976 a 1982 se estableció un programa entre IMSS-Coplamar, cuyo objetivo principal era cubrir los derechos que la gente del sector campo tuvieran derecho al IMSS. Una disposición de capital importancia es la relativa al acuerdo presidencial que norma las relaciones entre el Seguro Social y la Secretaría de Hacienda en lo relativo al cobro de las liquidaciones declaradas de carácter fiscal por la ley.

Para 1982, debido a la grave crisis económica, el gobierno de la República se vio obligado a reestructurar sus políticas económicas para volverlas más austeras y para optimizar su existencia, sin que ello implicara mayores cargos al erario, manteniendo intacta la calidad de las prestaciones que brindaba.

Bajo la dirección del licenciado Ricardo García Sáinz se propuso ampliar las funciones que caracterizaban al Instituto como un organismo de solidaridad, justicia social y redistribución de la riqueza, sin afectar su equilibrio financiero, ni dejar de proporcionar servicios y prestaciones de manera eficiente, oportuna y con elevado sentido humano.

El presidente actual, Carlos Salinas de Gortari, durante su gestión se propuso mejorar la calidad de los servicios institucionales en beneficio de los derechohabientes, reforzar los servicios de salud reproductiva y de planificación familiar.

A cincuenta años de su fundación, el IMSS continúa siendo paradigma del proyecto de nación que queremos: solidaridad, libertad y justicia social con sus principios irrenunciables fortalecidos dentro del proceso modernizador y el renovado compromiso del gobierno federal con los que menos tienen.

Héctor Gastón RUESTRA CÓRDOVA

Intoxicación. Es la reacción de un organismo a la absorción de sustancias exógenas o endógenas que pueden producir alteraciones graves o la muerte.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA del ISSSTE

Invalidez permanente. "Inválido", del latín *invalidus*, que no tiene fuerza.

En la actualidad, decidir si existe o no estado de invalidez corresponde exclusivamente al médico que dictamina.

En cuanto al requisito de que la invalidez no provenga de riesgo de trabajo, es evidente su razón de existir, ya que los riesgos de trabajo tienen protección específica en la rama correspondiente, y ello no amerita mayores explicaciones, fundamentado en el a. 66 de la LSS y el primer párrafo del a. 75, así como de las fracciones II, IV y IX del a. 92 del mismo ordenamiento legal.

La incapacidad debe ser derivada de una enfermedad o accidente no profesionales o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien cuando se padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar.

El a. 134 de la LSS dispone que el derecho a la pensión de invalidez comienza "Desde el día en que se produzca el siniestro, y si no puede fijarse el día, desde la fecha de la presentación de la solicitud para obtenerla". Conviene que precisemos el concepto de siniestro, porque la invalidez puede provenir de un accidente o enfermedad, que podrían no originar invalidez, están protegidas por la rama de enfermedades y maternidad.

En los aa. 174 y 175 de la LSS se encuentran disposiciones que dan una visión general de la situación del pensionado por invalidez.

a) No debe percibir en un nuevo empleo que lo obligue al aseguramiento, un salario igual o superior al que perciba al jubilarse;

b) No puede percibir al mismo tiempo pensión por riesgo de trabajo y por invalidez no profesional, sino en el caso de que la suma de ambos no exceda el 100% del salario del grupo más alto de los que se tomaron en cuenta para determinar la cuantía de las pensiones concedidas;

c) No puede gozar de la pensión de invalidez de su cónyuge asegurado, pero esta limitación no es absoluta, porque el a. 124 de la LSS señala la posibilidad de recibir ambas pensiones en ciertos casos, y recordamos la posible inconstitucionalidad de estos preceptos por privar injustificadamente y sin previo juicio de sus derechos a los particulares, contrariando lo dispuesto por los aa. 14 y 16 constitucionales.

d) El pensionado por invalidez no puede tener al mismo tiempo pensión como accidente de un hijo que hubiere asegurado, sino en el caso de que la suma de ambas pensiones no rebase el 100% del salario mayor de lo que sirvieron de base para calcular las pensiones (a. 124 de la LSS).

En el a. 175, fr. I, de la LSS, se prevé claramente que el pensionado por invalidez no puede gozar al mismo tiempo de una pensión por vejez o cesantía.

Invalidez permanente es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilitan para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Estado de invalidez. En estas condiciones, se establece que, para que pueda considerarse existente el estado de invalidez, se requiere que el obrero, por enfermedad o accidente no profesional, se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a sus fuerzas, a sus capacidades y a su ocupación anterior, una remuneración equivalente por lo menos a un tercio de la que, en la misma región, recibe habitualmente un trabajador sano del mismo sexo, semejante capacidad, igual categoría y formación profesional análoga.

No exige para conceder este seguro, como lo hacen legislaciones más severas, que el obrero se encuentre incapacitado de manera total y permanente para desempeñar cualquier trabajo, sino que se halle en las condiciones antes mencionadas.

Enrique SARIÑANA OLAVARRÍA

J

Jornada continuada. Para comprender mejor lo que este vocablo significa, debemos auxiliarnos en lo preceptuado por la Ley como jornada de trabajo y sus tipos (aa. 58 a 68, LFT).

Así, tenemos que aquélla es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Contemplando tres tipos de jornada, a saber:

a) Diurna. Comprendida entre las seis y veinte horas, y con duración máxima de ocho horas diarias;

b) Nocturna. Comprendida entre las veinte y seis horas y con duración máxima de siete horas diarias, y

c) Mixta. Abarca periodos de las jornadas diurna y no más de tres y media horas de la nocturna y con duración máxima de siete horas y media diarias.

No obstante la regla genérica mencionada, también la Ley prevé la eventualidad de que los máximos establecidos se prolonguen, lo cual sólo será permitido en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, o bien por circunstancias extraordinarias, debiendo cubrirse en este último caso un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin poder exceder además,

de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

La jornada continuada puede presentarse, sin embargo, bajo ciertas circunstancias previstas por la Ley; particularmente en algunos casos de los llamados trabajos especiales, por ejemplo: los trabajadores en buques en tráfico interior o fluvial a quienes su permanencia a bordo de la nave se considera como tiempo de trabajo al no tener posibilidad material de abandonar el buque, o bien que al tenerla, éste carezca de objeto por tratarse de lugares des poblados; los trabajadores que forman parte de las tripulaciones de aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana o bien los trabajadores ferrocarrileros tendrán jornadas que se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche, además de que aquéllos no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo y estarán obligados a prolongar ésta en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento.

Es procedente aclarar que la Ley no define lo que es una jornada continuada, pero ésta se desprende de su implícita aplicación en circunstancias legalmente previstas y que con frecuencia de manera práctica se presentan; y así podríamos concluir que no obstante

que la jornada de trabajo ha sido delimitada con un máximo de ocho horas diarias, en atención a cuestiones de carácter técnico, ésta puede y debe continuarse de conformidad y en atención a la naturaleza del servicio prestado, como en los casos señalados, en los que opera un pago adicional igual al valor del tiempo de la jornada ordinaria, tratándose de los trabajos de emergencia (a. 65, LFT) o bien el pago doble o triple en el caso del tiempo extraordinario, según si excede o no de nueve horas a la semana (aa. 67 y 68, LFT).

Por otra parte, suele confundirse este concepto con el de jornada continua, que es aquella en la que el trabajador presta sus servicios ininterrumpidamente, a diferencia de la jornada discontinua, en la que el trabajador presta sus servicios en dos o más turnos, sin que la suma del tiempo trabajado exceda de ocho horas como máximo.

Para efectos prácticos, la diferencia legal entre jornada continua y discontinua, es que en la primera el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora, por lo menos, para tomar algún alimento o simplemente para descansar, lo que no se establece en la segunda. En algunos contratos colectivos se prevé algún pago adicional en los casos de jornada continua.

Porfirio MARQUET

Jornada ordinaria. "Jornada" proviene del latín *diurnus*, propio del día. Tiempo que diariamente trabaja un obrero.

"Ordinaria", del latín *ordinarius*; común, regular.

En principio debemos hacer mención a la jornada de trabajo como género, y posteriormente trataremos de definir lo que es la jornada ordinaria

como especie. La jornada de trabajo, tradicionalmente en disputa entre trabajadores y patrones; aquéllos buscando reducirla y éstos de obtener una mayor producción a cambio de bajas remuneraciones. El a. 58 de la LFT la define como "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

El a. 123 constitucional señala en su fr. I, una jornada máxima de ocho horas, en general para toda relación laboral la cual se puede incrementar o disminuir, dada la naturaleza del trabajo como lo preceptúa la fr. II del propio a. respecto del trabajo nocturno, que será de siete horas, y la fr. III, trabajo de menores de dieciséis y mayores de catorce años tendrán como jornada máxima la de seis horas, y para trabajos especiales regulados por los títulos quinto bis y sexto, de la LFT, a. 173, que regula la jornada de trabajo de los menores, y que será de seis horas, distribuidas en periodos de tres horas, con reposo intermedio de una hora, y aa. 221, 222 y 225 de la propia Ley, respecto del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas; el a. 252 señala que las jornadas de los trabajadores (ferrocarrileros) se ajustarán a las necesidades del servicio, y el 257 establece las reglas para fijar el salario y las modalidades de la jornada respecto del trabajo de auto-transportes.

Ahora bien, el a. 59 de la LFT faculta a los trabajadores y patrones para fijar la duración de la jornada, sin exceder de las máximas legales (ocho horas jornada diurna; siete la nocturna, y siete y media la mixta), y podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir el reposo de los trabajadores del sábado por la tarde, o convenir cualquier modalidad equivalente.

El a. 63 establece que para fijar la jornada se deberá observar lo dispuesto en el a. 5º, fr. III, que prohíbe la estipulación de una jornada inhumana a juicio de la junta de conciliación y arbitraje.

Por todo lo anterior, podemos definir a la jornada ordinaria como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo y se especifica en su contrato de trabajo, y a falta de éste, el que regularmente presta con las modalidades aceptadas por el patrón.

Como hemos visto, para algunos autores, aunque no la definen así, pero al referirse a la jornada ordinaria, es la de ocho horas diarias, pero al hacer el análisis anterior, existen jornadas reducidas de seis horas, cuatro horas, etcétera, siendo ésta la jornada ordinaria que presta un trabajador, sea cual fuere su duración.

Esta jornada ordinaria puede prolongarse por disposición de la Ley (a. 66), sin exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, y no debe ser en forma sistemática; además el patrón debe justificar y acreditar los motivos para prolongar la jornada.

Otro caso en que puede prolongarse la jornada ordinaria es en los casos de siniestro o riesgo inminente que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o de la misma empresa, pero sólo por el tiempo estrictamente necesario para evitarlos (a. 65 de la LFT).

Porfirio MARQUET

Jornada reducida. Jornada es la distribución del tiempo de trabajo durante el cual el trabajador se encuentra al servicio de un patrón. La LFT la define como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón

para prestar su trabajo. El patrón y el trabajador —se agrega— fijarán la duración de la jornada sin exceder de los máximos legales, repartiendo las horas de labor de manera que se permita al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquiera otra modalidad equivalente (aa. 58 y 59).

En materia de jornada —indica el profesor uruguayo Hugo Barbagelata— ha sido posible una comprensión completa de parte de trabajadores y empleadores, porque existe en la actual relación de trabajo identidad de principios y de prácticas producto de la presencia de condicionamientos económicos, psicológicos y técnicos, que si bien es cierto son desaconsejables en otras materias por implicar métodos que no rinden los efectos esperados por los gobiernos o los propios empleadores, esto no sucede en los casos de jornada, al ser parcialmente detectables en el proceso de medidas de flexibilización en el costo de trabajo.

Lo anterior significa que en lo concerniente a la llamada jornada reducida, el concepto de flexibilidad, como nuevo elemento de la relación de trabajo, tiene importante influencia, porque si se analiza la lucha obrera a lo largo de más de un siglo, por el establecimiento en los centros fabriles y del campo, de jornadas de trabajo humanas y su reducción, inicialmente de doce a diez horas diarias de labor, más tarde de diez a ocho horas, y en la actualidad a seis o siete horas por día, se encontrará que el principio universal que ha con-signado en ocho diarias y cuarenta y ocho horas a la semana (seis días de labor), la jornada legal ha sufrido trascendentales transformaciones, y aunque en nuestros días el concepto ha variado y se procura que sea cada vez

menor el tiempo de trabajo, no tanto por ofrecer al trabajador descansos más prolongados o para una mejor distribución de la actividad productiva, más bien por ser hoy, precisamente, esta actividad la que ha permitido iguales o superiores niveles en el volumen de productos que los obtenidos en las jornadas normales.

Son ya, inclusive, muy contados los países que aún no aceptan la jornada de ocho horas por día, manteniéndola hasta en diez horas, como ocurre en regiones de Asia y África, pues como lo acredita en sus estadísticas y publicaciones la Organización Internacional del Trabajo, un noventa por ciento de los Estados miembros de dicha Organización —que suman ya ciento setenta— han aceptado con carácter obligatorio la jornada de ocho horas máximo, siendo también ya muy elevado el número de los que la van reduciendo bajo diversos sistemas puestos en práctica de común acuerdo trabajadores y empleadores. Por esta razón, el problema actual que confrontan las organizaciones profesionales se centra en la obtención no tanto de jornadas diarias inferiores, sino de jornadas semanales que permitan, al menos, dos días de descanso a la semana.

Varias ponencias en este sentido han sido presentadas por las federaciones internacionales sindicales en congresos del trabajo, y ante la Conferencia de la OIT con apoyo en tres situaciones que ya se contemplan en varios países de la Unión Europea (Comunidad Económica Europea hasta hace unos meses), así como en Canadá, Estados Unidos de América y por lo menos dos Estados de América Latina, Argentina y Brasil (Chile, en menor proporción): 1) El trabajo desempeñado por amas de casa y estudiantes, quienes prefieren prestar

servicios por horas o jornadas disminuidas no mayores de cuatro o cinco horas al día, en lugar de la jornada de ocho horas, a efecto de dedicar, unas, mayor tiempo a la atención de sus deberes de hogar, otros, atender a sus estudios; 2) Sindicatos que han exigido a sus patronos lo que en términos jurídicos ha tomado el nombre de "jornada parcial" o sea un tiempo de trabajo similar al que nosotros conocemos como "trabajo a destajo", en el que lo importante es cumplir con una tarea de producción y no permanecer determinado número de horas en el centro de trabajo y 3) Por sugerencia sindical también, fijar una jornada semanal dividida, para dar ocupación a un número mayor de trabajadores; esto es, un primer grupo labora cuatro días a la semana y otro grupo los tres días restantes. Se ha considerado este sistema un medio eficaz de combatir al desempleo.

Los autores clasifican en recientes publicaciones por los motivos anteriores, la jornada, en cinco sectores o categorías:

1º *Jornadas ordinarias*, las que se desempeñan conforme a la ley vigente en cada país (nuestra Ley todavía consigna en ocho horas por día el tiempo de jornada) en seis días a la semana. A lo más que se ha llegado a sugerir es distribuir la jornada semanal de manera que los trabajadores descansen las horas de los días sábado por la tarde.

2º *Jornada extraordinaria*, que comprende horas de labor fuera de la jornada ordinaria, generalmente aceptada en estrictos casos de necesidad (sinistros, auxilio a otros trabajadores o aumento de producción por causas excepcionales). Sin embargo, la regla es facultad del trabajador aceptar o no el trabajo en tiempo extra, salvo situacio-

nes de excepción. El beneficio que recibe el obrero a cambio es un pago adicional al salario.

3º *Jornada voluntaria*, cuando el trabajador acepta modificar las normas legales existentes para no alterar el ritmo de la producción o atender determinados servicios. Por ejemplo: cuando el trabajo continuo se distribuye en turnos y es preciso laborar ocho horas seguidas, sin descansos intermedios, o para cubrir la media hora o la hora completa de un turno mixto o nocturno. Otro caso, en el servicio de transporte, cuando el trabajador debe cubrir una ruta completa independientemente del tiempo de duración de la misma.

4º *Jornada especial*, la fijada en algunos contratos especiales de trabajo, por regla general, el trabajo en el mar o en las vías fluviales; en el transporte aéreo o por carretera; el trabajo subterráneo; el trabajo de vía en las empresas ferrocarrileras; el trabajo de los servicios de comunicación; el trabajo académico; el de los deportistas profesionales, músicos, actores, etcétera.

5º *La jornada alternativa*, o sea la desempeñada por algunos sectores del trabajo en los que se labora tiempo continuo por determinado número de horas, a cambio de descansos adicionales de uno o dos días. Ejemplos: funcionarios judiciales que cubren turnos de veinticuatro horas por cuarenta y ocho horas de descanso; mecánicos de aviación que trabajan once horas continuas por descansos de treinta y seis horas, cuando menos; vigilantes que cubren turnos de fines de semana completos, etcétera.

Ahora bien, los aspectos más comunes de jornadas disminuidas los tenemos en las jornadas semanales de cuarenta y treinta y cinco horas de labor (ocho ho-

ras diarias en cinco días a la semana u ocho horas y media diarias en cuatro días a la semana).

Algunas legislaciones como la nuestra no han aceptado estas jornadas disminuidas, pero los sindicatos, a través de las convenciones colectivas, han logrado ya la jornada de cuarenta horas a la semana, con dos días de descanso seguidos; y como puede observarse en el trabajo burocrático en el que la jornada diaria se ha reducido a seis horas y media. En cuanto al trabajo individual, ya hemos señalado como característico de la jornada reducida el que se desarrolla por horas, a precio alzado o por unidad de obra (a destajo) y los trabajos especiales que, por su naturaleza, no tienen fijada la jornada ordinaria legal.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Jubilación. Es el derecho de los trabajadores de recibir una pensión vitalicia después de la disolución de su relación de trabajo por razón de la edad avanzada, largo tiempo de prestar los servicios o incapacidad para seguirlos prestando.

La jubilación obedece al principio de vitalidad con que debe contar toda política jurídico-laboral de disponer los procedimientos necesarios para subvenir la subsistencia del trabajador cuando sea incapaz de sostenerse a sí mismo y a su familia.

Esta "institución" puede ser clasificada en dos especies: legal, cuando la Ley la establece, y convencional cuando las partes la instituyen convencionalmente.

Condiciones para su nacimiento. Regularmente las condiciones que se establecen para el nacimiento del derecho de jubilación son: a) edad, años de servicio e incapacidad, y b) disolución de la rela-

ción de trabajo. Los requisitos de edad, años de servicio e incapacidad para tener derecho a la jubilación en ocasiones se toman en cuenta de manera independiente unos de los otros, o, generalmente, combinándolos entre sí. *V. gr.:*

- 1) Un número mínimo de años de servicios;
- 2) Una edad mínima conjuntamente con un número mínimo de años de servicios, o
- 3) Un número mínimo de años de servicios y quedar incapacitado para trabajar;

c) Además de reunir los requisitos mencionados antes, para tener derecho a la pensión por jubilación debe disolverse la relación de trabajo.

Obligación de jubilarse. En el caso de incapacidad permanente, por riesgo de trabajo, o por un riesgo natural, ante la imposibilidad de continuar prestando servicios, dicha incapacidad es motivo de terminación del contrato y de la relación de trabajo, y le da derecho al trabajador, si se reúnen los requisitos establecidos, a recibir la pensión por jubilación. Sin embargo, el tener un mínimo de edad, o el haber prestado servicios durante un mínimo de años, o por cubrir ambas condiciones, generadoras del derecho a la jubilación, no es motivo automático de disolución de la relación de trabajo, ya que la constitución de este derecho en favor del trabajador no puede obligarlo a hacer uso de él si no lo desea, pues además se atendería contra la estabilidad en el empleo de estos trabajadores. A pesar de ello algunos tribunales han resuelto lo contrario al establecer que una vez satisfechos los requisitos necesarios existe igualmente el derecho del patrón a jubilar a los trabajadores, pues no se puede obligar al patrón a que mantenga subsistente la relación laboral de un trabajador al que puede jubilar de acuerdo con la contratación colectiva.

En detrimento de los derechos de los trabajadores, existen también disposiciones, generalmente relacionados con servidores públicos, que obligan a ciertos funcionarios o empleados a acogerse al beneficio de la pensión jubilatoria en virtud de haber cumplido los requisitos para ello, independientemente de que estén en condiciones de continuar ejecutando su actividad en condiciones óptimas.

Reunidas las condiciones —edad, años de servicios o incapacidad y disolución de la relación de trabajo— el derecho a la jubilación es imprescriptible por ser de tracto sucesivo.

Pensión por jubilación. Es la cantidad que recibe periódicamente el ex trabajador, de manera vitalicia con motivo de su jubilación. Los sistemas de cálculo del monto de la pensión son variados, pero fundamentalmente se toman en cuenta, independientemente o combinados, los dos factores siguientes: los años de edad y los años de servicios.

Según que el trabajador, conforme al sistema de cálculo adoptado como pensión el total de su salario o una parte del mismo, se clasifica la jubilación en integral y reducida.

Un ejemplo de cálculo de una pensión por años de edad y años de servicios combinados, que van convirtiendo una pensión reducida en una pensión integral, podría ser el siguiente:

Años de edad	Años de servicios	Parte de salario percibido como pensión
55	25	80%
55	26	84%
55	27	88%
55	28	92%
55	29	96%
55	30	100

Los factores que forman parte del salario para los efectos de la jubilación, en la de origen contractual, son los que las partes hayan convenido y no los que la Ley fija como parte del salario ordinario. En la jubilación establecida en una ley, los factores a considerar serán aquellos que la propia ley determine, y en caso de omisión a este respecto el monto del salario para estos efectos se hará intrerpretando en su conjunto el concepto que como salario entienda el cuerpo normativo a aplicar.

Extinción del derecho a la pensión. Regularmente el derecho a recibir la pensión desaparece con la muerte del trabajador jubilado; pero si el convenio o la ley que le dieron origen lo estipulan así, los beneficiarios tienen derecho a seguirla recibiendo.

Naturaleza de la pensión. Algunos tribunales, entre ellos la SCJN en México, han sostenido que la pensión por jubilación se equipara a la renta vitalicia,

pero en estricto sentido este concepto corresponde al derecho civil; por tal motivo, su naturaleza es la de una prestación de seguridad social.

Raúl WILFREDO PADILLA

Jubilado. Es la persona física sujeta a un contrato y relación de trabajo que habiendo reunido los requisitos de edad, años de servicios o ha sido incapacitado permanentemente por riesgo de trabajo o por riesgo general, considerados estos elementos de manera independiente o combinada, previa la disolución de dicha relación de trabajo, genera a su favor el derecho de recibir el pago de una cantidad periódica vitalicia en los términos establecidos por la Ley o el contrato colectivo de trabajo aplicables al caso.

V. JUBILACIÓN

Raúl WILFREDO PADILLA

L

Lactancia. Secreción de la leche; periodo de la vida en que la criatura humana mama.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Laudo. Es la resolución dictada por las juntas de conciliación y arbitraje cuando decidan sobre el fondo del conflicto que les haya sido planteado. Es la decisión arbitral formulada por los representantes que integran el tribunal laboral, fundados en criterios de equidad y dictados a verdad sabida y buena fe guardada, conforme lo expresa la LFT (a. 841). En consecuencia, laudo arbitral es el acto jurisdiccional por virtud del cual el juzgador hace un pronunciamiento ajustado a normas concretas. No se le estima sentencia en términos estrictos porque la decisión adoptada se ajusta a un procedimiento de contenido específico que pretende establecer la paz y el orden entre contendientes de distinto nivel y poner fin al choque de intereses en pugna.

Desde el punto de vista de la doctrina jurídica, el laudo constituye el método de resolución de los conflictos obrero-patronales, ajustado a un procedimiento que encamina a trabajadores y patrones a ser ellos mismos, con ayuda de un mediador, quienes encuentren la solución a sus divergencias. Su natura-

leza jurídica depende de la validez que otorguen al análisis que haga dicho mediador, a quien debe facultarse para resolver según lo crea debido en conciencia y sin ajustarse rigurosamente al orden jurídico que se imponga. Expresan los autores que apoyan esta concepción legal, que si el poder público pretendiera que una resolución laboral tuviera efectos obligatorios absolutos, dejaría de ser laudo, para convertirse en sentencia, y adquirir entonces características diferentes. Por esta razón le dan la calidad de resolución administrativa, cuyas decisiones producen efectos semejantes a los de las convenciones colectivas, cuya obligatoriedad se inserta en el marco de la legislación.

Expresa nuestra Ley que los laudos se dictarán sin necesidad de que los representantes de las juntas que los formulen se sujeten a reglas y formulismos sobre estimación de pruebas, aunque expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. De ahí que lo importante de la naturaleza jurídica del laudo lo sea el procedimiento seguido para su discusión y aprobación, una vez redactado por un secretario auxiliar el proyecto de dictamen que habrá de servir para orientar dicha discusión. Examinado el proyecto de dictamen, los representantes podrán solicitar el desahogo de alguna prueba para mejor pro-

veer, regresándose entonces el expediente a nuevo trámite, concluido el cual deberá formularse un nuevo proyecto de dictamen que contenga el estudio de las pruebas desahogadas en calidad previsoría.

Realizado el estudio del proceso respectivo, el presidente de la junta convocará a los representantes del trabajo y el capital a una audiencia en la que estos funcionarios manifiesten sus puntos de vista ya sea a favor o en contra del dictamen, siempre con apoyo en las pruebas ofrecidas y las normas legales aplicables. Expondrán asimismo los argumentos de hecho y de derecho en los que fundamenten cualquier petición concreta que hagan. Sometido el dictamen a votación, el resultado que se adopte lo será por unanimidad de votos de dichos representantes o por mayoría de dos de ellos contra el voto de aquel que no acepte la determinación adoptada.

El representante que se encuentre en desacuerdo deberá indicarlo con la frase "en contra" antes de estampar su firma; puede asimismo solicitar se agregue al final de la resolución un *voto razonado* en el que expondrá los motivos que hayan guiado el contenido de su voto. En el acto de la votación o antes el presidente de la junta explicará las razones de su voto en favor o en contra del proyecto de su dictamen, pudiendo presentarse el caso de que los representantes del trabajo y el capital lo hagan en igual sentido y voten en contra del criterio sustentado por el presidente en su calidad de representante del gobierno. El laudo así pronunciado tendrá efectos legales por mayoría. De esta actuación se levantará acta para constancia de las incidencias surgidas en el desarrollo de la diligencia y pasará la

resolución pronunciada con el carácter de laudo al secretario para que haga el engrose que corresponda.

Cuando los miembros de la junta estimen que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrán consignar en el laudo la imposición de una multa por el valor de siete veces el importe del salario mínimo vigente. Dicha multa podrá imponerse también a los representantes de las partes si fueron éstos quienes incurrieron en algún motivo de responsabilidad en la práctica de las actuaciones (aa. 885 a 891).

Dos caracteres finales distinguen al laudo: la obligación impuesta a los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje de producirlos a verdad sabida y buena fe guardada, así como los conceptos de claridad, precisión y congruencia bajo los cuales deben ser pronunciados. Respecto de lo primero, lo impuesto en la Ley implica que si bien es cierto son de tomarse en cuenta los aspectos jurídicos de la controversia, no es forzoso para los representantes de la junta ajustarse de modo estricto a los elementos del juicio, como ocurre con otros procedimientos legales, sino que debe darse mayor valor a aquello que de modo patente se acerque a la certeza de lo ocurrido, pero que no se haya podido expresar o acreditar con un rigor formalista. Ello no quiere decir que se haga la debida apreciación de las pruebas aportadas por las partes, pues la SCJN ha dictado diversa jurisprudencia en multitud de tesis sobre la forma de llevar a cabo esa apreciación. En dicha jurisprudencia se ha dicho que no basta que en un laudo se exprese haber hecho el estudio y estimación probatoria que procedía, sino que debe consignarse en el propio laudo ese estudio y esa estimación, pues aun cuando las juntas

no están obligadas a reglas en tal sentido, esto no las faculta a no examinar todas y cada una de las pruebas que aporten las partes, expresando las razones en que se funden para darles o no el valor que contengan (tesis 158 del *Apéndice de Jurisprudencia de los años 1917-1985*, visible en la p. 141). Reiteramos por ello que la verdad sabida es la verdad patente.

En lo tocante a los conceptos claridad, precisión y congruencia, significan que en esos laudos no deberán exponerse los hechos, situaciones y razonamientos que se ofrezcan, en palabras no inteligibles para el común de las personas, pues aun el empleo de ciertos términos técnicos o jurídicos puede hacerse con la debida comprensión de sus propiedades lingüísticas, ya que hablamos y escribimos en idioma ricamente expresivo.

La precisión implica, como lo señala el *Diccionario* de la Real Academia de la Lengua, obligación o necesidad indispensable que fuerza a ejecutar una cosa; tratándose del lenguaje, es el estilo, la concisión y exactitud rigurosa con la cual deba expresarse la persona. Y en cuanto a la congruencia, se requiere que las argumentaciones incluidas en el texto del laudo resulten convincentes y oportunas, ajustadas en todo a las peticiones de las partes, evitando interpretaciones que no se deduzcan de los hechos comprobados. En cuanto el laudo se ajuste a lo reclamado y demostrado será congruente.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Ley Federal del Trabajo. Es el cuerpo de normas de observancia general en toda la República, en que se encuentra sistemática y técnicamente codificado el derecho del trabajo.

Por considerar que cada entidad federativa requería una reglamentación especial por sus diversas necesidades, los constituyentes de 1917 otorgaron a las legislaturas de los estados, facultades para expedir leyes sobre el trabajo, fundándose en las necesidades de cada región y sin contravenir los fines constitucionales (aa. 73, fr. X, y 123-A). Durante el periodo de 1917 a 1928, la mayoría de las legislaturas de los estados expidieron "Leyes locales del Trabajo", que, además de apartarse de la realidad mexicana inspirándose en principios extranjeros, resultaron muy distintas y contradictorias entre sí.

Con el fin de conseguir la unificación nacional de la legislación del trabajo, con fecha 6 de septiembre de 1929 el Poder Constituyente Permanente reformó los aa. 73, fr. X, y 123, párrafo primero, de la C., reservando exclusivamente al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia del trabajo.

Del proceso legislativo federal han surgido dos cuerpos codificados de normas en materia del trabajo de observancia en todo el territorio nacional: la LFT de 1931, y la LFT de 1970.

El método de codificación utilizado en la LFT de 1931 fue el de catalogar en once títulos la materia laboral, de la manera siguiente: 1º Disposiciones generales; 2º Del contrato de trabajo; 3º Del contrato de aprendizaje; 4º De los sindicatos; 5º De las coaliciones, huelgas y paros; 6º De los riesgos profesionales; 7º De las prescripciones; 8º De las autoridades del trabajo y de su competencia; 9º Del procedimiento ante las Juntas; 10º De las responsabilidades, y 11º De las sanciones.

La primera LFT, durante su vigencia, 28 de agosto de 1931 a 30 de abril de 1970, reguló con éxito las relaciones

obrero-patronales, cumplió ampliamente su cometido y promovió eficazmente el desarrollo del derecho del trabajo en México.

La LFT vigente fue publicada en el *D. O.* del 1 de abril de 1970, e inició su vigencia a partir del 1 de mayo del citado año.

1) Las Leyes, entre ellas la LFT, que en ejercicio de sus funciones legislativas dicta el Congreso de la Unión, las clasificamos en: ordinarias, reglamentarias, orgánicas y complementarias. Las leyes ordinarias son las formuladas por el Congreso de la Unión sobre materia distinta a la C.; las leyes reglamentarias desarrollan al detalle una disposición constitucional para facilitar su aplicación; las leyes orgánicas regulan la estructura y el funcionamiento de un órgano de autoridad previsto en la C.; y las leyes complementarias adicionan una disposición constitucional que solamente se refiere a una materia sin prescribir nada más sobre ella.

La LFT tiene el carácter de reglamentaria, en cuanto desarrolla al detalle las prescripciones contenidas en el a. 123-A constitucional, para facilitar su aplicación, por ejemplo, cuando explica y regula lo que son los trabajadores (a. 8), los patrones (a. 10), el contrato de trabajo (a. 20), los salarios (aa. 82 al 89), las huelgas (aa. 440 al 471), etcétera.

Además, es una ley orgánica, porque desarrolla el texto constitucional regulando la estructura y el funcionamiento de los órganos instituidos en el a. 123-A; regula la estructura y el funcionamiento de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (aa. 551 al 569), de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (aa. 575 al 590), del Instituto del Fondo Nacional de la

Vivienda para los Trabajadores (aa. 138 y 139), y de las juntas de conciliación y arbitraje (aa. 591 al 624).

Por tratarse de una ley reglamentaria y orgánica del a. 123-A constitucional y haber sido dictada por el Congreso de la Unión en ejercicio de la función concedida por el a. 73 de la carta magna, podemos afirmar que la LFT es una ley que emana material y formalmente de la C.

2) La sistemática y técnica de codificación utilizada en la LFT vigente, fueron las de catalogar, la materia laboral, en 16 títulos, de la manera siguiente: 1. Principios generales; 2. Relaciones individuales de trabajo; 3. Condiciones de trabajo; 4. Derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores; 5. Trabajo de las mujeres y de los menores; 6. Trabajos especiales; 7. Relaciones colectivas de trabajo; 8. Huelgas; 9. Riesgos de trabajo; 10. Prescripción; 11. Autoridades del trabajo y servicios sociales; 12. Personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje; 13. Representantes de los trabajadores y patrones; 14. Derecho procesal del trabajo; 15. Procedimientos de ejecución, y 16. Responsabilidades y sanciones.

3) El ámbito espacial de validez de la LFT comprende todo el territorio nacional, tanto por la jurisdicción de la autoridad legisladora —Congreso de la Unión— como por la circunscripción que expresamente la propia autoridad le confirió en el a. 1º, al prescribir: “La presente ley es de observancia general en toda la República, y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el a. 123, Apartado A, de la Constitución”. Es decir, regula todas las “relaciones individuales de trabajo” y las “relaciones colectivas de trabajo”, y, consecuentemente, aplicable a todos los sujetos

—trabajadores, patrones y sindicatos— vinculados por las mismas; con excepción de las relaciones “entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores a que se refiere el Apartado B del a. 123 constitucional”, que se rigen por la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado.

4) Aun cuando la LFT tiene un ámbito federal de validez, la fr. XXXI del a. 134-A constitucional establece la regla general de que la aplicación de la legislación de trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, y solamente por excepción, en los asuntos expresamente previstos, son competentes las autoridades federales.

5) Durante la vigencia temporal de la ley pueden presentarse dos situaciones: 1a. Se realiza en el supuesto normativo y las consecuencias nacen y se extinguen durante la vigencia de la misma ley, o 2a. Se realiza el supuesto normativo, las consecuencias nacen durante la vigencia de esa ley y subsisten después de su abrogación. La primera situación no presenta mayor problema; en cambio, la segunda plantea la cuestión relativa a encontrar el procedimiento adecuado para determinar qué ley, la anterior o la nueva, regula las consecuencias que han subsistido. Nos encontramos frente a un conflicto de leyes en el tiempo.

Para resolver el conflicto de leyes en el tiempo, podemos emplear alguno de los tres procedimientos siguientes: el de la retroactividad de la nueva ley; el de la supervivencia de la ley anterior, y el de la aplicación inmediata de la nueva ley.

El a. 6 de la LFT consagra el procedimiento de la aplicación inmediata de la nueva ley, al disponer: “Las leyes respectivas serán aplicables a las relaciones

de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”. Es decir, la ley anterior regula las consecuencias normativas desde la realización del supuesto hasta la fecha de su abrogación, y a partir de esta fecha la nueva ley rige las consecuencias jurídicas subsistentes.

Las razones que motivaron que nuestro ordenamiento laboral positivo adoptara el procedimiento de aplicación inmediata de la nueva ley, se deben al carácter dinámico del derecho del trabajo y al orden público en que se fundan las normas laborales.

Si no aplicáramos inmediatamente en las relaciones de trabajo existentes los nuevos beneficios o sus mejoras, y dejáramos su aplicación hasta que los sujetos de la relación los convinieran, significaría contrariar y anular el carácter dinámico del derecho del trabajo y condenarlo a la estabilidad.

El orden público, en que se fundan las normas laborales, que requiere preveza coherente y eficazmente, sin excepción alguna, la existencia digna y decorosa de los hombres, nos constriñe a la aplicación, a partir de su vigencia, de esos nuevos beneficios o sus mejoras en las relaciones de trabajo ya formadas. No puede admitirse, por ejemplo, que si se fija un nuevo monto de salario mínimo, los trabajadores contratados antes de esta fijación sigan percibiendo un salario inferior. Estimar inalterables a las relaciones de trabajo ya formadas, frente a los nuevos beneficios o sus mejoras, al mismo tiempo que aplicarlos a las nuevas relaciones, equivale a romper el orden público nacional.

El procedimiento de aplicación inmediata no implica, ni mucho menos, la aplicación retroactiva de la nueva ley, porque se aplica, a partir de la inicia-

ción de su vigencia, a las consecuencias jurídicas subsistentes del supuesto normativo realizado bajo el imperio de la ley anterior y, por lo tanto, opera hacia el futuro y no hacia el pasado.

6) Suele suceder que, después de determinar los ámbitos espacial, personal, temporal y material de validez de las normas laborales, nos encontremos con dos normas exactamente aplicables al mismo caso. Para resolver cuál es la norma que efectivamente debemos aplicar a ese caso, podemos recurrir a alguno de estos dos procedimientos: a) El de la aplicación de la norma de mayor jerarquía, o b) El de la aplicación de la norma más favorable al trabajador. Examinemos cuál de estos dos procedimientos consagra la LFT.

Cuando las normas aplicables son de distinta jerarquía —por ejemplo, una perteneciente a la C. y otra a la LFT—, de acuerdo con el primer procedimiento, la norma que debemos aplicar es la constitucional, por ser la de mayor jerarquía, independientemente de que sea más o menos favorable para el trabajador.

El procedimiento de aplicación de la norma de mayor jerarquía, cuando ésta es menos favorable para el trabajador, va en contra del principio constitucional siguiente: la C. establece los beneficios mínimos a favor de los trabajadores, y precisamente, por ser mínimos, autoriza a las normas de inferior jerarquía para que los mejoren.

Si la C. autoriza a las normas inferiores para que mejoren los beneficios mínimos, es fácil advertir que cuando sean aplicables a un mismo caso una norma constitucional y una norma de inferior jerarquía, debemos optar por lo que más favorezca al trabajador. Sostener lo contrario, sería negar que la C.

autoriza a las normas inferiores para que mejoren los beneficios mínimos que ella estipula.

La LFT reconoce y consagra expresamente “el procedimiento de la aplicación de la norma más favorable al trabajador” en el a. 3º transitorio, al disponer: “los contratos individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta ley concede, continuarán surtiendo efectos”. O, en otros términos: ante una pluralidad de normas provenientes de diversas fuentes, aplicables al mismo caso, el a. 3º transitorio de la LFT consagra expresamente el procedimiento de aplicación de la norma más favorable para el trabajador.

V. DERECHO DEL TRABAJO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Ley General de Salud. Etimológicamente se puede generar el rubro completo a través de la descomposición de los términos, así: “ley”, del latín *lex, legis*, precepto dictado por la suprema autoridad, en que se manda en términos generales y abstractos dar un objeto o hacer y/o abstenerse de cierta conducta en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados.

“General”, del latín *generalis*, común a todos los individuos que constituyen un todo, aunque sean de naturaleza diferente.

“Salud”, del latín *salus, salutis*, que significa estado o situación en las que el organismo ejerce adecuadamente sus funciones fisiológicas, físicas y mentales.

Unidas coherentemente estas palabras, la Ley General de Salud sería el ordenamiento jurídico que regula las instituciones y mecanismos que pro-

veen a los individuos los mecanismos y elementos necesarios para su adecuado funcionamiento fisiológico, físico y mental.

Se entiende por LGS, en los términos del propio cuerpo normativo, el ordenamiento jurídico que reglamenta el derecho a la protección de la salud que tiene toda persona en los términos del a. 4º de la C., establece las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y la concurrencia de la Federación y de las entidades federativas en materia de salubridad general, exposición técnica de la "institución" jurídica.

En razón de su importancia, tanto para la población como para las autoridades, se considera de aplicación nacional, y sus disposiciones son de orden público e interés general.

La LGS tiene como finalidades esenciales (a. 2º), el bienestar físico y mental del hombre, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades; la prolongación y el mejoramiento de la calidad de la vida humana; la protección y el acrecentamiento de los valores que coadyuvan a la creación, conservación y disfrute de las condiciones de salud que contribuyan al desarrollo social; el disfrute de los servicios de salud y la asistencia social que satisfagan eficaz y oportunamente las necesidades de la población, y el desarrollo de la enseñanza y la investigación científica y tecnológica para la salud, entre otras.

Resulta de especial importancia destacar la existencia del Sistema Nacional de Salud, el cual se integra por las dependencias y entidades de la administración pública, tanto federal como local, y las personas físicas o morales de los sectores social y privado, que presten servicios de salud, así como por los mecanismos de coordinación de accio-

nes. Este sistema tiene por objeto dar cumplimiento al derecho a la protección de la salud.

Así, en rubros generales el contenido de la Ley se determina de la siguiente forma: Sistema Nacional de Salud; prestación de los servicios de salud; recursos humanos para los servicios de salud; investigación para la salud; información para la salud; promoción de la salud; prevención y control de las enfermedades y accidentes; asistencia social, prevención de la invalidez y rehabilitación de inválidos; acción extraordinaria en materia de salubridad general; programas contra las adicciones; control sanitario de productos y servicios y de su importación y exportación; publicidad en torno a las cuestiones de salud, tratamiento de las enfermedades, rehabilitación de inválidos, ejercicio de las disciplinas para la salud; control sanitario de la disposición de órganos, tejidos y cadáveres de seres humanos; autorizaciones y certificados; vigilancia sanitaria; medidas de seguridad, sanciones y delitos;

En virtud de la adición que se realizó al a. 4º constitucional el 31 de diciembre de 1982, el 7 de febrero de 1984 apareció publicada en el *D. O.* de la Federación la LGS.

En esencia, la materia de salubridad sufre un cambio a nivel constitucional al elevarse a rango constitucional la protección del derecho a la salud y no la salud *per se*. Así, el esquema que se propone connota que "[...] la salud es una responsabilidad que comparaten indisolublemente el Estado, la sociedad y los interesados."

En aquel entonces se anunciaba que el acceso a los servicios de salud sería definido en sus bases y modalidades por una ley reglamentaria, teniendo en

cuenta “[...] las características de los distintos regímenes de seguridad social, que se fundan en los criterios de capacidad contributiva y de redistribución del ingreso; de los sistemas de solidaridad social que usan recursos fiscales, la cooperación comunitaria y la colaboración institucional y de los sistemas de asistencia, que descansan en el esfuerzo fiscal del Estado”.

En atención a lo que determinó la Organización Mundial de la Salud (OMS), en cuanto a su consideración de la salud como estado anímico de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedades, la mencionada reforma constitucional de 1982 se vio complementada, como ya apuntamos, con la expedición de una Ley reglamentaria del párrafo cuarto del a. 4º constitucional, la que precisamente recibe el nombre de Ley General de Salud.

Así, la LGS establece las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general.

María del Pilar HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

Ley orgánica. Los sistemas jurídicos modernos se componen de normas que están jerárquicamente ordenadas. Las normas inferiores implican un desarrollo de las superiores o son creadas en ejercicio de éstas, mismas que les sirven de fundamento de validez. Las normas inmediatamente inferiores a la C. reciben el nombre de leyes secundarias, y pueden tener como finalidad el regular jurídicamente el comportamiento de los poderes públicos y de las instituciones judiciales de acuerdo con la propia C. Esta segunda finalidad de las leyes

secundarias corresponde a las llamadas leyes orgánicas. Son leyes orgánicas las leyes secundarias que regulan la organización de los poderes públicos, según la C., mediante la creación de dependencias, instituciones y entidades oficiales y la determinación de sus fines, de su estructura, de sus atribuciones y de su funcionamiento.

Los tres departamentos del poder público, tanto federal como local, se organizan a través de sus leyes orgánicas respectivas. El Poder Ejecutivo Federal se ha organizado desde 1891 de esta manera, aunque no fue hasta la vigente del 26 de diciembre de 1976 cuando formalmente se denominó, por primera vez, como LOAPF. Desde 1826, el Poder Judicial también ha sido organizado mediante ley del Congreso, hasta la tantas veces reformada Ley Orgánica del 10 de enero de 1936.

El Poder Legislativo Federal constituye una excepción en cuanto a las restantes leyes orgánicas, ya que si bien es una ley, ésta no sigue el procedimiento legislativo que se establece constitucionalmente para las leyes. La Ley Orgánica del Congreso General (*D. O.* de 25 de mayo de 1979), denominada anteriormente como Reglamento Interior (1º de noviembre de 1937, reformado en 1963, 1966 y 1975) según el a. 73, fr. XXIII constitucional, pudo expedirse a consecuencia de la reforma constitucional al a. 73 de fecha 6 de diciembre de 1977. De esta manera, la expedición de la Ley Orgánica del Congreso de la Unión quedó como atribución exclusiva del propio Congreso, sin participación del Poder Ejecutivo.

Por otra parte, “ley orgánica” ha sido utilizada como la ley constitucional de las entidades federativas, Distrito Federal o territorios federales, que

no han alcanzado su autarquía y autonomía como para darse su propia legislación. Antes de 1975, Baja California Sur y Quintana Roo contaban con sendas leyes orgánicas en lugar de Constituciones, ya que la facultad de otorgarse una C. equivale al primer elemento de autonomía que debe disputarse un estado "libre y soberano", según reza el a. 40 constitucional.

En este significado tenemos actualmente el único ejemplo de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal (*D. O.* de 29 de diciembre de 1978).

La primera designación de este tipo de ley se encuentra en la Ley Orgánica sobre la Guardia Nacional, del 15 de julio de 1848; es decir, sobre una corporación no gubernativa. Sin embargo, a partir de la segunda denominación ya se encuentra el principio de organización de organismos públicos, como en la Ley Orgánica sobre Tribunales y Juzgados de Hacienda, del 20 de septiembre de 1853.

Tena Ramírez (*Evolución*, p. 29) rechaza justificadamente la denominación de ley orgánica como sinónimo de ley reglamentaria, como en el caso de la Ley Orgánica del a. 28 constitucional. La ley orgánica debe ser una denominación aplicable para constituir, organizar y determinar objetivos y competencias a una entidad pública, sea todo a una rama del poder público o tan sólo un organismo. En contraste, la ley reglamentaria es la ampliación o desarrollo de preceptos contenidos en otros ordenamientos, como Constituciones o códigos, sean federales o locales.

El término "ley orgánica", a diferencia de otras denominaciones, ha proliferado en la terminología legislativa, y quizá, junto con el de "ley federal", sea

el término compuesto más comúnmente utilizado para designar a las leyes.

Manuel GONZÁLEZ OROPEZA
Federico Jorge GAXIOLA MORAILA

Licencia con goce de sueldo. "Licencia", del latín *licentia*, femenino utilizado desde el siglo XIII al XX. Facultad o permiso para hacer una cosa.

"Sueldo" viene del latín *solidus*, que se empezó a utilizar del siglo XII al XX: remuneración asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o servicio profesional.

La licencia, genéricamente hablando, es una prestación en dinero que está contemplada en las leyes del IMSS y del ISSSTE, de ahí su carácter de orden público e interés social. Como se puede observar, las licencias son parte de la seguridad social, en principio; así lo consideró el legislador al incluir tal prestación en los rubros del seguro de enfermedades y maternidad (Ley del ISSSTE), y en el seguro por riesgos de trabajo (Ley del IMSS). Bajo esta premisa, y debido a los logros laborales, su uso se ha extendido a los contratos colectivos, siendo considerados como verdaderos logros sindicales. La licencia implica que el trabajador se ausente de su fuente de trabajo sin ninguna responsabilidad, teniendo la obligación de someterse a las revisiones médicas y valoraciones que le practiquen los institutos que otorgan dicha prestación; los términos de las mismas están determinados en la propia legislación, y una vez que los trabajadores satisfagan las hipótesis legales, los institutos darán un dictamen correspondiente al estado de salud del trabajador, mismo que se hará del conocimiento de los patrones. La licencia se otorga con base en el

tiempo de servicios, al salario del trabajador y al tiempo de cotización en el instituto. Una vez que termine la causa que originó la alteración en la salud del trabajador, éste tiene la obligación de reincorporarse a sus labores; en caso contrario da al patrón el derecho de aplicar cualesquiera de las causas de rescisión que señalan la LFT y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los contratos colectivos han abusado de esta prestación, saliéndose de los cauces originales para los que fue prevista, y la aplican principalmente en los rubros de las comisiones sindicales conocidas como "licencias sindicales", que no son otra cosa que licencias con goce de sueldo para desempeñar funciones dentro de la estructura de un sindicato; otro rubro también reservado a la negociación colectiva es la licencia con goce de sueldo para desarrollar alguna actividad académica. Tal sería el caso del cumplimiento del servicio social, en donde se autoriza al trabajador a faltar a sus labores durante el tiempo que realice su servicio social si la carrera profesional o técnica así lo requiere para su culminación; como ejemplo señalamos al Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM, que contempla las mencionadas prestaciones, y en determinados casos permite que los trabajadores por razones académicas puedan realizar estudios de posgrado en alguna de las instituciones de educación superior del país e inclusive del extranjero. Como se observa, esta prestación en dinero, al ser objeto de contratación colectiva, tendrá como limitante el acuerdo entre trabajadores y patrones, viéndose restringida en empresas particulares que difícilmente soportarían la erogación de recursos en trabajadores que no les

produzcan beneficios, salvo el caso de que los estudios se enfoquen a la capacitación para el trabajo.

Por otra parte, es común que en instituciones u organismos descentralizados del Estado, y empresas de participación estatal regidas por la LFT, se les otorgue esta prestación. Dentro del régimen laboral de los trabajadores al servicio del Estado, encontramos que la prestación tiene plena aplicabilidad, reglamentándose en las condiciones generales de trabajo, y al igual que en los contratos colectivos tiene plena vigencia.

En otro tenor, uno de los efectos negativos que ocasiona esta prestación es la erogación en el pago de sueldos de quienes, por gozar de una licencia, no desempeñan las funciones para las que fueron contratados, dejando además una vacante que difícilmente se puede cubrir debido a la aplicación que trae el contratar eventual o temporalmente a otro trabajador para compensar la ausencia del que se encuentra en licencia.

Desde el punto de vista del derecho laboral, el trabajador que tiene una licencia con goce de salario conserva todos sus derechos laborales; en consecuencia, podemos concluir que la licencia con goce de salario es una prestación laboral que tiene su origen en el derecho a la seguridad social.

Enrique LARIOS DÍAZ

Licencia con goce de medio sueldo. "Licencia", del latín *licentia*, femenino utilizado desde el siglo XIII al XX. Facultad o permiso para hacer una cosa.

"Sueldo" viene del latín *solidus*, sustantivo masculino, que se empezó a utilizar del siglo XII al XX. Remuneración asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o servicio profesional.

El concepto de "licencia con medio sueldo" es aplicado dentro del seguro por enfermedades y maternidad previsto en la Ley del ISSSTE (a. 23, fr. II), y jurídicamente se refiere a la incapacidad que sufre un trabajador por una enfermedad no profesional, entendiéndose por ésta el padecimiento físico no ocasionado por el trabajo. El precepto legal señala en principio que los trabajadores tendrán derecho a una licencia con sueldo, pero si continúan las condiciones de incapacidad la propia ley prevé la posibilidad de que al trabajador se le otorgue una licencia con medio sueldo, la cual será fijada con relación al tiempo de servicios; si al concluir la licencia con medio sueldo subsiste la incapacidad, se podrá otorgar al trabajador una licencia sin sueldo, totalizando entre todas cincuenta y dos semanas. De igual manera, en la LIMSS se hace la misma separación en los casos de enfermedades no profesionales que varían únicamente en cuanto al tiempo de servicios que el trabajador ha prestado y las cotizaciones hechas al Instituto.

Por lo tanto, la licencia con medio sueldo es una prestación de carácter económico derivada de la seguridad social y principalmente del seguro de enfermedades no profesionales.

Enrique LARIOS DÍAZ

Licencia por enfermedad. "Licencia" proviene del vocablo latino *licentia*, que quiere decir licencia. Facultad o permiso para hacer algo. Documento en que consta la licencia.

"Enfermedad" proviene del vocablo latino *aeger*, que quiere decir enfermo. Alteración de la salud del organismo.

1. La LISSSTE, que es la única en utilizar el término, al referirse a la li-

cencia con o sin goce de sueldo por enfermedad no profesional que incapacite al trabajador en la fr. II de su a. 23, en relación con el III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en relación con riesgos del trabajo, en su a. 40, fr. I, sin embargo no establece un concepto.

Es el permiso otorgado al sujeto de aseguramiento para ausentarse de sus labores motivado por alteración de su salud, que puede o no ser profesional, y que le incapacita para prestar su servicio.

La LISSSTE es la única en utilizar al concepto, la cual consideramos de una adecuada utilización técnica, pues divide dos aspectos: el primero relativo a la incapacidad de prestar servicios del sujeto de aseguramiento, y el segundo relativo al permiso o licencia con o sin goce de sueldo que se le otorga y que tiende a preservar su relación de trabajo.

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

Local de trabajo. "Local" viene del latín *localis*, adjetivo, término que se empezó a emplear desde siglo XV al XX. Concierne al lugar.

"Trabajo" deriva del latín *tripalium*, o mejor, posverbal de trabajar, empleado durante el siglo XIV al XX. Se entiende como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Acción y efecto de trabajar.

El término "local de trabajo" ha sido considerado por algunos tratadistas como sinónimo de centro de trabajo, entendiéndose por éste al establecimiento en el que se realicen actividades de producción de bienes o de prestación de servicios, y en los cuales participen personas que sean sujetos de una relación de trabajo. Se consideran locales de trabajo a los centros de producción de

bienes y servicios pertenecientes a sociedades cooperativas y demás formas de organización social.

Así, nuestra LFT, en su a. 16, señala: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Por su parte, el a. 712 dice a la letra: "Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró,

deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón."

En ambos artículos se hace referencia al establecimiento, como el lugar de trabajo donde se debe dar cumplimiento a las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, así como el lugar en donde se debe recibir el pago. Por lo tanto, el local de trabajo será la empresa o negociación donde físicamente un trabajador presta sus servicios.

Enrique LARIOS DÍAZ

M - N

Mantenimiento preventivo. "Mantenimiento", efecto de mantener o sustentar. "Mantener", de mantener, del latín *manu*, en la mano, y *tenere*, guardar, defender.

"Preventivo", del latín *praeventum*, supino de *praevenire*, que previene.

Providencia de resguardo a equipo e instalaciones, para asegurar su buen funcionamiento con la finalidad de evitar accidentes de trabajo.

Octavio SALAZAR

Mapa de riesgos. Del latín *mappa*, mantel, plano de una finca rústica. Representación de la tierra o de alguna parte de ella en una superficie plana.

"Riesgo", de *riseo*. Contingencia, probabilidad proximidad de un daño, peligro.

Representación convencional de algún lugar donde puede presentarse una eventualidad o acontecimiento que pueda causar la pérdida de la vida, objetos o cualquier otro daño.

Octavio SALAZAR

Maternidad. Estado o calidad de madre.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Medicina de empresa. Servicios de salud que otorgan las instituciones a sus trabajadores y beneficiarios.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Medicina del trabajo. Es la parte de la medicina que se especializa en prevenir, atender y rehabilitar las alteraciones de la salud, ocasionadas por el desempeño de cualquier actividad calificada como trabajo.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Medicina preventiva. Son las acciones que tratan de evitar la presencia de enfermedades mediante promoción para la salud, protección específica, diagnóstico y tratamiento oportunos, limitación del daño y rehabilitación.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Medida preventiva. "Medida", del latín *metiri*. Estimación o evaluación de una cantidad hecha según su relación con otra cantidad de la misma especie tomada como unidad o como término de comparación. Disposición, prevención.

"Preventiva", del latín *praevento*, supino de *praevenire*, que previene. Tomar las medidas precisas para evitar o remediar un mal inconveniente o dificultad.

Providencias dirigidas a evitar o disminuir los riesgos de un accidente, o medio empleado para impedir el deterioro o pérdida de la vida o bienes o para proteger a ésta.

Octavio SALAZAR

Modificación de salario. El acto a través del cual se modifica el salario al trabajador tiene diversas causas, y por ende consecuencias, según sea para incrementarlo o bien para reducirlo.

Como consecuencia de las reformas y adiciones a la LFT, que entraron en vigor el 1º de mayo de 1975, los contratos colectivos, cualquiera que sea la manera en que fueron concertados, son revisables por lo menos cada año, por lo que se refiere a los tabuladores en efectivo por cuota diaria (a. 399 bis), y cada dos años por lo que hace al clausulado en general.

La regla general es que las revisiones de salario previstas por el precepto legal citado son para establecer incrementos al salario, constituyendo precisamente la oportunidad de los trabajadores agremiados en sindicatos para solicitar un aumento de sus salarios; parte del supuesto de que en el término de un año se ha podido provocar desequilibrio en el valor adquisitivo de la moneda.

En el supuesto señalado existe una modificación colectiva de los salarios; sin embargo, la modificación individual también se puede dar, y es lo que se estima en los casos de trabajadores de confianza a los cuales no les es aplicable el contrato colectivo de trabajo.

En los casos de modificación de salario, bien sea colectiva o individual, la LSS le impone al patrón la obligación de dar aviso al IMSS, para efecto de la integración del salario base de cotización,

y consecuentemente de las cuotas obre-ro-patronales que deben entregar al Instituto mencionado.

En este orden de ideas, el a. 40 de la LSS regula los plazos dentro de los cuales el patrón deberá notificar al Instituto la modificación de salario, y por otra parte el a. 41 del propio ordenamiento establece que independientemente de la fecha en que se notifique al Instituto el cambio de salario, el mismo surtirá efecto a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, esto tanto para la cotización como para el pago de las prestaciones en dinero.

Una de las obligaciones fundamentales, si no es que la principal, consiste en el deber del patrón de pagar el salario convenido al trabajador. Pagar el patrón al trabajador una cantidad menor a la convenida, y en consecuencia modificar unilateralmente el salario reduciéndolo, es una falta de probidad que queda suficientemente tipificada como causal para que el trabajador rescinda la relación de trabajo por causas imputables al patrón sin responsabilidad para el trabajador, quedando configurada la misma en el a. 51, fr. IV de la LFT.

No basta para que se configure la causal, que el patrón le comunique al trabajador que se le va a reducir su salario, sino que es necesario esperar hasta el día de pago, si llegado éste, el patrón no reduce el salario, no se actualiza la causal de retiro; pero si efectivamente se reduce, es hasta ese momento cuando el patrón incurre en la causal consignada en la fr. IV del a. 51 de la LFT.

Jesús CARMONA MARTÍNEZ

Montepío. En el *Diccionario* de Escriche comentado por el jurista mexicano dimitonónico Juan N. Rodríguez de San

Miguel se afirma que "montepío es cierto depósito de dinero formado ordinariamente de los descuentos que se hacen a los individuos de algún cuerpo (corporación) u otras contribuciones de los mismos, para socorrer a sus viudas y huérfanos, o para facilitarles auxilios en sus necesidades". Los montepíos fueron creados por los reyes Borbones en la segunda mitad del siglo XVIII en España y trasladados a sus colonias para cumplir funciones de previsión social dentro de los diversos cuerpos de empleados del Estado.

El origen de los montepíos debe buscarse en la línea de la previsión social realizada por las cofradías, gremios y hermandades. La agrupación de los sujetos de una misma actividad para su beneficio es muy antigua, pero en su origen se realizó sin la intervención del Estado. Ya desde el siglo XII éste comienza a hacer patente su presencia a través de legislación dictada ex profeso o autorizando y sancionando los estatutos del cuerpo en cuestión.

Diversas formas de asistencia y previsión sociales preceden, pues, a los montepíos. Entre ellas las más antiguas son las arriba señaladas: gremios, cofradías y hermandades; todas contaban con cajas de socorro para acudir en auxilio de sus miembros. Paulatinamente los diversos grupos de profesionales de la sociedad moderna constituyeron, dentro del organismo que los aglutinaba, un fondo común que era utilizado para socorrer a sus viudas, huérfanos, y también a los miembros de la agrupación en casos de enfermedad e invalidez. En este supuesto se encontraron los colegios de abogados, las corporaciones de comerciantes y mineros, etcétera.

Con otro espíritu, y diversos fines, fueron creándose, también en la época

moderna, los llamados montes de piedad. Se distinguen de los montepíos en que no buscaban socorrer a los miembros de un cuerpo de la sociedad en sus necesidades, sino fungir como prestamistas en beneficio de las llamadas "clases menesterosas". Estos montes de piedad fueron creados por la Iglesia para luchar contra "el pecado detestable de las usuras y renuevos". En esta misma línea se hallaban las llamadas "arcas de limosna" y "arcas de misericordia".

Los montepíos para la protección de los empleados públicos, civiles y militares, son, pues, una creación del Estado absoluto, aunque en su origen no se hallaban incorporados a éste, sino solamente bajo su protección y amparo. A decir de algunos tratadistas, su riqueza "los perdió"; el Estado se apropió de sus fondos y pasaron a formar parte de la Real Hacienda.

El primer montepío que se instituyó en España fue el militar, creado en 1761. A su imagen y semejanza se instituyeron varios más. A la Nueva España fueron trasladados algunos de ellos: el militar de 1761; el de ministros de 1765; el de oficinas de 1776, el de inválidos de 1773 y el de pilotos de 1785. Los reglamentos, adicionados con diversas disposiciones requeridas para su operación en la Nueva España, se hallan recogidos en el vol. VI de la *Historia general de Real Hacienda* de Fonseca y Urrutia.

A decir de Bernaldo de Quirós, estos montepíos constituyen el primer eslabón del régimen de pensiones que hay en la actualidad en los diversos países de América. Al lado de ellos siguieron existiendo los diversos regímenes de protección a los agremiados o agrupados dentro de una rama laboral o pro-

fesional. Son, pues, los montepíos, el antecedente directo del sistema de pensiones constituido por el Estado en beneficio de sus empleados civiles y militares.

Durante el siglo XIX los montepíos siguieron operando y cumpliendo sus funciones de auxilio a los retirados, a sus viudas y huérfanos y a los inválidos. Las características especiales del siglo XIX mexicano hicieron que los montepíos de empleados militares tuvieran mayor importancia a los ojos del Estado, que los civiles. De esta manera, cuando por razones de penuria del Estado o de invasión extranjera se mandaba reducir el monto de las pensiones, la reducción casi siempre se hizo sobre las pensiones de los empleados civiles. De cualquier modo siguió funcionando el régimen de previsión social de los empleados públicos, civiles y militares, y en los primeros años de la vida nacional diversos empleados, como los de correos y loterías, se incorporaron a este régimen.

Puede observarse que en la legislación comienza a identificar los términos montepío y pensiones; paulatinamente fue abandonado el uso del primero. A finales del siglo fue dictada la Ley de Pensiones, Montepíos y Retiros el 29 de mayo de 1886. Un mes después, el 30 de junio del mismo año, fue dictado el reglamento correspondiente. En ambos se contemplan las clases pasivas tanto civiles como militares.

Ya en la época posrevolucionaria fue expedida, en 1925, la Ley Federal de

Pensiones Civiles y de Retiro. Años después, el régimen amplió sus objetivos y diversificó sus metas de protección de los empleados públicos de carácter civil, y se expidió la LISSSTE en 1959, por la cual se creó el ISSSTE, órgano encargado de la previsión y la seguridad sociales de este tipo de trabajadores.

Por lo que se refiere a los empleados públicos militares, en 1926 se expidió la Ley de Retiros y Pensiones para regular la previsión y seguridad sociales de los trabajadores de las fuerzas armadas. Esta ley fue sustituida por la Ley de Seguridad para el Ejército y la Armada, de diciembre de 1961. Desde 1955 se había creado la Dirección de Pensiones Militares. Paulatinamente el régimen de seguridad social de los empleados militares también se fue ampliando. En el camino se fueron expidiendo leyes y decretos para regular con precisión su régimen de previsión y seguridad sociales.

Ma. del Refugio GONZÁLEZ

Nómina (lista de raya). "Nómina", del latín *nomina*, nombre. Lista, catálogo de nombres.

Documento administrativo que sirve para el pago de los haberes de los funcionarios o empleados, y en el que consta el nombre de éstos y la cantidad que a cada uno le corresponde cobrar dentro de cada periodo de tiempo.

Octavio SALAZAR

O

Obrero. Históricamente, el término “obrero” se ha utilizado con objeto de hacer referencia a aquel trabajador cuya actividad consiste en la realización de labores esencialmente manuales, y atendiendo a que la protección de los derechos de este tipo de trabajadores dio origen precisamente a la creación de un capítulo de la ciencia jurídica denominado “derecho del trabajo”. Sin embargo, con el desarrollo de la legislación laboral esta figura ha sido sustituida por la de “trabajador”, para hacer referencia no sólo a esta clase de prestador de servicios, sino a toda aquella persona física que libremente presta a otro un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.

Criterios de distinción entre obrero y empleado. Los criterios que regularmente han seguido quienes pretenden hacer una distinción entre obrero y empleado se han basado en: a) El sistema de remuneración, y b) Considerando si la labor realizada es esencialmente manual o intelectual. En cuanto al primero de estos criterios, se ha dicho que la nota que los distingue es el hecho de que el obrero está sujeto al pago de un jornal diario o salario semanal, mientras que al empleado se le cubre su salario quincenal o mensualmente. Consideramos que la periodicidad en el pago de las percepciones de un trabajador es insufi-

ciente para establecer la pretendida diferencia, pues este solo hecho no cambia la naturaleza de la relación, y el motivo por el que algunas legislaciones establecen el pago semanal para los trabajadores que ejecuten labores esencialmente manuales obedece simplemente a que este tipo de trabajadores, por su poca capacidad económica, dependen de una manera importante de su salario para sufragar sus gastos inmediatos, por lo que no se permite aplazar su pago. Tampoco estamos de acuerdo con el criterio que considera que la distinción entre obrero y empleado se da si consideramos que el primero realiza tareas exclusivamente manuales, a la vez que el empleado realiza labores predominantemente intelectuales, ya que la ejecución de cualquier tipo de trabajo manual requiere previamente de la participación de la inteligencia por parte de quien lo realiza, y por su parte, todo tipo de trabajo intelectual demanda, en mayor o menor grado, la ejecución de tareas mecánicas, por lo que sentimos que ante la imposibilidad de encontrarlos con un tipo de trabajo que sea puramente manual o solamente intelectual, esta distinción sale sobrando, y sería más correcto utilizar para unos y otros el término “trabajador”, que consideramos más preciso y correcto, a la vez que con este proceder se termina con

la discriminación insana derivada de la utilización de conceptos infundados.

Raúl WILFREDO PADILLA

Órganos de gobierno del ISSSTE. Palabra griega que nos llega a través del latín *organum*, que significa, desde el punto de vista biológico, cualquiera de las partes del cuerpo animal o vegetal, que ejercen una función. Desde el punto de vista jurídico, se entiende por órgano, la institución encargada de hacer funcionar una categoría determinada de servicios. Se alude también con el término órgano a aquel que se refiere a la organización de conjunto de una institución, de un Estado (*v. gr. Ley Orgánica del Congreso de la Unión, etcétera*).

A su vez, la palabra "gobierno" viene de gobernar, del latín *gubernare*, que significa mandar con autoridad o regir una cosa.

Se entiende por órganos de gobierno del ISSSTE, aquellos que tienen la autoridad de dirigir y mandar dentro del Instituto, a los efectos de darle coherencia en el actuar y hacer funcionar óptimamente los servicios que dicha institución presta.

La misma razón de necesidad de autonomía que caracteriza a los organismos que administran seguros es predicable respecto del ISSSTE. A los efectos de dar cabal cumplimiento a sus funciones, así como de establecer la comunicación necesaria con los demás organismos y dependencias de la administración pública, el Instituto cuenta con los órganos de administración necesarios para

tales efectos; así: una Junta Directiva, una Dirección General, una Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda y una Comisión de Vigilancia (a. 151 de la Ley).

Todo lo que atañe a nombramiento, requisitos, suplencia, integración, prohibiciones y competencias, se encuentra consignado en la propia ley.

Por lo que hace a la Junta Directiva, puede decirse que a ella corresponden las facultades de naturaleza estructural, constitutiva y financiera del organismo; son los aa. 152 a 162 los que regulan lo conducente.

Corresponde al titular de la Dirección General ejercer las facultades de naturaleza ejecutiva. Los aa. que van del 162 al 164 de la propia ley se encargan del particular.

La Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda, en esencia, cuenta con facultades de naturaleza financiero-presupuestales. Los aa. 165 a 170 que norman la estructura, organización y competencias del órgano de gobierno.

Finalmente, la Comisión de Vigilancia, como su nombre lo indica, es el órgano de vigilancia del ISSSTE, tanto en lo que hace al cumplimiento de las normas que rigen, como de lo financiero, presupuestal y administrativo.

María del Pilar HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

Ortopedia. Rama de la medicina que se encarga de los padecimientos óseo y muscular.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

P

Parentesco. (De pariente, y éste, a su vez, del latín *parens -entis*). Es el vínculo existente entre las personas que descienden unas de otras o de un progenitor común. El anterior concepto corresponde a la realidad biológica. El hecho de la procreación es el origen de este concepto de parentesco, llamado también consanguíneo. El derecho toma en cuenta estas fuentes primarias de la relación humana y crea otras más, independientemente de los datos biológicos, para configurar su propio concepto de parentesco. Es la relación jurídica que se establece entre los sujetos en razón de la consanguinidad, de la afinidad o de la adopción. Derivadas del concepto jurídico de parentesco surgen tres especies: el parentesco por consanguinidad, el parentesco por afinidad y el parentesco civil o por adopción.

Parentesco por consanguinidad es el ya señalado como concepto biológico, o sea, la relación jurídica que surge entre las personas que descienden unas de otras (por ejemplo, padre o madre e hijo, abuelo-nieto) o de un tronco común (por ejemplo, hermanos, tío-sobrino, etcétera).

Parentesco por afinidad es la relación jurídica surgida del matrimonio entre un cónyuge y los parientes consanguíneos del otro. Son llamados comúnmente estos sujetos parientes políticos.

En derecho anglosajón se denominaban *in law* (por ejemplo *mother in law*, madre política o suegra). El grado de parentesco por afinidad es el mismo que une al cónyuge en razón del cual se establece (i. e., los padres del marido, etcétera). El parentesco por afinidad se establece únicamente entre uno de los cónyuges y los parientes consanguíneos del otro. Los parientes consanguíneos de cada uno de los cónyuges con respecto unos de otros no son parientes por afinidad.

El matrimonio no crea lazos de parentesco jurídico entre dos familias, la de ella y la de él como cónyuges. Es común en la vida familiar que los parientes de ambos consortes se sientan y se traten como familiares, pero jurídicamente no existe entre ellos lazo de parentesco. Asimismo, marido y mujer no se convierten en parientes entre sí en razón del matrimonio. Son, eso sí, familiares cónyuges, fundadores como pareja de una familia, aunque no procreen; a la pareja casada se le tiene en derecho como una familia, podría decirse que el parentesco por afinidad lo crea el derecho a través de la institución del matrimonio que es, a su vez, una creación jurídica. Tan es así, que la pareja que vive como matrimonio sin haberlo contraído, no entabla relaciones de afinidad con los parientes de su compañero.

El derecho canónico sí recoge este tipo de parentesco natural de cada uno de los miembros de la pareja no casada con los parientes consanguíneos del otro, y establece un impedimento para contraer matrimonio entre ellos, impedimento llamado "de pública honestidad".

Parentesco por adopción civil es la relación jurídica que se establece entre adoptante y adoptado. A este parentesco se le llama civil porque surge con independencia de la consanguinidad, es creado exclusivamente por el derecho. El CC sólo establece relación de parentesco entre el o los adoptantes y la persona adoptada. El adoptado no entra a la familia de quien lo adopta; no se crean lazos de parentesco entre ellos, cosa que sí sucede en otras legislaciones que tienen establecida la llamada adopción plena.

Parentesco espiritual. En el derecho canónico existe este tipo de parentesco (canon 768), que se crea por el sacramento del bautismo entre los padrinos y el bautizante (ahijado) y que se convierte en impedimento para contraer matrimonio entre ellos (canon 1079). Este parentesco no lo recoge la legislación civil, aunque existe una norma (a. 170, fr. III, CPC), que se refiere a los lazos que surgen por vínculo religioso.

Grados y líneas de parentesco. Grado es la generación que separa a un pariente de otro. Línea es la serie de grados. Éstas son: recta y colateral. La recta es a su vez descendente y ascendente. La colateral puede ser igual o desigual.

Las líneas, tanto la recta como la colateral, pueden ser materna o paterna, en razón de que el ascendiente sea la madre o el padre. Los grados en la línea recta se cuentan por el número de generaciones que separan a un parien-

te de otro (primer grado entre padre e hijo, pues los separa una sola generación), o por el número de personas, excluyendo al progenitor (por ejemplo, padre e hijo, dos personas, se excluye el padre o progenitor, queda una persona: un grado). El parentesco en la línea recta no tiene limitación de grados. Existirá parentesco entre el ascendiente y descendiente más lejano que pueda darse.

La línea colateral o transversal se establece entre las personas que descienden de un progenitor común: hermanos, sobrinos, primos, tíos. En la línea colateral, los grados se cuentan por el número de generaciones que separan a ambos parientes con respecto al tronco común, ascendiendo por un lado y descendiendo por el otro (por ejemplo, los hermanos son parientes en un segundo grado, pues se cuenta un escalón subiendo de un hijo al padre y otro descendiendo del padre al otro hijo), o por el número de personas que hay de uno a otro de los extremos que se consideran, excluyendo la del progenitor o tronco común (*i. e.*, dos hijos de un padre son hermanos entre sí, parientes en segundo grado, pues se cuentan las tres personas y se excluye al progenitor, tres menos una, son dos, segundo grado).

La línea colateral es, a su vez, igual o desigual si los parientes tienen un respecto al tronco común o el mismo o diferente número de grados; hay que subir y bajar el mismo número de escalones si la línea es igual, o subir una escalera de más escalones y bajar por una de menor número en la línea desigual. Así, los hermanos y los primos son parientes en línea colateral igual, segundo y cuarto grados, respectivamente, y los tíos y los sobrinos son colatera-

les en línea desigual porque el tío y los sobrinos son colaterales en línea desigual porque el tío sube un solo grado hacia el tronco común (su padre), que es abuelo de su sobrino, dos grados entre abuelo y nieto: un grado por parte del tío y dos grados por parte del sobrino, parientes en tercer grado. En el parentesco colateral el derecho reconoce únicamente hasta el cuarto grado: primos en línea igual y tíos abuelos-sobrinos nietos en línea desigual. Cuando la línea es desigual se toma en cuenta la línea más larga: sobrinos y tíos son parientes en segundo grado, etcétera.

La línea será materna o paterna en razón de que sea la madre o el padre el progenitor común. Se llaman comúnmente parientes por parte de padre o por parte de madre. Todo individuo tiene forzosamente en forma natural dos líneas de parentesco, derivadas de sus dos progenitores. Excepcionalmente puede darse el caso de personas que no tengan, o más bien desconozcan, sus lazos de parentesco en razón de haber sido hijos expósitos de padre y madre desconocidos. Cuando los sujetos nacen de personas unidas en matrimonio, sus líneas de parentesco jurídico serán de dos clases: paterna y materna. Los hijos habidos fuera de matrimonio, y cuya paternidad no haya sido establecida conforme a derecho, tendrán únicamente parientes legales en línea materna.

Sin embargo, el derecho recoge también el parentesco natural (fuera de matrimonio), cuando éste es conocido, para establecer impedimento para contraer matrimonio (a. 156, fr. III, CC).

Los hermanos pueden ser por una o dos líneas; en el primer caso serán hermanos de madre o de padre solamente, son los llamados comúnmente me-

dios hermanos. En el derecho romano a los hermanos por ambas líneas se les llamaba germanos. La legislación argentina llama a estos últimos "bilaterales", y "unilaterales" a los medios hermanos. Nuestro derecho los llama a los de ambas líneas "hermanos", y "medios hermanos" a los de una sola línea. A los medios hermanos de línea paterna se les llama también "hermanos consanguíneos", y "uterinos" a los de línea materna. Las consecuencias jurídicas son diferentes con respecto a los hermanos y medios hermanos, tanto en el derecho sucesorio (aa. 1630 y 1631, CC), como en la obligación alimentaria (a. 305, CC) y en la tutela (a. 483, fr. I, CC).

Consecuencias jurídicas del parentesco por consanguinidad. Los deberes-derechos emergentes del parentesco son diferentes de acuerdo con la clase y el grado del mismo. El parentesco en línea recta de primer grado (padres-hijos) produce consecuencias específicas y distintas a las de otros grados, tales como la patria potestad, el derecho al nombre, entre otras. Las consecuencias genéricas del parentesco por consanguinidad son: obligación alimentaria, sucesión legítima, tutela legítima, prohibiciones diversas, y atenuantes y agravantes de responsabilidad. Las consecuencias son siempre recíprocas entre parientes. La principal prohibición que emerge entre parientes es la de contraer matrimonio entre sí, entre todos los consanguíneos en línea recta y en la colateral hasta el segundo grado. La ley señala también la prohibición entre colaterales del tercer grado, que se subsana mediante la autorización judicial. Otro tipo de prohibiciones están dispersas en diversos ordenamientos jurídicos que pueden generalizarse como prohibiciones para intervenir en ciertos actos

jurídicos en los que está involucrado un pariente, o en el mayor o menor rigor de la ley, sobre todo en materia penal.

En el parentesco por afinidad, las consecuencias jurídicas son muy limitadas, pues no existe entre ellos obligación alimentaria ni sucesión legítima ni tutela legítima. Solamente algunas de las prohibiciones que se establecen en razón del parentesco por consanguinidad son extensivas a los afines. La única real consecuencia producida por el parentesco por afinidad consiste en el impedimento para contraer matrimonio entre los que fueron afines en línea recta (por ejemplo, cuando un matrimonio se ha disuelto, el padre del cónyuge varón no puede casarse con quien fue su hija por afinidad; la hija de la ex cónyuge no puede casarse con el que fue marido de la madre, etcétera).

Las consecuencias del parentesco civil son idénticas a las que surgen por filiación consanguínea, pero limitadas exclusivamente al adoptante y adoptado. La única gran diferencia entre la filiación adoptiva y la filiación matrimonial consiste en que esta última es un vínculo indisoluble en vida de los sujetos. En cambio, el lazo de adopción puede extinguirse por revocación uni o bilateral, y una vez roto, permite a los que estuvieron ligados por adopción, contraer matrimonio entre sí, cuestión totalmente prohibida entre padres e hijos consanguíneos.

Sara MONTERO DUHALT

Participación de las utilidades. Los diversos ordenamientos mexicanos relativos en materia laboral introducen en su contenido el término participación de las utilidades, debiendo ser mejor con-

ceptuado como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, siendo mayormente conocido como el reparto de utilidades.

En términos generales, esta figura puede ser definida como el derecho de la colectividad de trabajadores, de recibir una parte de los beneficios obtenidos en la empresa por la producción o distribución de bienes o servicios.

En cuanto al monto de la parte que le corresponde a los trabajadores, puede ir desde un ínfimo porcentaje hasta un máximo, siempre y cuando se respete la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesidad de reinversión de capitales.

En nuestro país, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es la entidad competente para la fijación del monto correspondiente.

El Constituyente de 1917 fundamentó la existencia de este derecho de los trabajadores, señalando que "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" (a. 123, fr. VI).

Por su parte, la fr. IX señalaba: "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 formarán en cada municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada estado".

La exposición de motivos señalaba: "Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que prestan sus servicios. A primera vista parecerá esto una concesión exagerada y

ruinosa para los empresarios; pero estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con más eficacia; el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario."

Varios fueron los intentos que se efectuaron para reglamentar lo relacionado con este tema.

No es sino hasta el periodo del presidente Adolfo López Mateos cuando en 1961 se propone que se modifiquen las frs. VI y IX del a. 123 constitucional, señalando en esta última lo relacionado con reparto de utilidades.

El texto quedó de la siguiente manera:

Art. 123-A, fracción "IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las em-

presas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la LIR. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f) El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas."

Existen dos características primordiales de esta figura: es alcatoria, porque a diferencia del salario, cuya percepción es segura, la participación es contingente, ya que depende de que se obtengan utilidades; y por otro lado es variable, ya que a diferencia del salario que se fija de antemano, la participación no se puede fijar previamente, y su monto en consecuencia varía.

Por otro lado, es imprescriptible para la colectividad de trabajadores y se encuentra protegida como el salario.

Entre aquellas instituciones que se encuentran por ley exceptuadas de la obligación para repartir utilidades están el IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

Juan José RÍOS ESTAVILLO

Partida presupuestal. La palabra "partida" proviene de latín *partiere*, que significa porción de cosa; por su parte, la palabra "presupuesto" deriva de dos vo-

cablos latinos: *pre*, y *suponer*. que significa hacer cálculo previo o presuponer los ingresos y gastos.

En estricto sentido, una partida presupuestal consiste en cada uno de los epígrafes o rúbricas parciales en que se subdivide un presupuesto para detallar y pormenorizar los ingresos y egresos (gastos).

Podemos decir que el presupuesto es la sistematización de las previsiones, confeccionada por periodos regulares, conteniendo la estimación de los ingresos (haber) y los egresos proyectados (gastos), que, en principio, son obligatorios.

Básicamente podemos decir que las partidas presupuestales se identifican con uno de los principios presupuestales, a saber: el de exactitud, que predica que se requiere que todos los recursos y gastos que deban ser calculados en la cuantía en que, según se prevé, han de llegar los ingresos y egresos en el periodo presupuestal.

María del Pilar MARTÍNEZ HERNÁNDEZ

Paternidad. Estado o calidad de padre.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Patrimonio. (Del latín *patrimonium*). Parece indicar los bienes que el hijo tiene, heredados de su padre y abuelos. Desde el punto de vista jurídico, patrimonio es el conjunto de poderes y deberes, apreciables en dinero, que tiene una persona. Se utiliza la expresión poderes y deberes en razón de que no sólo los derechos subjetivos y las obligaciones pueden ser estimadas en dinero, sino que también lo podrían ser las facultades, las cargas y, en algunos casos, el ejercicio de la potestad, que se pueden traducir en un valor pecuniario.

El patrimonio tiene dos elementos: uno activo y otro pasivo. El activo se constituye por el conjunto de bienes y derechos, y el pasivo por las cargas y obligaciones susceptibles de una apreciación pecuniaria. Los bienes y derechos que integran el activo se traducen siempre en derechos reales, personales o mixtos, y el pasivo por deberes personales o cargas u obligaciones reales. El haber patrimonial resulta de la diferencia entre el activo y el pasivo, cuando aquél es superior a éste, mientras que el déficit patrimonial surge cuando el pasivo es superior al activo; en el primer caso se habla de solvencia, y en el segundo de insolvencia.

Atento a lo anterior, se puede afirmar que el patrimonio constituye una universalidad jurídica, en tanto que es conjunto de poderes y deberes entendidos en términos absolutos que se extiende en el tiempo y en el espacio; en el tiempo, porque abarca tanto los bienes, derechos obligaciones y cargas presentes, como los que la misma persona pudiera tener en el futuro, y en el espacio, porque comprende todo lo susceptible de apreciación pecuniaria. En este caso *universitas juris* se opone a la simple *universitas rerum*.

Sobre el patrimonio existen, fundamentalmente, dos teorías: la teoría calificada como clásica o teoría del patrimonio-personalidad, y la teoría moderna o del patrimonio afectación.

a) Teoría del patrimonio-personalidad. Elaboración de la escuela francesa de Aubry y Rau, concibe el patrimonio como una emanación de la personalidad; entre persona y patrimonio existe un vínculo permanente y constante. Los principios que integran esta teoría son:

1) Sólo las personas pueden tener un patrimonio, en tanto que sólo ellas

son sujetos de derechos y obligaciones. Si deudor es el que responde con sus bienes del cumplimiento de sus deberes, sólo las personas pueden tener un patrimonio, pues sólo ellas pueden ser deudoras.

2) Toda persona necesariamente debe tener un patrimonio. Se entiende que patrimonio no es sinónimo de riqueza, y que aunque en el presente no se tengan bienes, existe la capacidad de tenerlos en el futuro, es decir, comprende los bienes *in potentia*. De este modo, el a. 1964 del CC establece que el deudor responde del cumplimiento de sus obligaciones, con todos sus bienes, con excepción de los declarados por la ley como inalienables e inembargables.

3) Cada persona sólo tendrá un patrimonio, lo que resulta de la consideración de su universalidad y de la indivisibilidad de la persona a quien se atribuye.

4) El patrimonio es inseparable de la persona; considerado como universalidad, el patrimonio sólo es susceptible de transmitirse *mortis causa*. Si en vida pudiera enajenarse todo el patrimonio, significaría que la personalidad podría enajenarse.

La teoría clásica del patrimonio ha sido fuertemente criticada. Refiriéndose a estos principios de la doctrina clásica, Francisco Geny apuntó, y con toda razón, que las deducciones irreprochables de una lógica imperiosa y necesaria no siempre son válidas en el derecho, pues dice que si el principio de unidad del patrimonio "permite explicar por qué los acreedores pueden dirigirse contra un bien cualquiera del deudor y la transmisión universal del difunto es comprensiva de todas las cargas", esta solución es inútil y peligrosa; inútil porque es incapaz de servir de justificación a todas las soluciones legales, pues la

técnica jurídica, lejos de dominar la ley, está justificada solamente si la explica por entero; es peligrosa porque sirve de obstáculo para el desenvolvimiento de las nociones jurídicas que la jurisprudencia podría hacer, como es el caso de patrimonios afectos a un fin, constituidos en fundaciones por el intermedio de personas jurídicas públicas. En otros términos, no cabe interpretar la teoría del patrimonio con absoluta literalidad, porque esto impediría el desarrollo de la jurisprudencia, y Geny invoca a este respecto la existencia de patrimonios constituidos en fundaciones que tienen validez jurídica a través de la beneficencia pública, sin que exista una persona de derecho privado.

Para Rojina Villegas, la teoría clásica del patrimonio es "artificial y ficticia, despegada de la realidad y vinculada hasta confundirse con la capacidad", ya que dicha teoría llegó a considerar que el patrimonio puede existir aun sin bienes presentes y con la sola posibilidad de adquirirlos en el futuro.

b) Teoría del patrimonio afectación. Esta moderna teoría surge como consecuencia de las críticas a la teoría clásica, pero sobre todo en cuanto a la concepción de la indivisibilidad e inalienabilidad que se hace del patrimonio. Esta moderna teoría desvincula las nociones de patrimonio y personalidad y evita su confusión, sin que esto signifique negar una obvia relación.

La base de la teoría moderna radica en el destino que en un momento determinado tienen los bienes, derechos y obligaciones en relación con un fin jurídico y organizados autónomamente; el fin al cual pueden estar afectados los bienes, derechos y obligaciones considerados como universalidad, igual puede ser jurídico que económico.

A diferencia de la teoría clásica, la teoría del patrimonio afectación considera que de hecho una persona puede tener distintos patrimonios, en razón de que puede tener diversos fines jurídico-económicos por realizar, así como que dichos patrimonios, considerados como masas autónomas, pueden transmitirse por actos entre vivos.

La moderna teoría del patrimonio afectación no ha sido aceptada universalmente por todas las legislaciones, y son todavía muchas las que, con una serie de excepciones, siguen recogiendo la teoría clásica. En este último supuesto se encuentra la legislación mexicana, fundamentalmente en lo relativo al principio de indivisibilidad.

Una diversa concepción del patrimonio lo entiende como el conjunto de bienes que tiene una persona, y que ésta tiene el deber de desarrollar y explotar racionalmente. Su fundamento se encuentra en las *Institutas* de Justiniano, cuando se dice que conviene a la República que nadie use mal de sus bienes, y en Tomás de Aquino, cuando éste, en su *Summa* (q. 66 de la segunda parte) sostiene que el hombre es administrador de los bienes, y que éstos deben ser usados para el bienestar de la comunidad.

José de Jesús LÓPEZ MONROY

Patrón. Es la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador.

En el proyecto de la Ley de 1970 se utilizaba, como en la Ley de 1931, el término de "patrono". Las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados en su dictamen propusieron sustituir, y el

Congreso de la Unión sustituyó, por mejor connotación, el término "patrono" por el de "patrón", argumentando que patrono es el que patrocina a una persona o institución, o gestiona en su nombre; así, se dice abogado patrono, patrono de una institución de beneficencia, etcétera.

"Junto al trabajador encontramos — señala Alberto Sidaoui— la figura del patrón. Pletórica de sentido humano es la palabra en sus orígenes; trae a la mente el recuerdo de las obligaciones solícitas, del afecto abrigador, del trato cordial del padre, por la etimología de la palabra que deriva del latín *pater*".

Al patrón se le ha denominado, además de patrono, con los vocablos siguientes: empresario, empleador, acreedor de trabajo y dador de trabajo.

Se sigue usando el término "patrón" porque, aun cuando trae a la mente una idea paternalista, es el aceptado por el ordenamiento laboral positivo y el utilizado en la doctrina, en la jurisprudencia y en la práctica mexicanas.

El concepto de patrón es correlativo del concepto de trabajador. Esta correlación la reconoce la LFT y, en su a. 10 dispone: "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Ante todo notamos, como primera característica, que el patrón, a diferencia del trabajador, puede ser "una persona física o una persona moral".

En el proyecto de la LFT de 1970 se utilizaba el concepto de "persona jurídica" en lugar de "persona moral". En el dictamen se explica: "Sin desconocer la bondad y técnica del concepto de persona jurídica que establece el proyecto para designar a las empresas, negociaciones, sociedades, etcétera, organizadas con una pluralidad de miem-

bros, las Comisiones opinan que debe prevalecer el concepto de la Ley en vigor, que es el de persona moral, por ser el más usual, el más conocido y el que utiliza la tradición jurídica mexicana en su derecho positivo; concepto además que, por ser muy común, evitará confusiones entre las personas no versadas en la ciencia del derecho”.

El concepto de patrón, persona física o moral, sólo lo podemos seguir construyendo, por definición legal, en presencia, en inseparable correlación con el concepto de trabajador.

Tomando en consideración su correlato y para explicar las características de que el patrón es quien “utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador”, es suficiente aplicar *mutatis mutandi* las conclusiones a que llegamos, respecto de cada una de esas características, al explicar la voz “trabajador”.

Lo que es preciso anticipar y explicar, para delinear mejor su figura, es que el patrón, cuando es empresario, tiene un importante y relevante derecho: el derecho de gestión.

El derecho de gestión consiste en el conjunto de facultades del patrón-empresario para administrar —planear y organizar— y para dirigir —mandar y controlar— la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales (aa. 123-A, fr. IX f) de la C.; 9, 11, 47, frs. II y IV, 131, 134, frs. III y XIII, 422 y 787 de la LFT). El patrón-empresario puede ejercer, como se desprende, el derecho de gestión en relación con los trabajadores o respecto de los bienes.

Como es frecuente que entre el patrón y los trabajadores encontremos otros sujetos: representantes del patrón

o intermediarios, examinaremos, a la luz del derecho de gestión, estas dos especies de sujetos.

Representantes del patrón. El a. 11 de la LFT dispone que son considerados representantes del patrón las personas que ejercen funciones de administración o de dirección.

Interpretando articuladamente lo dispuesto por el a. 11 con la noción de derecho de gestión, podemos concluir que son representantes del patrón aquellos sujetos que administran —planean y organizan— y dirigen —mandan y controlan— las actividades laborales de los trabajadores y los bienes empresariales.

El mismo a. 11 dispone que los representantes del patrón, precisamente por tener las facultades de administrar y dirigir, “lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

Una forma concreta de cómo los representantes obligan al patrón, la prevén los aa. 51, fr. II, y 52 de la LFT, que estipulan como causal la rescisión de la relación de trabajo, por motivos imputables al patrón con la consecuen- te responsabilidad, el que el personal administrativo o directivo incurra, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador.

La Ley —a. 11— ofrece en plan ejemplificativo como representantes del patrón, a los directores, administradores y gerentes, pero no los reduce sólo a las personas que ocupan estos puestos, sino que continúa prescribiendo “y demás personas que ejerzan funciones de administración o dirección en la empresa o establecimiento”.

“Los trabajadores están obligados — dispone el a. 134, fr. III, LFT— a desempeñar el servicio bajo la dirección de

los representantes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”.

Intermediarios. La complejidad de la gestión —administración y dirección— empresarial y la dificultad para conseguir mano de obra, y en especial mano de obra calificada, dificultan al patrón contratar, en todos los casos, personalmente a sus trabajadores, por lo que se ve obligado a valerse de intermediarios.

Por esa necesidad, la intermediación es una actividad legítima. Nuestra LFT —a. 12— la reconoce, y dispone: “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón”.

Los intermediarios pueden ser trabajadores al servicio de la empresa, como son, por ejemplo, los representantes del patrón o los empleados de confianza; o terceros extraños que no trabajan en la empresa, *v. gr.* las bolsas de trabajo o las agencias de colocaciones.

Los mismos trabajadores, cuando para el desahogo del trabajo que se les ha encargado requieren el auxilio de otras personas y la contratan a su nombre propio y les pagan su salario, son intermediarios de su propio patrón. Al respecto, el a. 10 dispone: “si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos”; es el caso frecuente de los maestros de obras que contratan que colaboren con él en la construcción de la obra que se les ha encomendado, o el de los repartidores de mercaderías que contratan macheteros para que los ayuden en el reparto.

La intermediación, que es una actividad legítima, puede degradarse para llegar a ser una de las actividades más

infames de los humanos hacerces, cuando el intermediario especula al comprar mano de obra barata para venderla más cara, obtener un lucro, o cuando simula ser el patrón, para relevarlo de responsabilidad frente a los trabajadores.

Nuestras leyes protegen al trabajo humano en contra de la especulación mediante las disposiciones siguientes: la intermediación es por propia naturaleza gratuita para los trabajadores: “El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos” (a. 123-A, fr. XXV de la C.). “Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores” (a. 14, fr. II, LFT). Las agencias privadas de colocaciones están autorizadas, en algunos casos de excepción, para cobrar a los patrones no a los trabajadores, por la colocación de éstos, conforme a las tarifas previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (a. 539-F, LFT).

Con objeto de evitar que frente a los trabajadores los intermediarios simulen ser los patrones para relevarlos de responsabilidad, la LFT reglamentó, severamente, la intermediación, de la manera siguiente:

La protección en contra de los patrones de paja —intermediarios simulando ser patrones— gira alrededor de que el sujeto que contrata o utiliza los servicios tenga o no bienes para responder de las obligaciones laborales.

Son patrones no intermediarios —dispone el a. 13, LFT— “las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores”. Se trata de auténticos patrones; por ejemplo, fabricantes de ma-

quinaria, montadores de instalaciones, fleteros, etcétera.

Por el contrario, son intermediarios, y no patrones, los sujetos que contraten trabajos —ejecuten obras o presten servicios— para otro, sin tener elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con los trabajadores (a. 13 LFT).

En el primer caso el patrón es responsable de las obligaciones laborales derivadas de la Ley y de los servicios prestados (a. 14, LFT); y en el segundo, el intermediario es responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, solidariamente con los beneficiarios directos de las obras o servicios (a. 13, LFT).

Los trabajadores que no son contratados por conducto de un intermediario o que le prestan a éste sus servicios, disfrutarán de las condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento del patrón (a. 14, fr. I de la LFT).

V. DERECHOS DE LOS PATRONES, TRABAJADOR, TRABAJADOR DE CONFIANZA

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Pensión. Del latín *pensio, -onis*. Cantidad que se asigna a uno por méritos propios o servicios propios o extraños, o bien por pura gracia del que la concede.

Es la prestación económica (en dinero) otorgada, periódicamente (mes con mes), por una institución de seguridad social a una persona física asegurada o a sus causahabientes, al reunir los requisitos señalados por la legislación correspondiente.

Existen diversos tipos de pensiones. Tratándose del asegurado, las pensio-

nes pueden ser por invalidez, por vejez, por cesantía en edad avanzada, o por jubilación, y se le otorgarán cuando padezca alguna incapacidad permanente, se haya retirado de sus actividades productivas por haber cumplido determinada edad, o haya cumplido determinado número de años al servicio de su patrón. Respecto a las pensiones que pueden recibir los causahabientes, éstas pueden ser por viudez, por orfandad, y a ascendientes, y se otorgarán a los familiares o beneficiarios de los trabajadores asegurados cuando éstos fallezcan y aquéllas reúnan las condiciones fijadas en las leyes, convenios colectivos o estatutos especiales.

El otorgamiento de pensiones a los trabajadores o empleados asegurados y a sus familiares o beneficiarios es un fenómeno relativamente reciente. Surge de la necesidad de brindar otras fuentes de ingreso permanente no sólo a los familiares del trabajador que fallece a consecuencia de un accidente o enfermedad de trabajo o por causas naturales, sino en beneficio de los propios trabajadores cuando se encuentran impedidos para continuar con sus labores.

Desde las primeras convenciones internacionales sobre cuestiones de seguridad social, aprobadas por la Asamblea de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se propusieron nuevas soluciones que originaron los convenios 17, 18 y 19 aprobados en la séptima reunión en 1925. En ellos se planteó el pago de indemnizaciones o pensiones a los familiares de los trabajadores que hubiesen fallecido a consecuencia de un accidente profesional; pero no fue hasta la decimoséptima reunión, en 1933, cuando quedó establecida la obligación patronal de otorgar seguros por vejez, invalidez y muer-

te, consistentes en el pago de prestaciones periódicas que constituyeron lo que en términos comunes se ha denominado pensión.

Fue en Gran Bretaña el país donde se implantó el primer régimen importante de pensiones. En 1942 William Beveridge fijó para la pensión su función social, afirmando que "el pueblo británico prefería recibir beneficios a cambio de contribuciones y no dádivas del Estado"; esto es, el derecho del trabajador a una existencia digna aun después de haber contribuido con su esfuerzo, por largo tiempo, a la actividad productiva del patrono o patronos a quienes hubiese servido.

El régimen de pensiones, en consecuencia, tuvo su origen en los seguros sociales, de cuya legislación parte su reglamentación, a grado tal que el otorgamiento de un seguro y el reconocimiento de una pensión, corren paralelos como formas de previsión social en la mayoría de los países. El Estado contribuye, por su parte, e independientemente del fondo que se integre con las aportaciones de patronos y trabajadores bajo la forma de una asignación fijada periódicamente, con una contribución proporcional y la garantía de los servicios que administra.

La pensión no debe verse como una concesión gratuita o generosa del patrono. El derecho lo adquiere el trabajador con las aportaciones que hace por determinado número de años, aportaciones que se ven aumentadas con las que los patronos están obligados a dar por disposición legal, y las cuales integran un fondo, del que se toman, en un momento dado, las cantidades individuales que se les conceden. Estas aportaciones tienen por objeto procurar los medios de subsistencia ne-

cesarios en los casos de interrupción involuntaria de las actividades profesionales; pero al mismo tiempo, prever la incapacidad para el trabajo por vejez o invalidez, y garantizar, aunque sea en parte, a la familia.

La pensión puede ser limitada o absoluta, temporal o definitiva. Es una suma de dinero que se entrega en partidas mensuales y que es proporcional al fondo constituido o a la obligación establecida en una ley, convenio colectivo o estatuto especial.

En cuanto al monto de las mismas, se observan variantes. Algunos países lo restringen a cantidades fijas, proporcionales al salario o a las prestaciones hechas al fondo de pensiones. Otros lo sujetan a porcentajes. La razón se encuentra en que el pago debe ser proporcional al capital del fondo constituido, para evitar suspensiones, variaciones o su descapitalización.

Los regímenes de seguridad social en América Latina son muy similares, y generalmente comprenden los siguientes seguros:

- a) Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, comúnmente llamado de "riesgos de trabajo" o "riesgos profesionales";
- b) Seguro de enfermedades no profesionales y maternidad;
- c) Seguro de invalidez;
- d) Seguro de vejez;
- e) Seguro de cesantía en edad avanzada;
- f) Seguro de muerte;
- g) Seguro de guarderías para hijos de aseguradas;
- h) Seguro de retiro;
- i) Seguro de desocupación o desempleo.

De los seguros antes descritos se derivan una serie de prestaciones en espe-

cie o en dinero en favor de los asegurados, pensionados o beneficiarios; mismas que podemos dividir en:

- a) Prestaciones médicas;
- b) Prestaciones sociales, y
- c) Prestaciones económicas.

Las prestaciones médicas comprenden la atención de:

- a) Enfermedades no profesionales y profesionales;
- b) Accidentes profesionales y no profesionales;
- c) Maternidad.

Las prestaciones sociales comprenden:

- a) Centros de seguridad social para el bienestar familiar;
- b) Centros sociales, juveniles y talleres de capacitación;
- c) Centros vacacionales;
- d) Unidades de habitación.

Finalmente, tenemos a las prestaciones económicas, que abarcan:

- a) Subsidios, que pueden ser: por enfermedad, por accidente de trabajo o no profesional y por maternidad;
- b) Ayudas, que pueden asignarse para funerales, por matrimonio, por maternidad y por lactancia, y
- c) Pensiones.

Dejamos hasta el final el punto de las pensiones, en virtud de que es el tema que nos ocupa.

Las pensiones son prestaciones que pueden otorgarse, dependiendo del seguro que la cubra. Así, tenemos que los seguros que comprenden estas pensiones y éstas son las siguientes:

A. Seguro de riesgos de trabajo o de accidentes y enfermedades profesionales:

- a) Pensión por incapacidad permanente parcial o total;
- b) Pensión de viudez por riesgo de trabajo;

c) Pensión de orfandad por riesgo de trabajo, y

d) Pensión a ascendientes por riesgo de trabajo.

B. Seguro de invalidez:

Pensión por invalidez, que puede ser temporal o definitiva.

C. Seguro de vejez:

Pensión de vejez.

D. Seguro de cesantía en edad avanzada:

Pensión de cesantía en edad avanzada.

E. Seguro por muerte:

- a) Pensión de viudez,
- b) Pensión de orfandad, y
- c) Pensión a ascendientes.

A lo anterior cabe agregar que, tratándose de la seguridad social que brinda el Estado a sus trabajadores, debemos incluir al seguro de jubilación y al seguro de retiro por edad y tiempo de servicios, mismos que comprenden pensiones con el mismo nombre que éstos.

Reyes Teodoro ANZURES ESPINOSA

Pensión a ascendientes. "Pensión", del latín *pensio, -onis*. Cantidad que se asigna a uno por méritos propios o servicios propios o extraños, o bien por pura gracia del que la concede.

"Ascendiente", del latín *ascendens, -entis*. Ascendente. Que asciende. Padre, madre o cualquiera de los abuelos, de quien desciende una persona.

Es la prestación en dinero otorgada por una institución de seguridad social, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado pensionado fallecido, y que sólo procede a falta de viuda, viudo, concubina,

concubinario, o huérfanos con derecho a pensión.

Son requisitos indispensables para que se otorgue esta pensión:

a) Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un accidente o enfermedad de trabajo.

b) Que el asegurado al fallecer tenga reconocido el mínimo de cotizaciones semanales que la ley respectiva señale, o bien que se encuentre disfrutando de una pensión de invalidez, vejez, o cesantía en edad avanzada.

El derecho de goce a esta pensión cesará con la muerte del o los beneficiarios.

La pensión a ascendientes, así como la de viudez y orfandad, es una prestación que el organismo de seguridad social está obligado a otorgar, como resultado del aseguramiento por muerte. Por ello se menciona que la muerte no tiene que ser producida por un accidente o enfermedad de trabajo (riesgo de trabajo), ya que de ser así, la pensión que otorgue la institución a los beneficiarios no derivará del seguro de muerte, sino del seguro de riesgos de trabajo.

Reyes Teodoro ANZURES ESPINOSA

Pensión anticipada. "Pensión", del latín *pensio, -onis*. Cantidad que se asigna a uno por méritos propios o servicios propios o extraños, o bien por pura gracia del que la concede.

"Anticipada", participio pasivo de anticipar.

"Anticipar", del latín *anticipare*, de *ante* antes, y *capere*, tomar. Hacer que ocurra o tenga efecto alguna cosa antes del tiempo regular o señalado.

Es la prestación en dinero que se otorga por una institución de seguridad social a los beneficiarios, con derecho a pensión por muerte, de un asegurado o pensionado que ha desaparecido de su domicilio por el tiempo que señale la ley, sin que se tengan noticias de su paradero. Los beneficiarios gozarán de este derecho temporalmente hasta en tanto se compruebe el fallecimiento del asegurado o pensionado, momento en el cual la pensión se convertirá en definitiva.

Reyes Teodoro ANZURES ESPINOSA

Pensión compartida. "Pensión", del latín *pensio, -onis*. Cantidad que se asigna a uno por méritos propios o servicios propios o extraños, o bien por pura gracia del que la concede.

"Compartida", dicese de aquello que se comparte.

"Comparte", del latín *compars, -artis*. Persona que es parte con otra en algún negocio civil o criminal.

Es la prestación en dinero otorgada por una institución de seguridad social, por partes iguales a esposa e hijos o concubina e hijos del asegurado o pensionado, al suscitarse la muerte de éste y determinarse el monto de la pensión.

Lo anterior se da, según el régimen de seguridad social por el cual el asegurado o pensionado esté protegido. De esta manera se pueden presentar dos situaciones: la primera consiste en que el monto total de esta pensión se prorratee entre los beneficiarios, caso en que se estará en presencia de una pensión compartida. La segunda, en asignar porcentajes fijos (determinados por ley) a cada uno de los beneficiarios con

derecho a la pensión, respetándose aquéllos hasta en tanto no excedan al cien por ciento de ésta (en cuyo caso serán disminuidos gradual y proporcionalmente); no dándose, de esta forma, el hecho de compartir la pensión.

También es aquella que se otorga a la concubina (que conforme a la legislación tenga derecho a pensión) y a la divorciada del asegurado o pensionado, cuando al momento de morir éste, disfrute esta última de pensión alimenticia decretada por autoridad judicial competente.

Podemos considerar también la existencia de pensión compartida, cuando, a falta de viuda, huérfanos y ascendientes, tengan derecho a recibirla por partes iguales y por cabeza, las personas que demuestren haber dependido económicamente del asegurado al momento de su fallecimiento (a. 162 del Reglamento de la Ley Orgánica de Seguridad Social de Nicaragua).

Reyes Teodoro ANZURES ESPINOSA

Pensión de cesantía en edad avanzada. "Pensión", del latín *pensio*, -onis. Cantidad que se asigna a uno por méritos propios o servicios propios o extraños, o bien por pura gracia del que la concede.

"Cesantía", estado de cesante.

"Cesante", participio activo de cesar.

"Cesar", del latín *cessare*. Suspenderse o acabarse una cosa.

"Edad", del latín *aetas* -atis. Tiempo que una persona ha vivido, a contar desde que nació.

"Avanzada", participio pasivo de avanzar.

"Avanzar", del latín *abantiare*, de *ab*, ante. Adelantar, mover o prolongar hacia adelante.

Es la prestación en dinero que se otorga por una institución de seguridad social a un asegurado que cumpla determinada edad, considerada por la ley como avanzada, y quede privado de un trabajo remunerado.

La mayoría de las legislaciones de seguridad social consideran que la edad avanzada se da al cumplir los sesenta años. De tal manera que si el asegurado cumple dicha edad, se encuentra privado de un trabajo remunerado y cumple con un mínimo de cotizaciones semanales, el seguro de cesantía en edad avanzada obligará a la institución a otorgar esta pensión, entre otras prestaciones.

Reyes Teodoro ANZURES ESPINOSA

Pensión de invalidez. "Pensión", del latín *pensio*, -onis. Cantidad que se asigna a uno por méritos propios o servicios propios o extraños, o bien por pura gracia del que la concede.

"Invalidez", calidad de inválido.

"Inválido", del latín *invalidus*. Que no tiene fuerza ni vigor. Dícese de una persona que adolece de un defecto físico o mental, ya congénito ya adquirido, el cual le impide realizar alguna de sus actividades.

Es la prestación en dinero otorgada por una institución de seguridad social a un asegurado que se halle imposibilitado física o mentalmente para llevar a cabo su trabajo, siempre y cuando las causas sean ajenas al desempeño de su cargo o empleo. Esta definición opera principalmente en el caso de trabajadores al servicio del Estado. Sin embargo, si se trata de trabajadores que prestan sus servicios a un particular, la protección a éstos es diferente, y cambia por

ende la definición. Tenemos por ejemplo que en México, la pensión de invalidez es la prestación en dinero otorgada por una institución de seguridad social a un asegurado que se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo, y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

Esta pensión es una prestación que otorga el seguro de invalidez y que obliga al instituto de que se trate, a proporcionarla. Por ello se hace hincapié en que el accidente o enfermedad no deben ser profesionales, en virtud de que de ser así, esta pensión se otorgará vía seguro de riesgos de trabajo y no de invalidez.

La pensión de invalidez puede tener el carácter de temporal o definitiva. Será temporal cuando se otorgue por periodos renovables al asegurado, en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se determine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista. Será definitiva cuando el estado de invalidez se estime de naturaleza permanente.

No tienen derecho a disfrutar de la pensión de invalidez los asegurados que:

- a) Por sí o de acuerdo con otra persona se hayan provocado intencionalmente la invalidez.
- b) Resulten responsables del delito que origine la invalidez, sólo si éste es intencional.
- c) Padezcan de un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen del seguro social o a su nombramiento;

esto último, en el caso de trabajadores al servicio del Estado.

Reyes Teodoro ANZURES ESPINOSA

Pensión de orfandad. "Pensión", del latín *pensio, -onis*. Cantidad que se asigna a uno por méritos propios o servicios propios o extraños, o bien por pura gracia del que la concede.

"Orfandad", derivado de culto de huérfano.

"Huérfano", del latín *orphanus*. Dícese de la persona de menor edad a quien han faltado su padre o su madre o alguno de los dos, especialmente el padre.

Es la prestación en dinero, en la proporción que determine la legislación respectiva, otorgada por una institución de seguridad social a los hijos menores de cierta edad (edad que determinará la legislación del país de que se trate y que en México es de dieciséis o dieciocho años), cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación, cuando mueran el padre o la madre asegurados o pensionados.

De acuerdo con algunas legislaciones como la mexicana, la institución prorrogará la pensión de orfandad después de alcanzar el huérfano la edad límite establecida (dieciséis años si el pensionado o asegurado lo estaba por parte del IMSS, o dieciocho si lo era por parte del ISSSTE) y hasta los veinticinco años, siempre que se encuentre estudiando en planteles del sistema educativo nacional, no tenga un trabajo remunerado, y se tomen en consideración las condiciones económicas familiares y personales del beneficiario. De igual manera se prorrogará la pensión cuando el huérfano, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psí-

quico, no pueda mantenerse por su propio trabajo, caso en que la pensión se otorgará hasta que desaparezca la incapacidad que padece.

De acuerdo con el a. 75 de la LISSTE (México) existe la posibilidad de que los hijos adoptivos reciban los beneficios de la pensión; esto, cuando la adopción se haya hecho por el(la) trabajador(a) o pensionado(a) antes de haber cumplido 55 años de edad.

Son requisitos indispensables para que se otorgue esta pensión:

a) Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un accidente o enfermedad de trabajo.

b) Que el asegurado al fallecer tenga reconocido el mínimo de cotizaciones semanales que la ley respectiva señale, o bien que se encontrare disfrutando de una pensión de invalidez, vejez, o cesantía en edad avanzada.

La pensión de orfandad, así como la de ascendientes y de viudez, es una prestación que el organismo de seguridad social está obligado a proporcionar, como resultado del aseguramiento por muerte. Por ello se menciona que la muerte no tiene que ser producida por un accidente o enfermedad de trabajo (riesgo de trabajo), ya que de ser así, la pensión que otorgue la institución a los beneficiarios no derivará del seguro de muerte, sino del seguro de riesgos de trabajo.

Reyes Teodoro ANZURES ESPINOSA

Pensión de orfandad por riesgo de trabajo. La pensión de orfandad por riesgo de trabajo es aquella cantidad de dinero de carácter periódico a que tiene derecho el o los huérfanos, por el fallecimiento de alguno o de ambos de

sus progenitores, en virtud de un accidente o enfermedad de trabajo.

Las pensiones para sobrevivientes se concibieron originalmente para una vida familiar en que la mujer casada permanecía en su hogar ocupándose de los quehaceres domésticos y del cuidado de los niños, mientras que el encargado de ganar el sustento familiar era el marido y padre. Si éste fallecía, su viuda y sus hijos quedaban privados de su sustento, de ahí la necesidad de concebir pensiones tanto para la viuda como para los hijos.

En la legislación mexicana los huérfanos tienen derecho a las siguientes prestaciones de dinero:

1. A un pago de dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento del asegurado. Este pago se puede realizar a los huérfanos, en caso de que presenten copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral (a. 71, fr. I, LSS).

2. A una indemnización, junto con la esposa o esposo y los ascendientes que dependían económicamente del trabajador, equivalente a setecientos treinta días de salario, previa resolución de la junta de conciliación y arbitraje, con audiencia de las partes, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización (a. 502, LFT).

3. "A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o de madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de lo que la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo" (a. 73, fr. III, LSS).

4. "A cada uno de los huérfanos de padre o madre, menores de dieciséis años, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiere correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años". Los huérfanos mayores de dieciséis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, tienen derecho a la prolongación de la pensión cuando se encuentren "estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en cuenta las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen del seguro obligatorio" (a. 71, fr. IV, LSS).

En el ámbito del derecho internacional del trabajo, la edad de los hijos huérfanos ha sido considerada en el Convenio número 102 de la OIT, que fijó hasta quince años de edad para poder recibir asistencia obligatoria; posteriormente, en el Convenio 128 fue ampliada la edad, con objeto de abarcar a los hijos de mayor edad que sean aprendices o estudiantes o estén incapacitados para toda actividad lucrativa.

En general, en el mundo, son muchos los regímenes que fijan entre catorce y dieciocho años la edad máxima de los hijos para recibir asistencia social, aunque los que prosiguen sus estudios pueden ser reconocidos hasta los veintisiete años. Por otra parte, la mayoría de los regímenes se abstiene de fijar algún límite para los hijos inválidos.

5. En el caso de los menores totalmente incapacitados o de los menores de dieciséis años, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará de veinte a treinta por ciento, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progeni-

tor, y se extinguirá cuando el huérfano recupere la capacidad para el trabajo o cuando el huérfano cumpla, según el caso, dieciséis o veinticinco años (a. 71, fr. V, LSS).

6. Los huérfanos de padre y madre, menores de dieciséis años o hasta veinticinco años que se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, o en tanto estén totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente a treinta por ciento de la que hubiere correspondido al asegurado por incapacidad permanente total (a. 71, fr. VI, LSS).

A nivel internacional, casi todos los regímenes distinguen entre los huérfanos de padre o madre y los huérfanos de ambos. En este último caso las prestaciones para los huérfanos pueden ser del doble que para los que son sólo huérfanos de madre o padre.

7. A un aguinaldo anual equivalente al importe de quince días de la pensión que reciban (a. 71, fr. VI, LSS), y

8. A un pago de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba, al término de las pensiones de orfandad (a. 71, fr. IV, LSS).

Como se aprecia, en la legislación mexicana el monto de la pensión puede variar de un veinte a un treinta por ciento, según el caso. En Latinoamérica el monto de la pensión de orfandad por riesgo de trabajo varía. En Argentina es de un 50%, en Bolivia, Chile y Ecuador de un 20%, en Honduras y Venezuela del 20 al 40%, según el caso, y en Panamá del 15 al 40%, dependiendo del número de beneficiarios. En casi todos los países se aumenta la pensión de orfandad por diferentes circunstancias, por ejemplo, si los hijos son huérfanos

de padre y madre, si son estudiantes o inválidos.

La pensión de orfandad en el mundo para los empleados públicos como para los trabajadores del sector privado se engloba dentro de las pensiones para los supervivientes. En casi todos los regímenes la pensión de supervivientes representa una fracción o porcentaje determinado de la pensión que habría debido recibir si hubiera alcanzado la edad de jubilación o si hubiere contraído una invalidez en tal momento. Cuando los regímenes prevén pensiones de orfandad, éstas se abonan por lo general hasta la mayoría de edad de los hijos, aunque en numerosos países se fija un límite de edad más elevado para los huérfanos que siguen una formación escolar o profesional. Asimismo, en numerosos países no hay límite de edad cuando el huérfano es un inválido. En la mayoría de los regímenes se establece la distinción entre los huérfanos de padre o madre y los que lo son de padre y madre. Las pensiones para los que son huérfanos de ambos padres suelen ser mayores. Por otra parte, en un numeroso grupo de países, las pensiones suelen ser reajustadas según los sueldos percibidos o en atención al costo de la vida.

Alfredo SÁNCHEZ CASTAÑEDA

Pensión de vejez. "Pensión", del latín *pensio, -onis*. Cantidad que se asigna a uno por méritos propios o servicios propios o extraños, o bien por pura gracia del que la concede.

"Vejez", calidad de viejo.

"Viejo", del latín vulgar *vetulus*, por *vetulos*. Dícese de la persona de mucha edad.

Es la prestación en dinero otorgada por una institución de seguridad social a un asegurado que cumpla determinada edad, misma que la ley considere como el inicio de la vejez.

Este tipo de pensión, de carácter vitalicio, es una de las prestaciones a que da derecho el seguro de vejez, y para la cual se debe tener, por lo general, 65 años de edad y reconocidas por la institución un mínimo de cotizaciones semanales.

Reyes Teodoro ANZURES ESPINOSA

Pensión de viudez. "Pensión", del latín *pensio, -onis*. Cantidad que se asigna a uno por méritos propios o servicios propios o extraños, o bien por pura gracia del que la concede.

"Viudez", estado de viudo o viuda.

"Viuda", del latín *vidua*. Persona cuyo cónyuge ha fallecido, mientras no contraiga nuevo matrimonio.

Es la prestación en dinero en la proporción que determine la legislación aplicable, que otorga una institución de seguridad social, a la persona que fue esposa del asegurado o pensionado fallecido.

A falta de esposa, tienen derecho de recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado vivió en concubinato durante cierto número de años (que señalará la ley respectiva) anteriores a la muerte de aquél, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres del matrimonio durante el concubinato. En ciertas legislaciones se prevé que en caso de existir varias concubinas al morir, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

La misma pensión le corresponde al viudo que estuviese totalmente incapaz

citado y que hubiese dependido económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada fallecida. En México, y de acuerdo con el a. 75 de la LISSSTE, se prevé que el concubinario también tiene derecho a la pensión, siempre que concurren todas y cada una de las siguientes circunstancias: *a)* que haya vivido en compañía de la asegurada o pensionada durante cinco años anteriores a la muerte, o que haya tenido hijos con ella; *b)* que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato; *c)* que esté incapacitado para trabajar, y *d)* que hubiere dependido económicamente de ella.

Son requisitos indispensables para que se otorgue esta pensión:

a) Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un accidente o enfermedad de trabajo.

b) Que el asegurado al fallecer tenga reconocido el mínimo de cotizaciones semanales que la ley respectiva señale, o bien que se encontrare disfrutando de una pensión de invalidez, vejez, o cesantía en edad avanzada.

Existen algunas causas por las que la pensión de viudez no procede. En México, de acuerdo con el a. 154 de la LSS, una persona no se tiene derecho a la pensión:

a) Cuando la muerte del asegurado acaeciere antes de cumplir seis meses de matrimonio.

b) Cuando hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los cincuenta y cinco años de edad, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace.

c) Cuando al contraer matrimonio el asegurado reciba una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, a menos que a la fecha de la muerte

haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.

Las causas, antes mencionadas, no regirán si la viuda comprueba haber tenido hijos con el fallecido.

Por otra parte, el derecho de goce de esta pensión cesará a la muerte del beneficiario, o cuando la mujer o el varón pensionados contraigan nupcias o llegaren a vivir en concubinato.

La pensión de viudez, así como la de ascendientes y de orfandad, es una prestación que el organismo de seguridad social está obligado a otorgar, como resultado del aseguramiento por muerte. Por ello se menciona que la muerte no tiene que ser producida por un accidente o enfermedad de trabajo (riesgo de trabajo), ya que de ser así, la pensión que otorgue la institución a los beneficiarios no derivará del seguro de muerte, sino del seguro de riesgos de trabajo.

Reyes Teodoro ANZURES ESPINOSA

Pensión por riesgo de trabajo. "Pensión", del latín *pensio, -onis*. Es la cantidad periódica, temporal o vitalicia que se asigna a alguien desde las instituciones de seguridad social. Por otra parte, y aunque el concepto de riesgos de trabajo es motivo de un apartado especial en este diccionario, debemos recordar que los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en servicio o con motivo del trabajo (a. 48, LIMSS).

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo (o sus beneficiarios), tiene derecho a un conjunto de prestaciones en especie y en dinero. Estas últimas varían en función de la magnitud de los daños físicos ocasionados por el riesgo de trabajo.

Con base en lo anterior, debemos concluir que la pensión por riesgos de trabajo consiste en una cantidad de dinero que reciben en forma periódica, temporal o definitiva, aquellos trabajadores que han sufrido un riesgo de trabajo.

1. Monto de la pensión

El monto de la pensión varía en función del riesgo sufrido y de la gravedad del mismo.

A. Incapacidad temporal. Si lo incapacita para trabajar recibirá, mientras dure la inhabilitación, el ciento por ciento del salario en que estuviere cotizando al momento de ocurrir el riesgo.

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien, se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de 52 semanas.

B. Incapacidad permanente parcial. *a)* Monto. Cuando se declare la incapacidad permanente parcial del asegurado, éste recibirá una pensión calculada conforme a lo dispuesto en la tabla de valuación que contiene la LFT. Para ello se tomará como base el total de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total.

Para la fijación del porcentaje de incapacidad, que se realizará dentro de los límites máximos y mínimos de la tabla citada, deberán tomarse en cuenta los siguientes factores:

La edad del trabajador. La importancia de la incapacidad, que puede simplemente disminuir sus aptitudes para ejercer su actividad o para el desempeño de actividades remuneradas semejantes, o que lo inhabilite para el desempeño de su profesión, aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra.

b) Sustitución de la pensión por incapacidad permanente parcial. Respecto de este tipo de incapacidad, en el caso de que la valuación definitiva de la incapacidad fuere de hasta un 15%, la pensión podrá ser sustituida por una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido.

c) Aguinaldo. En los casos de incapacidad permanente parcial con un mínimo del 50% (y total) el pensionado tendrá derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciba.

C. Incapacidad permanente total. *a)* Monto. Una vez declarada esta incapacidad, el asegurado recibirá una pensión mensual equivalente al 70% del salario con el que estuviere cotizando. En el caso de enfermedad de trabajo, se tomará el promedio de las 52 últimas semanas de cotización o las que tuviere si su aseguramiento fuere por tiempo menor a un año.

En todo caso, la pensión no podrá ser inferior a la que correspondería al asegurado por invalidez, incluyendo en ella las asignaciones familiares y la ayuda asistencial.

b) Aguinaldo. Además, se otorgará al pensionado un aguinaldo anual a quince días del importe de la pensión que perciba.

D. Muerte. En caso de que el trabajador muera como consecuencia del riesgo de trabajo, se otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

a) Pago de una cantidad equivalente a dos meses de salario mínimo general vigente en el D. F. en la fecha del fallecimiento del asegurado.

b) A la viuda (o al viudo que estando incapacitado en forma total dependiere de la asegurada), se le entregará una

pensión equivalente al 40% de la que hubiere correspondido en caso de incapacidad permanente total. El monto de esta pensión no podrá ser menor al que corresponda al de la pensión de viudez.

c) A cada uno de los huérfanos de padre o madre, que se encuentren incapacitados en forma total, se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiera correspondido al asegurado en caso de incapacidad permanente total. La pensión se extinguirá cuando el pensionado recupere su capacidad de trabajo.

d) A los huérfanos menores de dieciséis años se les otorgará una pensión cuyo monto será similar al mencionado en el inciso anterior. La pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años, pero en caso de que se encuentren estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional y no sea sujeto del régimen de seguro obligatorio, y previo estudio socioeconómico, podrá prorrogarse el goce de esta pensión hasta que el huérfano cumpla los veinticinco años.

e) En los casos mencionados en los incisos anteriores, en caso de que falleciera el otro progenitor, se aumentará el monto de la pensión del 20 al 30%, a partir de la fecha de fallecimiento del segundo progenitor. La pensión se extinguirá en la forma prevista para las hipótesis mencionadas en los incisos anteriores.

f) A cada uno de los huérfanos de padre y madre, menores de dieciséis años, o de veinticinco en caso de que se encuentren estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional, o que se encuentren incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una

pensión equivalente al 30% de la que hubiere correspondido al asegurado en caso de incapacidad permanente total.

g) Al término de la pensión de orfandad se entregará al huérfano un pago adicional de tres meses de la pensión que disfrutaba.

h) A falta de esposa, la concubina podrá recibir la pensión que hubiere correspondido a aquélla. En caso de existir varias concubinas, ninguna de ellas gozará de pensión. La pensión se extinguirá en caso de que la viuda o concubina contraigan nupcias. En este caso recibirán una suma equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada.

i) A falta de viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión, cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado recibirá una pensión equivalente al 20% en caso de incapacidad permanente total.

j) Aguinaldo. Tanto la viuda como los huérfanos y ascendientes que perciban pensión por fallecimiento, recibirán un aguinaldo equivalente a quince días de la pensión que reciban.

Por su parte, la LISSSTE prevé un sistema distinto; para ello se parte del 100% del importe del sueldo base, y no del 70%, como en el caso de la LIMSS. Además, se establece una prelación de los beneficiarios, entre los que se dividirá la pensión por partes iguales, según la cual se enlista en orden preferente a:

— La esposa sola, en caso de que no haya hijos. Si hubiere hijos menores de dieciocho (o incapacitados para trabajar) o de veinticinco años (en caso de que se encuentren estudiando en el nivel medio superior o superior y que no realicen un trabajo remunerado), éstos concurren junto con la esposa;

— En caso de no existir esposa tendrá derecho la concubina sola o en con-

currencia con los hijos, en las mismas condiciones que en el caso anterior;

— El esposo supérstite solo o en compañía de sus hijos;

— El concubinario solo o en concurrencia con los hijos, en el caso que reúnan las mismas condiciones que en los supuestos precedentes;

— Si no hubiere cónyuge, hijos, concubina o concubinario, la pensión se otorgará a la madre o padre, conjunta o separadamente, y, a falta de éstos, a los demás ascendientes, siempre que hubiesen dependido del trabajador durante los cinco años anteriores a su fallecimiento.

2. Incremento de las pensiones

Las pensiones por riesgos de trabajo serán revisadas, y en su caso, incrementadas anualmente, por el Consejo Técnico del IMSS. Se tomará como base los incrementos al salario mínimo y de la situación financiera del IMSS; además, se sustentará en estudios técnicos y actuariales.

Pueden aumentarse las pensiones por incapacidad permanente total o parcial, con un mínimo del 50% de incapacidad. Las pensiones de viudez, orfandad o ascendientes, otorgadas por la muerte del asegurado, podrán incrementarse considerando para ello la cuantía de la pensión que le hubiere correspondido al asegurado por incapacidad permanente total (aa. 75 y 76 de la LIMSS).

3. Pago de las pensiones

A. Requisitos. Para que el trabajador asegurado que sufra un riesgo de trabajo pueda gozar de la pensión, deberá someterse, salvo causa justificada, a los exámenes médicos y tratamientos que fije el IMSS.

B. Forma de pago. Los pagos se harán directamente al asegurado, salvo el

caso de incapacidad mental comprobada ante el Instituto (a. 70, Ley del IMSS). El a. 67 señala que "el pago de los subsidios se hará por periodos vencidos no mayores de siete días".

José Luis VÁZQUEZ ALFARO

Perturbación funcional. Es la alteración de la acción propia de cualquier parte u órgano.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Plan de emergencia. "Plan", de plano. Extracto, apunte, escrito en que se expone la disposición general de una cosa.

"Emergencia", del latín *emergens*, emergente. Accidente, suceso, evento de grave importancia.

Programa tendente a afrontar de manera rápida y eficaz un evento inesperado y peligroso provocado por la naturaleza o por el ser humano.

Octavio SALAZAR

Plan de evacuación. "Plan", de plano, extracto, apunte, escrito en que se expone la disposición general de una cosa.

"Evacuación", del latín *evacuatio -onem*. Desocupar algo. Abandono del lugar de trabajo, bodegas o cualquier otro sitio.

Programa tendente a desocupar de manera rápida y eficaz las instalaciones de trabajo en atención a un evento inesperado y peligroso para los trabajadores.

Octavio SALAZAR

Planificación familiar. Ejercicio del derecho tanto del hombre como de la mujer para decidir libre y responsable-

mente el número y el espaciamento de sus hijos.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Prescripción de acciones. Modo de adquirir el dominio de cosa ajena, a través de la posesión de ella durante cierto tiempo y con los requisitos marcados por la ley, o de liberarse de una obligación que se hubiere contraído y cuyo cumplimiento no se exija durante el término que señale la ley. Para nuestro CC, la prescripción es "un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley" (a. 1135). El *Diccionario* de la Real Academia simplemente especifica que la prescripción es "un modo de adquirir el dominio de una cosa por haberla poseído con las condiciones y durante el tiempo prefijado por las leyes". En materia penal, la prescripción constituye un beneficio *utilitates causa* para el delincuente, el que, por sí o por medio de su legítimo representante, puede reclamarlo como un derecho.

Entre las adquisiciones que deben su origen al derecho civil ocupa lugar importante la usucapión, a la cual la doctrina ha dado la denominación de prescripción adquisitiva o positiva. Pero al lado de esta institución jurídica se encuentra la prescripción negativa o liberatoria de obligación, denominada a su vez por la doctrina como prescripción extintiva. Ambas especies derivan de la definición a que hacemos mérito, y como lo ha expresado el jurista Rodolfo Sohm, la institución debe estimarse justa y moral en sí misma, a la par que conveniente y necesaria, porque suple a veces la falta de título de buena fe, y

en ocasiones cubre el vicio que tiene un título por no haber emanado del verdadero propietario; o finiquita el cumplimiento de alguna obligación.

Dice dicho autor que es justa, porque si desposee al propietario, lo hace en virtud de una facultad innegable de éste, por efecto de su mismo derecho de propiedad, al abandono o dejación de las cosas que forma, deducido de su aquiescencia a una posesión de otro contrario a su derecho. Es moral, porque aparte de excepciones meramente transitorias y positivas de la ley escrita, demanda en el adquirente por prescripción cierta pureza de motivos, cuyas formas jurídicas constituyen la doctrina de la buena fe y el justo título. Es conveniente y necesario al orden social por los fines que realiza, en cuanto a la certeza y seguridad que a la propiedad presta por el mero hecho del transcurso del tiempo; o los litigios que evita, lo cual estimula a la vigilancia del propietario, castigando su negligencia y premiando la buena fe y la diligencia de su poseedor, la paz pública que produce y el bienestar económico que origina.

El fundamento de la prescripción de acciones se encuentra en la presunción de abandono o renuncia del derecho que el acreedor podría hacer valer, compeliendo al deudor al cumplimiento de la obligación recíproca; y nada más justo que aquel a quien corresponda un derecho pueda renunciarlo, así como que esta renuncia sea expresa, constituyendo entonces el modo de extinguir obligaciones mediante el transcurso de un plazo determinado por la ley, sin que se ejecute la acción que a uno compete contra otro para que se presuma dicha renuncia y relevando al deudor del cumplimiento de la obligación contraída, en virtud de prescripción. Confor-

me a estas ideas es como puede comprenderse la doble acepción conceptual de la prescripción: la que implica dominio y demás derechos reales; o la de acciones, en la cual las obligaciones del deudor se extinguen por remisión de la deuda.

La prescripción fue consagrada por el derecho romano sobre todas las cosas muebles; respecto de las inmuebles sólo tenía efectos jurídicos en territorio de Roma. La usucapión de las cosas muebles se consumaba en un año; la de los inmuebles, en dos; la prescripción entre presentes tenía lugar a los diez años, y entre ausentes a los veinte años. El emperador Justiniano acabó con estas diferencias y las agrupó en las formas que hoy se conocen y con los requisitos que aún subsisten.

El tít. II del libro X del Fuero Juzgo reconoce la prescripción en las llamadas "Siete Leyes". De ahí pasó a los fueros municipales en los que se declaraba que "el propietario que poseyera quieta y pacíficamente cualesquiera bienes, habiéndolos adquirido por justo título, el de donación, compra o testamento, no estaba obligado a responder de ellos". De esta manera, con el transcurso de un año y medio o dos años podían serle adjudicados legalmente. Hubo variaciones respecto de los fueros de Castilla y León, pero no son de importancia, pues el principio en que se fundaron fue el mismo, ya que se hizo derivar del derecho romano. El código de las Partidas incluyó asimismo el principio, y la ley 29ª, tít. XIX de la partida tercera se ocupa de la usucapión natural o civil.

Fue de esta manera como la institución llegó hasta nosotros habiéndola regulado nuestros códigos civiles con sus todavía actuales características, que procuramos sintetizar, únicamente

para ilustrar el concepto: primera, la posesión ha de ser en concepto de dueño, pública, pacífica y no interrumpida, sin que aprovechen para la misma los actos de carácter posesorio ejecutados en virtud de licencia o por mera tolerancia del dueño; segunda, pueden adquirir bienes y derechos por medio de la prescripción las personas capaces de adquirirlos por los demás medios legítimos; tercera, los derechos y acciones se extinguen por la prescripción en perjuicio de toda clase de personas, incluso las jurídicas, en los términos prevenidos por la ley; cuarta, queda a salvo de las personas impedidas de administrar sus bienes el derecho para reclamar contra sus representantes legítimos, cuya negligencia hubiese sido causa de la prescripción; quinta, las personas con capacidad para enajenar pueden renunciar la prescripción que hubieren ganado, pero no el derecho de prescribir para lo sucesivo; sexta, entiéndese tácitamente renunciada la prescripción cuando la renuncia resulta de actos que hacen suponer el abandono del derecho adquirido, y séptima, son susceptibles de prescripción todas las cosas que están en el comercio de los hombres. Los acreedores y cualquiera otra persona interesada en hacer valer la prescripción podrán utilizarla a pesar de la renuncia expresa o tácita del deudor o propietario.

La posesión se interrumpe, para los efectos de la prescripción, por dos medios: natural, cuando por cualquier causa se cesa en ella después de pasado cierto periodo, o civil, cuando exista citación judicial hecha al poseedor, aunque se haga por conducto de mandato que produzca un juez incompetente. Solamente se considerará no hecha y dejará de producir interrupción, la citación ju-

dicial nula por falta de solemnidades legales; si el actor desistiere de la demanda o dejare de caducar la instancia, o cuando el poseedor sea absuelto de la demanda.

Formuladas las anteriores aclaraciones, necesarias para entender la aplicación de la prescripción en nuestro derecho positivo, pasemos al examen de nuestros códigos.

El CC ya citado distingue entre prescripción positiva y prescripción negativa; la primera, aplicable a la adquisición de bienes en virtud de la posesión; la segunda, a la liberación de obligaciones que estén en el comercio, salvo las excepciones establecidas por la ley (aa. 1136 y 11137). La posesión necesaria para prescribir debe ser: *a*) en concepto de propietario; *b*) pacífica; *c*) continua, y *d*) pública (a. 1151). Los bienes muebles se prescriben en tres años cuando son poseídos de buena fe, o en cinco años si falta la buena (a. 1153). Los inmuebles se prescriben: *a*) en cinco años, cuando se poseen en concepto de propietario; *b*) en cinco años cuando los inmuebles hayan sido objeto de una inscripción de posesión, y *c*) en diez años cuando se posean de mala fe, si la posesión es en concepto de propietario, pacífica, continua y pública. Se aumenta en una tercera parte el tiempo señalado si quien tenga interés jurídico en ello demuestra que una finca rústica no se ha cultivado durante la mayor parte del tiempo de la posesión o por no haber hecho el poseedor de finca urbana las reparaciones necesarias o si ésta ha permanecido deshabitada la mayor parte del tiempo que haya estado en posesión del poseedor (a. 1152). "La posesión adquirida por medio de un delito se tendrá en cuenta para la prescripción a partir de la fecha en que

haya quedado extinguida la pena o prescrita la acción penal, considerándose la posesión como de mala fe" (a. 1155).

En cuanto a la prescripción negativa, se necesita el lapso de diez años, contando desde que una obligación pudo exigirse, para que se extinga el derecho de pedir su cumplimiento. Solamente la obligación de dar alimentos es imprescriptible; pero prescriben en dos años; *a*) los honorarios, sueldos, jornales u otras atribuciones por la prestación de cualquier servicio; *b*) la acción de cualquier comerciante para cobrar el precio de objetos vendidos a personas que no sean revendedoras; *c*) la acción de los dueños de hoteles y casas de huéspedes para cobrar el importe del hospedaje; *d*) la responsabilidad civil por injurias, sean de palabra o por escrito, y la del daño causado por personas o animales y que la ley impone al representante de aquéllas o al dueño de éstos, y *e*) la responsabilidad civil proveniente de actos ilícitos (aa. 1160 y 1161, CC).

La prescripción no puede comenzar o correr entre ascendientes y descendientes durante la patria potestad, respecto de bienes a los que los segundos tengan derecho conforme a la ley; entre consortes; entre incapacitados y sus tutores o curadores, mientras dura la tutela; entre copropietarios o coposeedores respecto del bien común; contra los ausentes que se encuentren en servicio público y contra los militares en servicio activo en tiempo de guerra (aa. 1166 y 1167, CC).

Finalmente, la prescripción se interrumpe si el poseedor es privado de la posesión de la cosa o del goce del derecho por más de un año; por demanda o por cualquier otro género de interpelación judicial; o porque la persona a

cuyo favor corra la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indubitables, el derecho de la persona contra quien prescribe (aa. 1168 a 1175 CC).

De conformidad con las disposiciones del CP, por medio de la prescripción se extinguen la acción penal y las sanciones (a. 100). La prescripción es personal cuando corresponde exclusivamente a la persona del delincuente, y para que opere bastará el solo transcurso del tiempo que señale la ley. En estas condiciones, la prescripción produce su efecto aunque no la alegue como excepción el acusado; de ahí que los jueces deban aplicarla de oficio en todo caso, en cuanto tengan conocimiento de ella, sea cualquiera el estado que guarde el proceso (a. 101). Los términos para la prescripción de la acción penal son siempre continuos, y se cuentan desde el día en que haya sido cometido el delito, si fuere consumado; desde que cesó, si fuese continuo; o desde el día en que se hubiese realizado el último acto de ejecución si se trata de tentativa (a. 102). "La acción penal que nazca de un delito, sea o no continuo, que sólo pueda perseguirse por queja de parte, prescribirá en un año contado desde el día en que la parte ofendida tenga conocimiento del delito y del delincuente; y en tres, independientemente de esta circunstancia", sólo en el caso de haberse deducido la acción ante los tribunales se observarán las reglas señaladas para los delitos que se persiguen de oficio (a. 107).

La interrupción de la prescripción de las acciones tiene lugar cuando se practiquen actuaciones en averiguación del delito o de los delincuentes, aunque por ignorarse quiénes sean éstos no se practiquen las diligencias contra perso-

na determinada (a. 110). Cuando el reo haya extinguido parte de su sanción se necesitará para la prescripción tanto tiempo como el que falte de la condena y una cuarta parte más de ese tiempo; pero ambos periodos no excederán de quince años. La prescripción de las sanciones corporales sólo se interrumpe aprehendiendo al reo, aunque la aprehensión se ejecute por otro delito diverso (aa. 114 y 115). La privación de derechos civiles y políticos prescribirá en veinte años, tomándose como base el término medio aritmético de las sanciones, según el delito de que se trate (aa. 116 y 118).

Brevemente comentemos la prescripción en materia de trabajo. El capítulo respectivo (aa. 516 a 520, LFT) señala las siguientes reglas: primera, las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible; segunda, prescriben en un mes: *a*) las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas o para efectuar descuentos en su salario, y *b*) las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo; tercera, prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo, contados a partir de la fecha de su separación, y cuarta, prescriben en dos años: *a*) las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos del trabajo, *b*) las acciones de los beneficiarios de los trabajadores en casos de muerte debida a un riesgo profesional, y *c*) las acciones para solicitar la ejecución de los laudos que pronuncian las juntas de conciliación y arbitraje, o los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se

determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador; o desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o aprobado un convenio. La prescripción no puede comenzar ni correr: a) por la sola presentación de una demanda o de cualquier promoción ante la junta, independientemente de la fecha de notificación, y b) si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, sea de palabra o por medio de hechos indudables. Para los efectos de toda prescripción, los meses se regularán por el número de días que les correspondan; el primer día contará completo aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo; de resultar feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primer día útil siguiente.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Prestaciones sociales. Remuneraciones en dinero o en especie que se entregan al trabajador por la prestación de sus servicios en adición al salario convenido. La LFT las estima en función de su propósito social formando parte del salario, e incluye en ellas a la habitación, cuando ésta se proporciona al obrero; toda clase de percepciones; las "primas" por descansos, vacaciones, antigüedad, y cualquiera otra cantidad que se entregue en dinero o en especie por el trabajo desarrollado. La doctrina las ha estimado una situación jurídica objetiva derivada del principio de que cualquiera retribución recibida por el trabajador a cambio del servicio que presta a un patrón, independientemente de la fuente de donde proceda, debe consi-

derarse un reconocimiento a la dignidad de la persona humana, destinado en relación con el trabajador y su familia, a asegurarle una existencia decorosa.

Las prestaciones sociales forman parte del principio de salario justo, que según el doctor De la Cueva "es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual; el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad y al progreso general de los hombres". Otros autores las consideran una forma de protección al salario, en cuanto que la percepción ordinaria que recibe el trabajador, con mucha frecuencia no se distribuye de modo conveniente, y a veces se deja en desamparo a la familia por atender otras exigencias personales. En cambio, si en lugar de mejorar su ingreso con aumentos o incentivos, se le otorga seguridad social, vivienda, alimentos, educación para él y sus hijos, descansos útiles y protegidos con algún pago en particular, un sano entretenimiento, todo en conjunto le beneficia en mayor grado que si se le otorgara otro tipo de mejoría salarial.

En la actualidad se ha contemplado que son varias las organizaciones profesionales que en lugar de solicitar aumentos de consideración en el pago del trabajo diario, prefieren se les asignen prestaciones sociales, no sólo por el hecho de que éstas contribuyen a elevar con efectividad el nivel de vida del trabajador, sino que le proporcionan a él y a su familia mayores satisfacciones que le permiten una mejor distribución de su presupuesto y le evitan gastos que de otro modo tendría que solven-

tar si deseara otro tipo de protección familiar. La concertación y los pactos sociales han permitido en nuestra época la comprensión del obrero y el campesino en la persecución de sus objetivos para el logro de una vida digna y decorosa, a tal grado, que son ellos quienes prefieren la seguridad de alguna parte de sus necesidades vitales, a obtener —como dicen— percepciones que nunca les alcanzan para satisfacer esas necesidades.

La Organización Internacional del Trabajo, con apoyo en estas ideas, establece que forman parte de las prestaciones sociales: la contribución patronal a la seguridad social, a los fondos de vivienda (manejados particularmente por cooperativas), al reparto de utilidades (llamados "bonos de participación"), o la entrega de acciones de las empresas. Las denomina "remuneraciones de carácter colectivo" por distribuirse a la totalidad de los trabajadores de una negociación o establecimiento. Aun cuando estos gastos, independientemente de su carácter empresarial de "costos de utilidad social", están incluidos hoy día en muchas Constituciones o legislaciones como obligaciones patronales, no pierden en momento alguno su calidad de prestaciones sociales.

El Constituyente mexicano de 1917, por ejemplo, incluyó en el a. 123 constitucional la posibilidad de reglamentar en un periodo no muy lejano, tanto el régimen de seguridad social como el reparto de utilidades de las empresas a los trabajadores, aparte de haber estimado desde entonces la necesidad de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas con pago de una renta razonable, que con el tiempo se convirtió en una prestación contractual denominada "ayuda para el pago de ren-

ta de casa". La forma de contribución remunerativa no les hace perder su calidad de prestación social al formar parte de las condiciones de trabajo convenidas. Su administración forma parte de otro concepto que varía según las exigencias sindicales o la legislación de cada país.

Los autores han clasificado las prestaciones sociales en generales o especiales, permanentes o temporales.

A continuación se hace una enumeración somera de unas y otras, con base en las existentes en la relación de trabajo reglamentada por la Ley o en los contratos colectivos:

1º Prestaciones generales. Las que se otorgan sin distinción a todos los trabajadores, cualquiera que sea la naturaleza de los servicios que prestan. Desde luego, las ya apuntadas y que entre nosotros han quedado reguladas en leyes especiales: a) los seguros sociales clasificados y reglamentados en la Ley de Seguridad Social y en la Ley Orgánica del IMSS, ISSSTE y la LISSFAM; b) la vivienda, cuya reglamentación se encuentra en la LFT y en la Ley del INFONAVIT; c) el reparto de utilidades de las empresas a los trabajadores, reglamentado asimismo en la LFT y en fecha reciente, d) el Sistema de Ahorro para el Retiro de los Trabajadores.

En México podrían incluirse en este rubro las prestaciones que integran el salario, cuales con, como ya se dijo, las gratificaciones, percepciones, "primas", prestaciones en especie (la llamada canasta básica, o sea la proporción mensual de algunos alimentos, créditos para la adquisición de ropa o artículos indispensables para el hogar o cualquiera otra entrega en especie).

2º Prestaciones especiales. Las asignadas a sólo algunos trabajadores o

grupos de trabajadores. Puede incluirse la ayuda para el pago de renta de casa, ya que son reducidas las convenciones colectivas en donde se ha aceptado el pago de esta prestación. También la ayuda para el pago de un automóvil. Los anticipos al salario con objeto de atender necesidades momentáneas. En varios países se incluyen en este sector los incentivos otorgados a los trabajadores por su especial dedicación, por laborar fuera del horario normal de trabajo. Podrían considerarse con este carácter los aumentos salariales por concepto de productividad recientemente adoptados en nuestro país como resultado de los pactos sociales suscritos por iniciativa oficial.

3º Prestaciones permanentes. En otras legislaciones los gastos de traslado del trabajador, los transportes, cierto tipo de alimentación, la pernoctación en un determinado lugar, que en general para nosotros constituyen los llamados "viáticos", son considerados prestaciones permanentes, tanto por formar parte de las condiciones de trabajo incluidas en las cláusulas de los contratos individuales o colectivos, como por la índole del trabajo a desempeñar, como ocurre en el caso de ciertos visitantes, de algunos inspectores, de trabajos especiales (en buques, aeronaves, ferrocarriles, deportistas, artistas, hoteles, restaurantes, etcétera).

4º Prestaciones temporales. Aquellas que sólo se otorgan durante la prestación de determinados servicios sujetos a periodos de ejecución o a la realización de una obra determinada. En nuestro medio laboral, "los viáticos" pueden estimarse prestaciones temporales, ya que se otorgan al trabajador durante la realización de una actividad determinada y por un periodo preciso.

Cumplida la tarea y terminada la obra, la persona deja de percibir la prestación. En otras legislaciones tienen carácter temporal las prestaciones adjudicadas a un trabajo especial, independientemente de su duración o del tipo de actividad a realizar.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Previsión social. "Previsión" deriva de "ver", del latín *videre*; adaptación del latín *praevidere*, previsto, previsión, previsora. "Social" deriva de "socio", tomado del latín *socius*, compañero. Social, del latín *socialis*, sociable, social, aliado, tomado por conducto del francés *social*, popularizado en este idioma por el *Contrat social* de Rousseau (1761).

Conforme al *Diccionario* de la Real Academia Española, la palabra "previsión" es la "acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles", mientras que la palabra "social" es un adjetivo, y significa "perteneciente o relativo a la sociedad o a las contiendas entre unas y otras clases".

La "previsión" es "el juicio o conocimiento que se forma sobre los riesgos que pueden perjudicar al hombre en el porvenir y el esfuerzo a realizar, esto es, los medios que han de emplearse para prepararse en defensa contra ellos".

La doctrina señala diversos sistemas de previsión, que se pueden dividir en tres clases: 1. Sistema individual (el ahorro); 2. Sistemas colectivos (la mutualidad y el seguro privado); 3. Un sistema social doble (la contratación colectiva entre trabajadores y empresarios, y la previsión social, en sentido estricto).

La previsión social es el apoyo económico que se otorga a obreros y empleados, así como a sus familiares, en el caso de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, ancianidad o fallecimiento.

Andrade considera que la expresión "previsión social" designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores, que corresponden al seguro social propiamente dicho (cobertura de los riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte) en cuanto a los beneficios del trabajador, y por lo que se refiere a la asistencia social, comprende la asistencia médica social, la asistencia alimenticia y la asistencia complementaria a la familia.

Actualmente, las dos fuentes de la previsión social en el derecho mexicano son: la establecida por una norma constitucional o legal y la que tiene su origen en los contratos colectivos. Ambas fuentes buscan la seguridad futura del trabajo.

Para Mario de la Cueva, el derecho del trabajo y la previsión social (luego será la seguridad social) forman una unidad, por lo que los compara con las dos caras de una misma medalla. La cara que corresponde al derecho del trabajo tendría la figura de un obrero con el hacha de trabajo, mientras que en el otro lado de la medalla estaría representada la previsión social por un hada bienhechora, que se preocupa por el bienestar de los hombres y de las familias, tanto en la adversidad como en la vejez.

La previsión social es un derecho imperativo, es decir, tanto la ley como los contratos colectivos determinan quiénes y en qué cantidad contribuirán al

sostenimiento de la institución y a la prestación de los servicios, pensiones y asistencia médica, entre otros. Los empresarios son contribuyentes. En caso de incumplimiento, la institución seguirá el procedimiento coactivo establecido en la ley o en el contrato colectivo. Esta contribución de los empresarios para previsión social tiene su justificación en que es "aquella parte de la retribución del trabajo que se destina a asegurar el futuro de los hombres".

La previsión social es, además, un derecho del trabajador. Esto significa que no depende de la voluntad de los trabajadores, porque se puede dar el caso de que el trabajador se negase a recibir los servicios médicos y a cobrar sus pensiones, pero puede cambiar de opinión y solicitarlos.

En la previsión social debe verse el antepasado de la seguridad social, por lo que algunas definiciones de ambas instituciones las llegan a asimilar. El derecho del trabajo y la previsión social nacieron de y para la clase trabajadora, y mantienen su característica de derecho de clase; mientras que la seguridad social, con su doble sentido de universalidad y eternidad, dejó de contemplar a las clases sociales y mira únicamente al hombre, a fin de resolver el problema de su necesidad. Algunas de las diferencias entre la previsión social y la seguridad social son: *a*) la previsión social dirigía su acción al individuo más que a la familia y a la comunidad, mientras que la seguridad social toma al individuo como componente de la colectividad y dirige su acción a la colectividad en su conjunto; *b*) la previsión social tenía como finalidad acumular dinero para cubrir oportunamente los riesgos de las personas afiliadas; en cambio, a la seguridad social le interesa tener esas

sumas, pero para invertir las en bienes que fortalecen la economía colaborando en el desarrollo nacional; c) la previsión social ha creado las prestaciones sin un plan, mientras que la seguridad social sólo actúa planificando su acción.

El título sexto de la C. se denomina "Del trabajo y de la previsión social", y contiene al a. 123. Dentro del apartado A de este a. se pueden distinguir las frs. que se refieren al derecho del trabajo de aquellas relativas a la previsión social.

Además, el contenido de la previsión social es doble: por un lado, las normas que se refieren al contenido tradicional de la previsión social, tales como protección a las mujeres y menores; las relativas a la maternidad; la habitación obrera; medidas preventivas de higiene y seguridad; agencias de colocaciones; el problema de la educación, entre otras.

Por otro lado, las normas para el bienestar de los trabajadores, es decir, la proyección de sistemas o estilos de vida que eleven a las comunidades sobre el simple sobrevivir y puedan acceder a los bienes materiales y a los beneficios de la civilización y de la cultura (tales como escuelas, enfermerías, mercados públicos, en los casos previstos por el a. 123, apartado A, fr. XII).

El a. 28, fr. I, inc. c, de la LFT, se refiere a las prestaciones de las instituciones de seguridad y previsión social que se les debe otorgar a los trabajadores mexicanos que presten sus servicios fuera de la República, conforme a las condiciones de trabajo que se harán constar por escrito.

El a. 40, fr. XVI de la LOAPF, establece las facultades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de seguridad social.

El a. 24, fr. XIII, de la LIR, indica los requisitos que deberán reunir las de-

ducciones autorizadas en ese título, en materia de gastos de previsión social.

Los ingresos por los cuales no se pagará el impuesto sobre la renta, relativos a las prestaciones de seguridad social, se encuentran contenidos en las frs. V, VI y IX del a. 77 de la LIR.

La previsión social tiene sus antecedentes históricos en la asistencia tanto pública como privada y en las mutualidades.

Con las sociedades de socorros mutuos o mutualidades, los obreros, mediante la aportación personal de cuotas módicas, formaban un fondo común para otorgar ayudas económicas temporales a los asociados que sufrían algún contratiempo que les impedía realizar sus actividades ordinarias. Sin embargo, llegó un momento en que el costo de la vida se elevó y las cuotas no alcanzaron el mismo nivel, por lo que muchos trabajadores no pudieron entregar las aportaciones requeridas, y por este motivo estas sociedades fueron incapaces de cumplir con sus finalidades y se disolvieron.

En el siglo XIX los seguros sociales de Alemania y la teoría francesa de los riesgos profesionales fueron dos instituciones que derivaron de la previsión social, con la finalidad de proteger a la clase trabajadora. Se considera a Alemania como el creador de la previsión social contemporánea, ya que el sistema de los seguros sociales, antecesor de la seguridad social, es la única institución que tenía una idea novedosa: la creación de un organismo al servicio del futuro de los trabajadores y la sustitución de la responsabilidad personal por la responsabilidad social de todos los patronos.

Por tanto, la base fundamental de la previsión social es que los riesgos se

diluyen entre todos los trabajadores y los empresarios que se encuentren sujetos a una relación jurídica de trabajo. De ahí que se hable de un nuevo tipo de relaciones entre la sociedad y sus trabajadores.

De esta manera, la Ley francesa sobre el Riesgo Profesional no pertenece a los sistemas de la previsión social, ya que la responsabilidad por los accidentes de trabajo recaía exclusivamente sobre el empresario, por lo que se trataba de una responsabilidad estrictamente personal, perteneciente al ámbito del derecho civil.

Con la transformación de las ideas, la previsión social ya no sería un acto de beneficencia sino un derecho de los trabajadores; es decir, quien cumple el deber de entregar su trabajo en beneficio de la sociedad tiene el derecho de que la sociedad cumpla su deber de satisfacer la necesidad total, presente y futura de sus trabajadores.

En México, no fue hasta el siglo XX cuando apareció la previsión social. En 1906, el Programa del Partido Liberal formuló, en materia de previsión social, las proposiciones siguientes: prohibición del trabajo de los menores de catorce años; alojamientos higiénicos a los trabajadores rurales; higiene y seguridad industrial, e indemnizaciones por los accidentes de trabajo.

Con la C. de 1917, en la declaración de derechos sociales, la Asamblea Constituyente de Querétaro produjo una transformación enorme debido a que al lado de los derechos individuales del hombre y del ciudadano que venían de la Revolución francesa, se colocaron los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores. Esta declaración de derechos sociales representa la base de todos los ideales humanos, "porque sólo

aquel que tiene asegurada su existencia presente y futura, puede hacer uso pleno de su libertad y determinar la ruta que seguirá en la historia".

En el ámbito internacional, el a. 25 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, de 10 de diciembre de 1948, estableció que: "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida suficiente que asegure su salud, su bienestar y el de su familia, especialmente para la alimentación, el vestido, el alojamiento, los servicios médicos y para los servicios sociales necesarios; tiene derecho a la seguridad en caso de desempleo, de enfermedad, de invalidez, de viudez, de vejez o en otros casos, de pérdida de sus medios de subsistencia como consecuencia de circunstancias independientes de su voluntad".

Gabriela SÁNCHEZ LUNA

Procedimiento administrativo. Es el medio o vía legal de realización de actos que en forma directa o indirecta concurren en la producción definitiva de los actos administrativos en la esfera de la administración. Como explicamos en otra ocasión (*Derecho procesal administrativo*, p. 77), quedan incluidos en este concepto los de producción, ejecución, autocontrol e impugnación de los actos administrativos y todos aquellos cuya intervención se traduce en dar definitividad a la conducta administrativa.

En su clásico *Derecho administrativo*, Gabino Fraga dice que "el procedimiento administrativo es el conjunto de formalidades y actos que preceden y preparan el acto administrativo" (p. 255). Andrés Serra Rojas en su *Derecho administrativo* afirma: "el procedimiento administrativo está constituido por un conjunto de trámites y formalidades

—ordenados y metodizados en las leyes administrativas— que determinan los requisitos previos que preceden al acto administrativo, como su antecedente y fundamento, los cuales son necesarios para su perfeccionamiento y condicionan su validez, al mismo tiempo que para la realización de un fin” (p. 273). Otros autores extranjeros son coincidentes en el concepto de procedimiento administrativo; por ejemplo, Francisco López-Nieto y Mallo lo define como “el cauce legal que los órganos de la administración se ven obligados a seguir en la realización de sus funciones y dentro de su competencia respectiva, para producir los actos administrativos” (p. 21). Abrevia el concepto Jesús González Pérez, y dice: “el procedimiento administrativo será, por tanto, el procedimiento de la función administrativa” (p. 69).

Procedimiento administrativo y proceso administrativo. Corresponde a toda actividad del Estado un procedimiento, que es el cauce legal obligatorio a seguir. Cada una de las tres actividades o funciones del Estado: la legislativa, la judicial y la administrativa, siguen el procedimiento previsto en la ley para su realización. Es común llamar proceso legislativo al procedimiento que deben seguir los órganos legislativos constitucionalmente establecidos a fin de elaborar la ley y realizar su función propia, que es la legislativa. En la doctrina, en las leyes y en la práctica judicial se habla de proceso, para significar el procedimiento que se sigue ante los tribunales por quienes desean obtener justicia en un litigio o controversia, cumpliéndose la función jurisdiccional. Finalmente, la función administrativa que debe seguir la administración como garantía de legalidad de sus acciones ante sí y frente a los administrados.

Clara se ve la diferencia que existe entre el procedimiento administrativo y el proceso administrativo. El primero es el cauce legal que sigue la administración para la realización de su actividad o función administrativa; en cambio, el segundo es la vía legalmente prevista para canalizar las acciones de quienes demandan justicia ante los tribunales a fin de resolver una controversia administrativa, es decir, un conflicto originado por un acto o una resolución administrativos que se reputan ilegales.

Por suerte que los CFF de 1967 y el vigente de 1983 separan justamente el procedimiento administrativo tributario y el procedimiento contencioso en materia tributaria, que el CFRF de 1938 confundía como fase oficiosa y fase contenciosa del procedimiento tributario.

El procedimiento administrativo y la garantía de audiencia. El mejor vehículo para cumplir por las autoridades administrativas lo es, y así lo establece la jurisprudencia de la SCJ (v. *Apéndice al SJF de 1917-1975*, tercera parte, Segunda Sala, tesis núm. 336, p. 564).

Empero, la misma jurisprudencia hace excepciones en tratándose de dos materias: impuestos y expropiación pública (v. *Apéndice al SJF de 1917-1975*, primera parte, Pleno, tesis núms. 20 y 46, pp. 62 y 112, respectivamente).

Si el legislador es omiso en prever el procedimiento administrativo para cumplir la garantía de audiencia, las autoridades administrativas deben respetarla y escuchar al administrado, previamente a sus resoluciones. Sobre este sentido también existe jurisprudencia (v. *Apéndice al SJF de 1917-1975*, tercera parte, Segunda Sala, tesis 339, p. 569).

En las leyes y reglamentos administrativos encontramos distintas denominaciones para diversos procedimientos:

por ejemplo, se habla de procedimiento de oposición, de inconformidad, de ejecución, sancionador, de contratación, etcétera. El CFF vigente utiliza para su título V el rubro: "De los procedimientos administrativos", para después ocuparse de varios, efectivamente. Todos ellos, sin embargo, son en el fondo procedimientos que concluyen en la elaboración de un acto o resolución administrativos. El mismo procedimiento que se prevé para tramitar un recurso administrativo e impugnar un acto administrativo termina con otro acto de la misma especie.

No obstante, en las leyes, reglamentos y otros ordenamientos generales se separa y singulariza el procedimiento de impugnación de actos administrativos y el procedimiento que inicialmente formó el acto impugnado. Son dos procedimientos que se estructuran en forma diferente, y sobre todo el de impugnación, que a veces en forma indebida se le construye como si se tratara de un proceso.

Unitarización del procedimiento administrativo. Es por todos conceptos saludable y práctica, la política legislativa seguida por algunos países de regular la existencia de un solo procedimiento para canalizar todas las actividades administrativas de la administración. Así lo han hecho España, con su Ley de Procedimiento Administrativo del 17 de julio de 1968; Argentina, con su Ley Nacional de Procedimientos Administrativos (ley núm. 19,549 publicada en el *Boletín Oficial* 27-4-1972, pero cuyo texto vigente se hizo conforme a la ley núm. 21,686 *Boletín Oficial* 25-XI-1977), y Alemania Federal, con su Ley Federal de Procedimiento Administrativo de 25 de mayo de 1976, vigente a partir del 1º de enero de 1977. Ciertamente es que

estas leyes admiten excepcionalmente algunos procedimientos especiales, pero la unidad del procedimiento se conserva en gran medida.

En México existen tantos procedimientos administrativos como número de leyes y reglamentos vigentes, y quizás más, pues en algunos de estos ordenamientos se recogen dos o más procedimientos. Mucho se ha logrado con los códigos fiscales de 1938, 1967 y 1983, que han estructurado un solo procedimiento tributario federal.

Han faltado organización y decisión el gobierno federal para dedicarse seriamente a la elaboración de una ley de procedimiento administrativo, que hasta ahora ha sido sólo objeto de algunos ensayos o anteproyectos de lamentable precariedad.

Alfonso NAVA NEGRETE

Procedimiento de ejecución. Conjunto de actos procesales que tienen por objeto la realización coactiva de la sentencia (regularmente de condena), cuando la parte vencida no la cumple voluntariamente. A este procedimiento también se le denomina de ejecución forzosa o forzada o, asimismo, de ejecución procesal.

Intentaremos hacer una breve descripción de la regulación de los procedimientos de ejecución en cada una de las ramas procesales.

Derecho procesal civil. En el CPC la ejecución de las sentencias se puede llevar a cabo a elección de la parte interesada, a través de la llamada vía de apremio o por medio del juicio ejecutivo (aa. 444, 500 y 505). La vía de apremio constituye sólo una etapa procesal —la etapa de ejecución—, en la cual existen muy limitadas posibilidades de oposi-

ción para la parte condenada (a. 531); en cambio, el juicio ejecutivo constituye en forma expresa la limitación de las excepciones aducibles, y las cuales pueden dar origen —en el caso de que se opongan— a un nuevo juicio ordinario. Por este motivo, es explicable que en la práctica la parte vencedora utilice regularmente la vía de apremio y no el juicio ejecutivo.

Pueden dar origen a la vía de apremio los siguientes títulos: *a)* las sentencias firmes; *b)* las sentencias definitivas apeladas en “un solo efecto” (o efecto ejecutivo); *c)* las sentencias interlocutorias; *d)* los convenios y transacciones celebrados por las partes en el juicio y aprobados por el juzgador, y *e)* los laudos arbitrales (aa. 501, 502, 504 y 632 del CPC).

El CPC regula detalladamente las diversas modalidades de la ejecución de las sentencias de condena, según condenen a dar (pagar una suma líquida o ilíquida de dinero, entregar una cosa mueble o inmueble y entregar una persona), a hacer (hechos de carácter personal, impersonal, celebración de un acto jurídico, rendir cuentas y dividir una cosa común) o no hacer. En términos generales, la ejecución de las sentencias que condenen a pagar una cantidad de dinero se traduce en el embargo y enajenación de bienes de la parte vencida, para pagar con el producto de la enajenación la suma principal y sus accesorios (la primera señalada generalmente en la sentencia definitiva y a los segundos determinados regularmente a través de incidentes de liquidación). La ejecución de las sentencias que condenan a realizar hechos que no son de carácter personal o a celebrar un acto jurídico se obtiene con la sustitución de la parte obligada por un tercero o por el juez,

respectivamente. La sustitución de la parte obligada por un tercero se hace con cargo a aquélla, y el pago a dicho tercero también puede traducirse en el embargo y enajenación de bienes de la parte vencida. La ejecución de las sentencias que condenan a la entrega de cosas inmuebles y de personas se libra, directamente, a través de la imposición coactiva de la conducta ordenada en la sentencia, o bien, indirectamente, mediante la utilización de las medidas de apremio. La ejecución de la sentencia que condena a la división de la cosa común se lleva a cabo a través de una junta de los interesados en la que el juez los exhorta para que se pongan de acuerdo en la división o para que designen un partidador, y en caso de no lograrlo, el propio juez se los nombra. En fin, la ejecución de las sentencias que condenan a la entrega de cosas muebles, la realización de un hecho personal, la presentación de cuentas y a no hacer, se concreta, primero, en la imposición de medidas de apremio, y, después, en caso de no obtener por este medio la ejecución, en el embargo o enajenación de bienes de la parte condenada, para pagar con su producto los daños y perjuicios ocasionados a la parte vencedora por el incumplimiento de la parte obligada.

Al contrario de lo que ocurre con el CPC, el CFPC no sólo no prevé dos posibles formas de ejecución de las sentencias —como son la vía de apremio y el juicio ejecutivo— sino que confunde, bajo el tít. “De la ejecución”, estas dos instituciones. No obstante, un análisis cuidadoso de las disposiciones de este tít. del CFPC debe conducir a distinguir el procedimiento de ejecución cuando se trata de sentencias firmes (que excluye la posibilidad de plantea-

miento de un nuevo litigio), del procedimiento de ejecución de los documentos públicos y de los privados reconocidos judicialmente (que requiere de la presentación de una demanda y del conocimiento previo, así sea breve, de litigio por parte del juez, quien también debe pronunciar una sentencia para poder proceder en forma definitiva a la ejecución). En consecuencia, a pesar de la aparente confusión, en el CFPC es preciso distinguir la ejecución de las sentencias firmes, las cuales, de acuerdo con la conocida formulación de Liebman, son títulos ejecutorios que dan origen a una ejecución definitiva e inmediata, de la ejecución de los documentos públicos y privados conocidos judicialmente, los cuales son títulos ejecutivos que dan motivo a una ejecución provisional, la cual no se convierte en definitiva sino hasta que el juez no pronuncie la sentencia sobre la demanda presentada por el actor; es decir, la ejecución provisional se convierte en definitiva hasta que el título ejecutivo no se transforma en título ejecutorio por la sentencia pronunciada por el juez.

En relación con la ejecución, conviene tener presente que el a. 4º del CFPC, después de establecer como regla general que los organismos y las dependencias de la administración pública federal y de los estados tendrán en el procedimiento judicial la misma situación de parte que cualquier otra persona, dispone como excepción que "nunca podrá dictarse [en contra de dichos organismos y dependencias] mandamiento de ejecución ni providencia de embargo".

Fuera de estas modalidades especiales, las reglas del CFPC sobre el procedimiento de ejecución de las sentencias ejecutoriadas son muy similares a las del

CPC, con muy ligeras diferencias que no ameritan comentario aparte.

Derecho procesal mercantil. Por ser una copia mutilada del CPC de 1884, el CCo. incluyó las reglas sobre vía de apremio dentro del título del juicio ejecutivo. Similares consideraciones a las hechas anteriormente sobre el CFPC había que hacer sobre el CCo., aunque con sentido inverso: así como en el CFPC se trató de subsumir el juicio ejecutivo dentro del procedimiento de ejecución, en el CCo., en cambio, el procedimiento de ejecución de las sentencias quedó confundido con las disposiciones sobre el juicio ejecutivo, aunque un análisis cuidadoso de las reglas de dicho Código debe conducir, necesariamente, a distinguir estas dos instituciones. Si bien la sentencia firme es considerada como un título ejecutivo, las excepciones que se pueden aducir en contra de aquélla son sólo las que se pueden oponer en la vía de apremio (aa. 1391, fr. I, y 1397). Sin embargo, se debe aclarar que si la parte vencida llega a oponer alguna de las excepciones permitidas, podrán tener lugar las fases de pruebas, alegatos y sentencia (aa. 1399 y 1400), aunque en forma claramente diferente a como se deben realizar en el juicio ejecutivo en sentido estricto.

Por lo demás, las reglas del CCo. sobre el procedimiento de ejecución de las sentencias son totalmente insuficientes. Por un lado, sólo prevén la ejecución de las sentencias que condenan al remate de los bienes embargados a la parte vencida, por lo que quedan sin regulación específica las demás sentencias que condenan a dar y las sentencias que condenan a hacer o no hacer. Pero aun la regulación de las sentencias de remate se limita a cinco aa. que prevén el procedimiento de remate de los bie-

nes embargados —tanto en muebles como inmuebles—, el cual se lleva a cabo a través del avalúo de dichos bienes, el anuncio del remate y las almonedas públicas, en las cuales el acreedor puede pedir la adjudicación de los bienes en pago de las prestaciones que se le adeuden. Las partes pueden convenir el procedimiento de enajenación y el precio de los bienes embargados (aa. 1410-1414). Ante las omisiones del CCo. sobre el procedimiento de ejecución de las sentencias, habrá que aplicar supletoriamente las normas pertinentes del respectivo código de procedimientos civiles local, como lo previene el a. 1050 del ordenamiento mercantil.

Derecho procesal del trabajo. En la LFT se encarga la ejecución de los laudos, de las resoluciones pronunciadas en los procesos sobre conflictos colectivos de naturaleza económica y de los convenios celebrados ante las juntas de conciliación y arbitraje, a los presidentes de dichas juntas (aa. 939 y 940).

En dicha ley se prevé, asimismo, que los laudos y demás títulos ejecutorios deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a su notificación, y se faculta a las partes para convenir las modalidades de su cumplimiento (a. 945). A pesar de que se indica que la ejecución debe despacharse para “el cumplimiento de un derecho” o para “el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta la cuantificada en el mismo” (a. 946), la ley regula exclusivamente la ejecución de los laudos que condenan al pago de una cantidad de dinero, sin que contenga previsiones sobre la ejecución de los laudos que ordenen “el cumplimiento de un derecho”. En este sentido, se advierte una omisión en las reformas promulgadas

en 1979, pues con anterioridad a ellas el a. 844 —actualmente derogado por tales reformas— preveía en forma expresa la ejecución de los laudos que condenaran a la entrega de una cosa determinada a hacer alguna cosa o a no hacerla. Esta lamentable omisión podría ocasionar algunos problemas prácticos en la ejecución de los laudos mencionados; aunque es claro que, aun sin previsión expresa, dichos laudos deberán ser ejecutados, pues de lo contrario la jurisdicción de los tribunales del trabajo se reduciría a meros consejos o recomendaciones de las partes, lo que sería contrario al a. 123, apartado A, de la C., a la naturaleza y la función de los propios tribunales del trabajo y a los principios generales del derecho, de aplicación supletoria conforme al a. 17 de la LFT.

La LFT se limita, pues, a regular en forma expresa la ejecución de los laudos que ordenan el pago de una suma determinada de dinero, la cual se lleva a cabo a través del embargo y el remate de bienes de la parte condenada.

Por su parte, la LFSTE sólo contiene dos preceptos sobre la ejecución de los laudos: los aa. 150 y 151. El primero consigna genéricamente el deber del tribunal federal de conciliación y arbitraje “de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, y a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes”. El segundo precepto señala, más concretamente, que, a petición de la parte interesada, el tribunal despachará el auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, acompañado por dicha parte, requiera en su domicilio a la parte condenada para que cumpla la resolución, apercibiéndola de que en caso de desobediencia,

el tribunal le impondrá medidas de apremio, las cuales consisten exclusivamente en multas hasta de mil pesos.

Derecho procesal penal. En el proceso penal ordinario —tanto federal como del Distrito Federal—, la ejecución de las sentencias de condena queda encomendada a la Dirección General de Servicios Coordinados de Prevención y Readaptación Social, dependiente de la Secretaría de Gobernación. Pronuncia la sentencia firme, los tribunales penales concluyen su intervención en el enjuiciamiento penal, limitándose a remitir una copia certificada de la sentencia a la citada dependencia de la Secretaría de Gobernación, la cual decide tanto el centro penitenciario en el que el reo debe cumplir la pena impuesta, como las diversas modalidades que la ejecución de ésta puede tener: la libertad preparatoria, la retención, la conmutación, la reducción de la sanción, la remisión parcial de la pena, etcétera.

Aparte de la intervención ejecutiva en el cumplimiento y las modalidades de la pena por parte de la Dirección General de Servicios Coordinados de Prevención y Readaptación Social, dependiente de la Secretaría de Gobernación (con la que concurren, en todo caso, el director del respectivo centro penitenciario y su consejo técnico interdisciplinario), el CFPP prevé, también, la fiscalización, por parte del Ministerio Público, del cumplimiento de la pena impuesta, con objeto de verificar que ésta se ajuste a los términos de la sentencia.

Por último, en el CJM se atribuye la ejecución de las penas —entre las cuales todavía figura la muerte— a “las autoridades del fuero de guerra”, es decir, a la Secretaría de la Defensa Nacional si el reo es miembro del ejército o de la

fuerza aérea, o a la Secretaría de Marina, si es de la armada (a. 847). Conviene advertir que, a diferencia de los anteriores ordenamientos procesales penales, en el CJM se da intervención al Supremo Tribunal de Justicia Militar en la decisión de algunas modalidades de la ejecución de las penas privativas de libertad, como es el caso de la libertad preparatoria, la retención y la reducción de las sanciones (aa. 855, 865, 867 y 871).

En términos generales, la doctrina procesal penal mexicana considera que el estudio de la ejecución de la pena no corresponde al derecho procesal penal, sino a una rama diferente y especializada en dicho tema, como es el derecho penitenciario, el cual ha tenido importantes desarrollos en épocas recientes.

Derecho procesal administrativo. En el CFF no existen previsiones específicas sobre la ejecución forzada de las sentencias que pronuncia el Tribunal Fiscal de la Federación. La jurisprudencia de la SCJ ha sostenido, tomando como punto de partida el a. 27 de la Ley de Justicia Fiscal —la cual fue abrogada por el Código de 1938—, que las sentencias que pronuncia el Tribunal Fiscal de la Federación, como tribunal de “justicia delegada”, son meramente declarativas, por lo que carece de facultades y de medios para ejecutarlas; y que para poder lograr la ejecución de sus sentencias, la parte interesada debe utilizar el juicio de amparo, para que, a través de la ejecución de la sentencia de amparo, dicha parte logre la ejecución de la sentencia del Tribunal Fiscal (tesis 320, 325 y 328, del *Apéndice al SJF 1917-1985*, tercera parte, Segunda Sala, pp. 544-545, 551-552 y 556-557, respectivamente). Actualmente estas tesis de jurisprudencia carecen de apoyo legislativo, pues el

a. 27 de la Ley de Justicia Fiscal ya se encuentra derogado, y su contenido no fue recogido ni por el CFF ni por la Ley Orgánica del Tribunal Fiscal vigentes. Por otro lado, las sentencias del Tribunal Fiscal —que ya ha sido dotado de plena autonomía— no son siempre meramente declarativas, sino que también pueden ordenar la reposición del procedimiento e indicar los términos en los que la autoridad fiscal debe pronunciar su nueva resolución, en cumplimiento, precisamente, de la sentencia respectiva del Tribunal Fiscal, es decir, pueden contener una condena contra la autoridad fiscal. Y si bien el CFF no contiene normas sobre los medios de apremio no sobre la ejecución de las sentencias, podría acudir supletoriamente a las reglas que el CFPC contiene sobre la materia. En todo caso, resulta evidentemente contrario al principio de economía procesal obligar a la parte interesada a promover todo un proceso (de amparo) para lograr la ejecución de una sentencia pronunciada en un anterior proceso (ante el Tribunal Fiscal).

En cambio, la LOTCADF prevé, por un lado, los medios de apremio que dicho tribunal puede imponer con objeto de hacer cumplir sus determinaciones (a. 29), y por el otro, regula la queja, a través de la cual la parte que haya obtenido sentencia estimatoria puede denunciar ante la sala respectiva el incumplimiento en que incurra la autoridad responsable, a la cual si efectivamente ha incumplido, la sala puede amonestar y apercibir de imponerle una multa hasta por dos mil pesos, la que puede ser reiterada si persiste en su actitud; para lograr el cumplimiento de la sentencia, la sala puede dirigirse al jefe del Departamento del Distrito Federal para que comine al funcionario renuente,

y, todavía si el pleno lo estima pertinente, puede dirigirse al presidente de la República cuando quien incumpla sea el jefe del Departamento del Distrito Federal (a. 82).

Derecho procesal constitucional. La LA es especialmente rigurosa en la regulación de la ejecución de las sentencias de amparo. En los juicios de amparo indirectos, y en los juicios de amparo directos en los que se haya interpuesto revisión, el juez de distrito o el tribunal colegiado de circuito, respectivamente, deben notificar la sentencia firme a la autoridad responsable para que le dé cumplimiento, previniéndole que informe a aquéllos acerca de dicho cumplimiento (a. 104). Si en un plazo de 24 horas no se logra o no se inicia el cumplimiento, el juzgador de amparo requerirá al superior jerárquico de la autoridad responsable para que obligue a ésta a cumplir la sentencia, y puede reiterar estos requerimientos a las demás autoridades jerárquicamente superiores, hasta llegar a la más alta; si la autoridad responsable no tuviese superior jerárquico, el requerimiento debe hacerse directamente a ella (a. 105).

En los juicios de amparo directos, la SCJ o el tribunal colegiado de circuito que haya conocido de aquéllos deberán remitir a la autoridad responsable un testimonio de la sentencia firme con objeto de que dicha autoridad cumpla con lo ordenado en ésta e informe sobre dicho cumplimiento. Si dentro del plazo de 24 horas no se logra o no se inicia éste, el juzgador de amparo hará los requerimientos mencionados en el pfo. anterior. Una adición hecha con las reformas a la LA promulgadas el 29 de diciembre de 1979 autoriza a la parte interesada para solicitar la ejecución de la sentencia de amparo a través del

pago de los daños y perjuicios que haya sufrido, los cuales se deben cuantificar en un incidente en el que se escuche a las partes (a. 106).

Si a pesar de las anteriores medidas el juzgador de amparo no obtiene el cumplimiento de la sentencia, remitirá el expediente original a la SCJ, la cual, si comprueba las violaciones a los requerimientos del juzgador, destituirá a dicha autoridad y la consignará al juez de distrito competente, ante el cual se le debe seguir un proceso penal, en los términos señalados por el a. 107, fr. XVI, de la C. (aa. 105 y 106 de la LA).

La propia LA prevé que, ante el incumplimiento de la autoridad responsable y cuando la naturaleza del acto lo permita, el juzgador de amparo —por sí mismo o a través de su secretario o de su actuario— se trasladarán al lugar donde deba cumplirse la sentencia y la ejecutará directamente. Cuando se trate de la libertad personal y la autoridad responsable no haya cumplido la sentencia en un plazo de tres días, el juzgador de amparo ordenará que se ponga en libertad al reclamante, y el encargado de la prisión deberá acatar dicha orden (a. 111).

Por último, la parte que haya obtenido la sentencia de amparo estimatoria cuenta con el recurso de queja para impugnar los excesos o los defectos en que incurra la autoridad responsable en el cumplimiento de la sentencia (a. 95, fr. IV).

José OVALLE FAVELA

Procedimiento judicial. El vocablo "procedimiento" deriva de la voz latina *procedere*, que significa y denota el orden sistemático que guardan, en sentido real o figurado, una serie de personas, cosas o actos.

Jurídicamente, se entiende por procedimiento, el orden y la sucesión de actos que se realizan para la resolución de un litigio, esto es, la coordinación de actos en desarrollo, relacionados o ligados entre sí, en razón de la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de un fragmento suyo.

El procedimiento se distingue del proceso judicial en que éste es, precisamente, esa suma de actos que se realizan para la resolución de un litigio, siendo su finalidad por esencia jurisdiccional compositiva del conflicto en cuestión.

Cabe hacer mención que muchos autores diferencian los dos conceptos de la siguiente manera: si bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso.

En definitiva, el procedimiento es la forma en que se va desarrollando el proceso, los trámites a que se está sujeto, la manera de sustanciarlo, y que puede ser ordinaria, sumaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias, con periodo probatorio o sin él, etcétera.

María del Pilar HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

Puerperio. Periodo que se inicia con la expulsión o extracción del feto y sus anexos, hasta lograr la involución de los cambios gestacionales (aproximadamente durante 42 días).

Periodo que sigue al alumbramiento y en el cual los órganos genitales maternos y el estado general vuelven a adquirir las características anteriores a la gestación, y tiene una duración de seis semanas.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Q

Queja (recurso de queja). Es el que interponen los tribunales contra la invasión de atribuciones por autoridades administrativas y, en general, el que los interesados promueven ante un tribunal o autoridad superior contra la resistencia de un inferior a admitir una apelación u otro recurso.

El recurso de queja no es un proceso de impugnación de otro proceso, sino que da lugar a un procedimiento administrativo contra una resolución administrativa y no contra resoluciones judiciales. De aquí que no puede considerarse un recurso procesal. No obstante lo anterior, el objeto del proceso al que este recurso de queja da lugar tiene características que lo diferencian del proceso administrativo ante el TFF, pues aunque se dirija a impugnar actos administrativos, éstos poseen un matiz procesal, en cuanto se trata de actos sobre la ejecución de sentencias.

En el derecho mexicano el recurso de queja en materia de seguridad social existe únicamente cuando ante alguno de los tribunales competentes en materia administrativa se reclama un acto realizado por los organismos de seguridad social en su carácter de órganos fiscales autónomos.

Así por ejemplo, en el proceso que se sigue ante el TFF, procede el recurso

de queja en los siguientes supuestos (a. 239 ter, CFF):

A. *Procedencia.* El recurso es procedente en caso de incumplimiento de la sentencia firme:

— Contra la indebida repetición de un acto o resolución anulado, y

— Contra los actos dictados por las autoridades demandadas para cumplir la sentencia cuando en dichos actos se incurra en exceso o defecto en la ejecución de la sentencia.

B. *Órgano competente.* El órgano competente es la sala regional que instruyó en primera instancia el juicio en que se pronunció la sentencia.

El a. 239 ter, CFF, dice que el recurso de queja se interpondrá ante el magistrado instructor que conozca del proceso principal al que se refieren los actos impugnados.

C. *Partes.* Estará legitimada para interponer el recurso la parte afectada por la resolución. También interviene la autoridad administrativa que dictó el acto impugnado, por vía de informe, según el a. 239 ter, II, CFF.

D. *Procedimiento.* El procedimiento es muy simple; se reduce a los trámites siguientes:

a) *Interposición.* Se interpondrá por escrito, ante el magistrado instructor del procedimiento, dentro de los quince días siguientes al en que surta efec-

tos la notificación del acto o resolución que la provoca (a. 239 ter, II, CFF).

b) Informe de la autoridad. Una vez presentada la queja, el magistrado instructor pedirá a la autoridad que dictó el acto, que rinda su informe con justificación, dentro del término de cinco días.

c) Resolución. Transcurrido el plazo de cinco días, con informe o sin él, el magistrado instructor turnará el asunto a la Sala, la que dictará la resolución correspondiente dentro de los cinco días siguientes.

E. *Efectos*. Si la resolución del recurso fuese estimatoria, adoptará las medidas procedentes para hacer efectiva la ejecución de la sentencia:

— En el caso de repetición del acto anulado la sala declarará sin efecto el

acto repetido y lo notificará al funcionario responsable, ordenándole se abstenga de incurrir en nuevas repeticiones. También se notificará al superior jerárquico y se impondrá una multa de noventa veces el salario mínimo vigente en el D. F.

— Si la sala regional encuentra que hubo exceso o defecto en la ejecución, dejará sin efecto el acto impugnado y dará un plazo de veinte días para que el funcionario responsable dé cumplimiento al fallo, señalándole al efecto la forma y términos conforme a los cuales deberá cumplir.

José Luis VÁZQUEZ ALFARO

R

Recargo. La palabra "recargo" se define en el *Diccionario* de la Real Academia Española como carga nueva o aumento de la carga.

Conforme al a. 21 del CFF, el recargo es una indemnización a la autoridad por la falta de pago oportuno de las contribuciones en la fecha o dentro del plazo fijado por las disposiciones fiscales para tal efecto.

Dentro del derecho mexicano de la seguridad social, para que se causen los recargos se requiere precisamente que se hayan generado las aportaciones de seguridad social sobre las que pretendan calcularse, y que dichas aportaciones no se cubran dentro de los plazos fijados por las leyes fiscales, lo cual resulta lógico, además, porque los recargos constituyen la indemnización al organismo encargado de proporcionar la seguridad social por el incumplimiento, por parte del sujeto pasivo, de la relación tributaria, de la obligación fiscal a su cargo de pagar en tiempo y forma la contribución a su cargo, y de esa suerte no puede haber en la especie tal indemnización si también en la especie no hubo tal incumplimiento.

En su a. 46, primer párrafo, la LSS dispone que cuando no se enteren las cuotas, los enteros provisionales o los capitales constitutivos dentro del plazo señalado en las disposiciones respecti-

vas, el patrón cubrirá a partir de la fecha en que los mismos se hicieren exigibles, los recargos moratorios correspondientes en los términos del CFF, sin perjuicio de las sanciones que procedan. De la disposición anteriormente invocada y transcrita se desprende que para efectos de que se tengan al particular, en el caso al patrón, incumpliendo el pago de las cuotas del seguro social, los enteros provisionales de las mismas o el (pago) de capitales constitutivos, el pago correspondiente debe no haberse realizado en los plazos señalados por la Ley de la materia, o sea en el caso de las cuotas obrero-patronales a más tardar el día diecisiete siguiente al bimestre vencido o dicha fecha de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año; en el de los enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales a más tardar el día diecisiete de cada uno de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año, y por los capitales constitutivos, dentro de los siguientes quince días hábiles a su requerimiento (a. 45 y de la LSS), y sobre los mismos el patrón deberá cubrir los recargos moratorios correspondientes a la tasa que resulte de incrementar en un cincuenta por ciento la que mediante ley fije anualmente el Congreso de la Unión. Los recargos se

deben calcular por cada mes transcurrido en el periodo de actualización o, dicho en otras palabras, desde que los créditos por dichos conceptos (cuotas, enteros o capitales constitutivos), fueron exigibles hasta el momento de su pago.

La SCJN ha resuelto lo siguiente respecto a los recargos:

"RECARGOS FISCALES. NO ES RETROACTIVA LA LEY QUE AUMENTA SU CUOTA. El artículo 22, párrafo tercero, del Código Fiscal de la Federación, establece que los recargos por incumplimiento en un crédito fiscal se causarán por cada mes o fracción que transcurre a partir de la fecha de exigibilidad hasta que se efectúa el pago, y no excederán del importe total del crédito. Son, pues, prestaciones a cargo del deudor en mora que se originan por mandato de la ley en las condiciones referidas, y se motivan por el solo transcurso de un mes o fracción. Cuando la ley fiscal que impone el pago de recargos sobre impuestos adeudados es reclamada por aumentar el límite de tales recargos en relación con la que regla al iniciarse la mora, la aplicación de este ordenamiento no es retroactiva, porque se trata de un mandamiento abstracto y general aplicable para el futuro y porque no lesiona ninguna situación jurídica individual que no sea susceptible de ser modificada por la ley. Por consiguiente, no puede alegarse que el pago de recargos debe ser hasta determinado monto señalado por ordenamiento de anterior vigencia, porque la mora se sigue produciendo cuando la ley cambia las situaciones jurídicas generales para el futuro" (tesis de jurisprudencia sustentada por la Segunda Sala de la SCJN en el juicio de amparo en revisión AR 9082/83 Congeladora de Morelia, S. A., publicada en tomo II, primera parte, página 181,

de la octava época del *Semanario Judicial de la Federación*).

Adolfo GARCÍA AVENDAÑO

Recurso. Desde un punto de vista etimológico, la palabra "recurso" deriva del vocablo latín *recursus* (marcha hacia atrás, acción y efecto de recurrir). Existe, pues, una idea de retorno al punto de origen.

Podríamos definir al recurso como el medio de impugnación de los actos administrativos o judiciales establecido por la legislación aplicable a dichos actos.

Básicamente, podemos distinguir dos grandes categorías de recursos: los recursos procesales y los recursos administrativos. Trátase de dos nociones independientes que no tienen relación entre sí, dada su naturaleza diferente y su tramitación por órganos distintos.

A. Los *recursos procesales* sirven para impugnar los actos realizados por los órganos jurisdiccionales durante la tramitación de un proceso.

B. Los *recursos administrativos* son mecanismos puestos a disposición de los particulares lesionados en su esfera de derechos e intereses jurídicos, por un acto administrativo, a fin de obligar a una autoridad administrativa a revisar la oportunidad o la legalidad del acto impugnado, ya sea éste de su autoría, o sea un acto emitido por otra autoridad administrativa.

Por ser estos últimos los más comunes en materia de seguridad social nos ocuparemos únicamente de ellos.

Categorías de recursos administrativos.

Existen diversas clasificaciones de los recursos administrativos.

a) Así, podemos distinguir, según su finalidad, los recursos de legalidad y los de oportunidad;

b) Según su objeto, los recursos de revocación, de adecuación y de sustitución;

c) Considerando su causa, encontramos los recursos administrativos subjetivos y objetivos;

d) Otra clasificación, que tiene gran importancia desde un punto de vista práctico, distingue entre los recursos administrativos de derecho común y las diferentes especies de recursos administrativos especiales;

e) Otra importante clasificación nos permite distinguir dos grandes grupos: recursos gratuitos y recursos jerárquicos:

1. *El recurso jerárquico* permite a los administrados solicitar al superior jerárquico la anulación de un acto de su subordinado. Este recurso puede ser ejercido tanto por la ilegalidad como por la falta de oportunidad del acto.

La autoridad superior dispone del poder de anulación, que le permite anular el acto del subordinado, y del poder de reformar, que le permite modificarlo o invalidarlo.

2. *El recurso gratuito* (llamado también de reconsideración, de oposición o de reposición), permite al administrado dirigirse en forma directa al autor del acto que se combate. La autoridad puede retirar en forma retroactiva el acto en forma similar que en la revocación de los actos administrativos o anularlo con efectos hacia el futuro.

3. Recursos administrativos distintos de los recursos gratuitos y jerárquicos.

Esta categoría de recursos ha sido propuesta por los profesores franceses Vedel y Delvolle, para agrupar los recursos que se interponen ante una autoridad distinta del autor del acto o de su superior jerárquico, la que tampoco

es una autoridad jurisdiccional, sino más bien un órgano administrativo autónomo.

1. *Recursos en materia de seguridad social.* La Ley del IMSS regula el "recurso de inconformidad", en su a. 274, cuyo régimen se precisa en el Reglamento del citado a. (ver Recurso de inconformidad). Este recurso ha servido de ejemplo para la creación de recursos similares en otras leyes, tales como la del INFONAVIT, que prevé un "recurso de inconformidad".

Por cuanto a la naturaleza jurídica de dicho medio de impugnación, debemos señalar que se trata de un recurso que es resuelto por un órgano administrativo especializado, lo que lo distingue tanto del recurso gratuito, que es sustanciado y decidido por el propio autor del acto, como del recurso jerárquico o de alzada, cuyo conocimiento corresponde al superior jerárquico del autor de la resolución impugnada.

Los órganos especializados en la resolución de los recursos, dentro de los cuales podemos ubicar al Consejo Técnico del IMSS, a la Comisión de Inconformidades del INFONAVIT, garantizan un tratamiento más adecuado y preciso de los recursos que aquel que brindan los órganos de gestión administrativa.

2. *Recursos previstos en el Código Fiscal.* Dado su carácter de organismo fiscal autónomo, la propia LIMSS prevé la aplicación supletoria de los recursos previstos en el CFF respecto de los actos relativos al "procedimiento administrativo de ejecución", realizados por el IMSS y la SHCP (a. 271, LIMSS)

El recurso en cuestión es el "recurso de oposición al procedimiento administrativo de ejecución", que se tramita ante las oficinas de cobros del IMSS.

a) Actos contra los que puede interponerse. El recurso es procedente contra los actos que:

— Exijan el pago de créditos fiscales, cuando se alegue que éstos no se han extinguido o que su monto real es inferior al exigido, siempre que el cobro en exceso sea imputable a la oficina ejecutora o se refiera a recargos, gastos de ejecución o a la indemnización prevista en el a. 21 del CFF.

— Se dicten en el procedimiento administrativo de ejecución cuando se alegue que éste no se ajustó a la Ley;

— Afecten el interés jurídico de un tercero (a. 128, CFF).

— Determinen el valor de los bienes embargados (a. 175, CFF)

b) Procedimiento. Plazo. El recurso debe interponerse dentro de los 45 días contados a partir del día siguiente a aquel en que surta efectos la notificación del acto impugnado (a. 127, CFF).

Carácter obliatorio del recurso. Dado que el CFF no menciona en forma expresa su carácter optativo, debe entenderse que debe agotarse la vía administrativa en forma obligatoria antes de intentar el juicio ante el TFF.

José Luis VÁZQUEZ ALFARO

Régimen financiero. "Régimen" deriva del latín *regimen*, término empleado del siglo XVI al XX como modo de gobernarse o regirse una cosa: uso metódico de todas las medidas necesarias para el sostenimiento de la vida, así en el estado de salud como en el de enfermedad.

"Financiero" presenta una raíz de origen francés: *financier*, de finances, hacienda pública. Adjetivo empleado durante los siglos XIX y XX, concierne o relativo a la hacienda pública.

Entendemos por régimen financiero, en el caso de México, a aquel conjunto de recursos económicos que se destinan a las instituciones de seguridad social, entre las cuales se encuentran el IMSS, el ISSSTE, el ISSFAM, etcétera. Las mencionadas instituciones, aun y cuando reciben financiamiento por parte del Estado a través del erario federal, debido a su conformación orgánica y jurídica se encuentran financiados también por las cuotas que aportan los empleados, patrones y beneficiarios de los servicios de seguridad social.

Las leyes reglamentarias de cada institución establecen los lineamientos para la aplicación de los recursos financieros que ingresan a sus respectivas tesorerías; dichas fuentes de ingreso se obtienen principalmente de las cuotas de patrones, trabajadores y demás sujetos obligados, así como las contribuciones estatales; de los intereses, alquileres, rentas, rendimientos, utilidades y frutos de cualquier clase que produzcan sus bienes; de las donaciones, herencias, legados, subsidios y adjudicaciones que se hagan en su favor, así como otros ingresos que señalen sus leyes y reglamentos.

El gobierno federal cubre en forma íntegra, por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el monto de las cuotas para sufragar los gastos erogados por el seguro establecido, enterando bimestralmente al IMSS las cantidades proporcionales sobre las estimadas, como costos de operación anual mediante entregas realizadas en los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre. En la inteligencia de que las cuotas se determinan tomando como base el monto del salario mínimo general vigente en el D. F.

De igual forma opera en las demás instituciones de seguridad social en México.

Enrique LARIOS DÍAZ

Régimen voluntario. "Régimen" deriva del latín *regimen*, término empleado del siglo XVI al XX, como modo de gobernarse o regirse una cosa: uso metódico de todas las medidas necesarias para el sostenimiento de la vida, así en el estado de salud como en el de enfermedad.

"Voluntario" viene del latín *voluntarius*, adjetivo empleado durante el siglo XVI al XX, referente a algo que se hace por espontánea voluntad y no por obligación o deber.

El régimen voluntario es una figura jurídica que encontramos en algunas de las principales instituciones de seguridad social en México, como el IMSS y el ISSSTE. Esta facultad que permiten las leyes da la posibilidad a que cualquier persona que desee recibir los servicios de la seguridad social, las pueda obtener sin necesidad de ser trabajador; es decir, que mediante el cumplimiento de determinados requisitos se hacen merecedores de los beneficios de la seguridad social, extendiéndose la protección a sus dependientes, previo pago de las cuotas correspondientes que le establezca el propio Instituto al que acuda a solicitar su incorporación al régimen voluntario.

Dentro de la LIMSS encontramos la figura de los seguros facultativos, mismos que pueden contratarse de manera individual o colectiva, para obtener determinadas prestaciones en especie, como en el rubro del seguro de enfermedades y maternidad, incluyendo los familiares del asegurado que no estén protegidos por ley.

Otro aspecto es el referente a los seguros adicionales, que se pueden con-

tratar con el Instituto para satisfacer las prestaciones económicas que fueran superiores a la ley y que se pacten en los contratos-ley y colectivos de trabajo.

El régimen de seguridad social voluntaria del IMSS, a través de los servicios de solidaridad social, ha constituido una importante innovación en este campo; los referidos servicios serán prestados en favor de los núcleos de población que por el propio desarrollo del país padezcan una profunda marginación rural, suburbana y urbana, una vez que hayan sido declarados sujetos de solidaridad social por el Ejecutivo Federal. Estos servicios comprenderán asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria, siendo financiados por la Federación, el IMSS y los propios beneficiados, quienes contribuirán con aportaciones en efectivo o con la realización de trabajos personales en beneficio de las comunidades en que habitan.

El IMSS en todo momento se reserva el derecho de contratar seguros voluntarios, así como dar por terminados anticipadamente los que contrate cuando existan causas o motivos que pongan en peligro la adecuada y eficiente prestación de los servicios, el equilibrio financiero y las prestaciones obligatorias a cargo del Instituto.

Por lo que se refiere a la LISSSTE, también prevé la posibilidad de incorporarse al régimen voluntario, pero lo circunscribe a una continuidad de aquellos trabajadores que hayan cotizado al Instituto, y que hayan sido dados de baja del empleo, pudiendo solicitar los servicios para ellos y sus familiares de-rechohabientes, bajo determinadas condiciones.

Enrique LARIOS DÍAZ

Reglamento interior de trabajo. "Reglamento", vocablo derivado de reglar, sustantivo masculino empleado a partir del siglo XVIII al XX, para identificar la colección de reglas o preceptos que por autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación, una dependencia o un servicio.

"Interior" deriva del latín *interior*, adjetivo usado a partir del siglo XIV al XX para indicar lo que está en la parte de adentro.

"Trabajo" deriva del latín *tripalium*, o mejor posverbal de trabajar, empleado durante el siglo XIV al XX. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Acción y efecto de trabajar.

El reglamento interior de trabajo, de conformidad con la LFT, es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen las empresas para la ejecución de los trabajos.

Dentro de la legislación laboral mexicana, el reglamento interior de trabajo es considerado por los tratadistas como una fuente formal del derecho del trabajo. Algunos otros autores, como el doctor José Dávalos, afirman que propiamente el reglamento interior de trabajo es una fuente formal autónoma del derecho del trabajo, puesto que su función es facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento, como puede ser la misma LFT o los contratos colectivos y los contratos-ley, siendo estas dos últimas figuras, junto con el reglamento, parte de derecho autónomo que se crea por los trabajadores y los patrones.

La propia LFT señala cuáles serán las normas a observarse y el contenido

del reglamento interior de trabajo. Las regulaciones que generalmente existen en estos reglamentos son disposiciones disciplinarias

Enrique LARIOS DÍAZ

Rehabilitación. Vocablo compuesto por *re*; preposición. Denota repetición, negación o inversión del significado del simple, y la palabra latina *habilis*, que significa hábil. Acción de rehabilitar o rehabilitarse. Rehabilitar. Habilitar de nuevo.

No encontramos en la legislación una definición; sin embargo, el Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades no Profesionales y Maternidad de la LSS en su a. 31, párr. segundo, los describe: "[...] proporcionar a los pensionados por invalidez e incapacidad permanente servicios especiales de curación, reeducación y readaptación que tengan por objeto lograr la recuperación de su capacidad para el trabajo".

Es el conjunto de tratamientos especiales que se proporcionan al sujeto de aseguramiento con objeto de procurar el restablecimiento de su salud y su rehabilitación nuevamente para el trabajo.

Las Leyes del SS, ISSSTE e ISSFAM utilizan el término con un enfoque similar (ver aa. 63, fr. IV, de la LSS, y 20, fr. IV, 30, segundo párr. 31 segundo párr. 116 y 123, del Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades no Profesionales y Maternidad.

(Ver aa. 30., fr. III, 21, fr. I, 23, fr. I, 39, fr. IV de la LISSSTE).

(Ver a. 155 de la LISSFAM.)

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

Relación de trabajo. Es el vínculo constituido por la suma de derechos y deberes otorgados e impuestos por las nor-

mas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí.

La relación de trabajo es una "relación jurídica", por lo que es necesario, en primer lugar, precisar este concepto.

Las normas laborales, como las normas de cualquier otra rama jurídica, están compuestas, entre otros elementos, por supuestos y consecuencias. La realización del supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas, traducidas en una congerie de derechos y deberes recíprocos.

Para unos autores la relación jurídica radica en el hecho real que cristaliza el supuesto normativo; y para otros, consiste en las consecuencias jurídicas de ese comportamiento.

"El término 'relación jurídica' es empleado —confirmamos con Bekker— para designar: a) un hecho real al que el derecho objetivo enlaza consecuencias jurídicas, y b) estas mismas consecuencias jurídicas".

Mario de la Cueva y nuestra LFT identifican a la relación jurídica con el hecho real, con la relación vital, con la realidad viva.

"La relación de trabajo —sostiene Mario de la Cueva— es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado".

Esta identificación de la relación de trabajo con el hecho real también la encontramos en el a. 20 de la Ley, que explica: "Se entiende por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

La doctrina de Mario de la Cueva y las explicaciones de la LFT consideran que la prestación del trabajo no sólo es

un hecho real sino que es, a su vez, una especie peculiar de relación jurídica: la relación de trabajo.

La identificación que hacen tanto la doctrina mexicana como nuestro ordenamiento laboral positivo, obedece a que antes de las investigaciones de Fritz Schreier se confundía al hecho real con la relación jurídica.

Desde 1924 Fritz Schreier nos enseña que los hechos reales —las relaciones vitales, las realidades vivas— consideradas más allá del precepto jurídico, son simples relaciones sociales, mas no jurídicas. "Hay, pues, que partir del estudio del precepto jurídico, no de la consideración de algo que se encuentra más allá del mismo". Las relaciones jurídicas se configuran a partir del "precepto jurídico completo y total", y no a partir del hecho real que se encuentra más allá de este precepto.

Al examinar la relación jurídica a partir del "precepto jurídico completo y total", Fritz Schreier nos demuestra que el hecho real no es la relación jurídica sino el acontecimiento que al cristalizar el supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas: da nacimiento, precisamente, a una relación jurídica desdoblada en una congerie de derechos y deberes recíprocos.

"Las relaciones humanas —explica Salvador Pugliatti—, consideradas fuera de toda idea de orden jurídico, son simples relaciones sociales o de hecho. El ordenamiento jurídico confiere a las relaciones de hecho un carácter peculiar; las convierte en productoras de efectos jurídicos [...] el ordenamiento no crea la relación como hecho social, pero la reconoce y la legitima y la hace producir consecuencias jurídicas [...] de tal manera que la relación jurídica, como cualquier fenómeno jurídico, re-

sulta constituida por la síntesis de un elemento material, que se obtiene de la vida social, y de un elemento formal, que hace la calificación y que deriva únicamente del ordenamiento jurídico”.

Trasladando las conclusiones de Schreier y de Pugliatti al campo del derecho del trabajo, podemos afirmar que el hecho real —la relación vital, la realidad viva— de la prestación de un trabajo no es la relación jurídica sino que es una relación social, un acontecimiento, que al realizar el supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas: da nacimiento a la relación de trabajo, manifestada en una congerie de derechos y deberes laborales recíprocos.

Al confundir el hecho real de la prestación del trabajo con la relación de trabajo, Mario de la Cueva y el legislador incurren en una equivocación equiparable al error en que incurriría quien afirmara que como entre la madre y el hijo existe una conexión necesaria no hay diferencia entre ellos.

Es importante hacer notar que el legislador sólo logra identificar la relación de trabajo y el trabajo en la definición propuesta en el a. 20, pero al reglamentarlos, se ve obligado a distinguir —como nosotros hemos distinguido— esas dos nociones. Se ve precisado a reconocer que cuando no hay prestación de servicios; por ejemplo, por fuerza mayor, por enfermedad del trabajador, por huelga, etcétera, la relación de trabajo subsiste. Si la prestación del trabajo fuera la relación laboral, al dejar de haber actividad laboral concluiría la relación de trabajo, lo cual no ocurre, por tratarse de elementos diferentes.

Partiendo, como debe ser, del ordenamiento jurídico, Savigny explica: “la relación jurídica aparece como una re-

lación de persona a persona, determinada por una norma jurídica”. Del Vecchio completa el pensamiento de Savigny y define la relación jurídica como: “el vínculo entre varias personas, en mérito del cual, una de ellas puede pretender algo a lo que la otra está obligada”. Conjugando las definiciones de Savigny y Del Vecchio, podemos afirmar: la relación jurídica aparece como una relación de persona a persona, determinada por una norma jurídica, en mérito de la cual, una de ellas puede pretender algo a lo que la otra está obligada.

En las relaciones jurídicas interpersonales, como es la relación de trabajo, encontramos —analiza Eduardo García Máynez— una infraestructura que puede ser biológica, como en la relación de filiación; o económico-social, como en la relación de trabajo; pero lo jurídico de esas relaciones no radica en esa infraestructura sino en “el nexo entre sujetos de derecho, de los cuales una figura como titular de facultades y el otro como pasible de deberes”.

Por otra parte, en toda relación jurídica distinguimos los elementos siguientes: a) cuando menos dos sujetos enlazados: uno activo y otro pasivo, y b) un enlace traducido en una suma de derechos y deberes recíprocos. Pero estrictamente hablando —y conforme lo demuestra Schreier— “la relación jurídica no es lo enlazado sino el enlace mismo”, no radica en los sujetos conectados sino en los derechos y deberes que los vinculan.

En síntesis, podemos concluir: la relación jurídica consiste en un conjunto de derechos y deberes que vinculan a los sujetos.

Identificamos y reducimos a la relación jurídica, como se desprende de lo anterior, a un ligamen. En ella no com-

prendemos a su infraestructura —hecho real, relación vital o realidad viva— que realiza el supuesto normativo ni a los sujetos —activo y pasivo— conectados. El que excluyamos a la infraestructura y a los sujetos no significa, ni mucho menos, que consideremos que estos elementos no tienen importancia para el derecho; lo único que decimos es que; conceptualmente, no forman parte de la relación jurídica.

Para captar los aspectos y características que la relación jurídica adopta en el ámbito del derecho del trabajo, examinaremos las relaciones jurídicas que existen durante la prestación del trabajo. Durante la prestación del trabajo encontramos relaciones jurídicas entre el patrón y los trabajadores, y de éstos entre sí, manifestadas en los derechos y deberes siguientes:

Derechos de gestión del patrón: administrar; planear y organizar; y dirigir; mandar y controlar.

Deber de prestar el trabajo, derechos a una jornada de trabajo limitada, a descansar —durante la jornada, entre dos jornadas, semanalmente, anualmente por vacaciones, por días conmemorativos y por permisos—, a recibir salario, deber de lealtad recíproca, derecho a un trato igual o desigual según el caso, a formar parte de las comisiones mixtas —para determinar la participación individual de utilidades, de capacitación y adiestramiento, para determinar la antigüedad de los trabajadores, de seguridad e higiene y para formular el reglamento interior de trabajo—, a participar en las utilidades a capacitarse y adiestrarse, derechos derivados de la antigüedad —preferencia para los ascensos, estabilidad en el trabajo, estabilidad reforzada, incremento del periodo de vacaciones, preferencia

para no ser suspendido, preferencia para no ser reajustado—, a la seguridad e higiene, a habitaciones, a las invenciones, etcétera.

Derecho de sancionar del patrón: disciplinar y premiar.

A esta suma de derechos y deberes que ligan al patrón con los trabajadores, y a éstos entre sí, es a la que la doctrina ha denominado específicamente *relación de trabajo*.

Elementos de la relación de trabajo. Conforme a la concepción de Mario de la Cueva, la relación de trabajo se compone de las partes siguientes: a) dos personas: el trabajador y el patrón; b) una prestación de trabajo; c) la característica de subordinación, y d) el salario.

Los trabajadores y patrones no forman parte integrante de la relación de trabajo. Conforme lo demuestra Schreier, la relación jurídica y, por lo tanto, la relación de trabajo no consiste en los sujetos enlazados —trabajadores y patrones—, sino en los derechos y deberes que los enlazan, por ejemplo derecho de gestión, deber de prestar el trabajo, derecho a una jornada de trabajo limitada, derecho a descansar, derecho a recibir salario, deber de lealtad recíproca, derecho a un trato igual o desigual, según el caso, etcétera.

La prestación de un trabajo forma parte de la infraestructura de la relación de trabajo, pero el elemento jurídico de esta relación —como explica García Máynez— no radica en esa infraestructura sino en el nexo compuesto por la suma de derechos y deberes; continuamos con el ejemplo: los derechos a formar parte de las comisiones mixtas, a participar en las utilidades, a capacitarse y adiestrarse, derivados de la antigüedad, a la seguridad e higiene,

a habitaciones, a las invenciones, a sancionar, etcétera.

En síntesis, los elementos de la relación de trabajo son, únicamente, los derechos y deberes que vinculan a los patronos y trabajadores, y a éstos entre sí.

O, con las palabras de Schreier y García Máñez, podemos concluir que el elemento jurídico de la relación de trabajo consiste únicamente en el enlace mismo —derechos y deberes recíprocos—, y no en los sujetos enlazados —patrón y trabajadores— ni en su infraestructura —prestación de un trabajo—.

El que se excluya a los sujetos y a la infraestructura de la relación de trabajo no significa que estos elementos no tengan importancia para el derecho. Lo único que denota es que aun cuando son indispensables para que exista la relación de trabajo, conceptualmente no forman parte integrante de ella.

Fuente de la relación de trabajo. Los contractualistas sostienen la tesis de que invariablemente la fuente de la relación laboral es la celebración de un contrato de trabajo.

No tardaremos en advertir, si profundizamos en los postulados de esta tesis, que la celebración del contrato de trabajo no da origen a la relación laboral. Para constatar que la celebración del contrato de trabajo no da origen a la relación laboral, es suficiente recordar que nuestra LFT, en su a. 20, dispone: "contrato individual de trabajo es por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Conforme a esa disposición, la celebración del contrato sólo da origen a "la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado"; pero la relación de trabajo no sólo es esa obli-

gación sino es el vínculo entre patrón y trabajador, en virtud del cual tienen, entre otros, bilateralmente los múltiples derechos y deberes mencionados. En la simple "obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado" que se genera por la celebración del contrato de trabajo, no existen estos derechos y deberes. Sería absurdo que por el solo hecho de la celebración de un contrato de trabajo, sin que se haya iniciado la prestación del servicio, se le otorgara a un trabajador el derecho, por ejemplo, de formar parte de las comisiones mixtas o de participar en las utilidades de la empresa.

Para mayor claridad, imaginemos que una persona celebra un contrato de trabajo para iniciar la prestación de sus servicios quince días después de la fecha de su celebración.

Transcurrido ese lapso no se presenta a trabajar. Nos encontramos que, en este caso, sí hubo un contrato de trabajo, pero no una relación laboral, puesto que sólo se generó la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado, pero no surgieron los derechos y deberes constitutivos de esa relación.

En el último párrafo del a. 20 se explica que "la prestación de un trabajo personal subordinado y el contrato celebrado producen los mismos efectos". Lo anterior no es exacto: la celebración del contrato de trabajo sólo produce, como lo dispone el segundo párrafo de este mismo artículo, "la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado", y sólo la *prestación de ese "trabajo personal subordinado" es la que genera la relación de trabajo con todos sus derechos y deberes.*

La disposición de que un trabajo personal subordinado y el contrato ce-

lebrado producen los mismos efectos sólo podemos entenderla en cuanto a la responsabilidad civil del trabajador —al no presentarse a iniciar labores— (a. 5º, C.) e indemnizatoria del patrón —al no permitir que el trabajador inicie sus labores (a. 49, LFT).

V. CONDICIONES DE TRABAJO, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, DERECHOS DE LOS PATRONES, DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, EMPRESA

· Roberto MUÑOZ RAMÓN

Rescisión de contrato. Consiste en la disolución de la relación de trabajo, con causa justificada, por decisión unilateral del patrón.

Para referirse a la disolución del contrato de trabajo, la C. utiliza el término “despido” (a. 123-A, fr. XXII), y la LFT usa los términos “rescisión” y “despido” (aa. 47 y 48).

Causas de despido. La vida diaria en las relaciones de trabajo nos presenta una serie de acciones u omisiones de los trabajadores que implican un incumplimiento grave a sus obligaciones y que, por hacer insostenible la continuación de la relación de trabajo, se sancionan con el despido.

En las catorce primeras frs. del a. 47 de la LFT se describe un catálogo de causas de despido, y en la fr. XV se abre ese catálogo, al disponer que son causas de despido, además de las consignadas en las primeras catorce fracciones de ese mismo artículo, “las análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere”.

Las causas del derecho de despido tienen los rasgos característicos siguientes: a) se trata de acciones u omisiones que implican un incumplimiento de una obligación constitutiva de la rela-

ción de trabajo; ejemplo de incumplimiento por acción: actos de violencia, durante las horas de labores, en contra del patrón (a. 47, fr. II); ejemplo de incumplimiento por omisión: desobediencia, sin causa justificada, a órdenes relativas al trabajo contratado (a. 47, fr. XI); b) el incumplimiento por acción u omisión debe ser grave. No todos los incumplimientos de las obligaciones generan el derecho de despido. Encontramos algunos incumplimientos leves, que sólo originan el derecho de amonestar o de suspender al trabajador, sin goce de sueldo, hasta un máximo de ocho días; c) el incumplimiento de las obligaciones para que sea constitutivo de una causal de despido requiere que el trabajador, autor de la acción u omisión, pueda comportarse, en el caso concreto, conforme a su deber. Es obvio que el concepto de exigibilidad de una conducta debida presupone el concepto de poder comportarse conforme a lo debido. Si el trabajador podía cumplir con su obligación e incumple, su acto u omisión es constitutivo de una causal del derecho de despido; pero si el trabajador no podía cumplir con su obligación, su acción u omisión, no obstante que implique un incumplimiento, no es constitutiva de una causal del derecho de despido.

En suma, para que se configure una causal de despido es necesario que se presente un acto u omisión que implique un incumplimiento grave a las obligaciones y que haya sido resultado de una actividad o abstención de un trabajador que pudo comportarse, en el caso concreto, conforme a su deber.

Las causales del derecho de despido podemos clasificarlas en explícitas e implícitas. Unas y otras son igualmente graves, pero se distinguen en que las

primeras se encuentran expresamente configuradas en la LFT (catorce primeras frs., a. 47), y las segundas, aun cuando no están descritas, se configuran por interpretación extensiva de las explícitas (a. 47, fr. XV).

Las causales del derecho de despido también podemos clasificarlas en generales y específicas. Las generales son aquellas en que pueden incurrir todos los trabajadores; por ejemplo, la comisión de faltas de probidad u honradez durante las labores (a. 47, fr. II). Las específicas son aquellas en que sólo pueden incurrir los trabajadores de determinadas especialidades; *v. gr.* pérdida de confianza, en el caso de los empleados de confianza (a. 185).

Entre las causas generales de despido encontramos las siguientes: *a)* Respecto de las cualidades del trabajador; *b)* faltas de probidad, durante las labores, en contra del patrón; *c)* Malos tratos, durante las labores, en contra del patrón; *d)* Faltas de probidad y malos tratos, fuera del servicio, en contra del patrón; *e)* Faltas de probidad y malos tratos, en el lugar de trabajo, en contra de un compañero; *f)* Ocasionar intencionalmente daños materiales; *g)* Ocasionar por negligencia daños materiales graves; *h)* Comprometer por negligencia la seguridad; *i)* Cometer actos inmorales; *j)* Revelar secretos; *k)* Faltar injustificadamente; *l)* Desobedecer órdenes; *m)* Negarse a adoptar las medidas de seguridad e higiene; *n)* Concurrir a las labores en estado de embriaguez; *ñ)* Concurrir a las labores dopado; *o)* Resultar condenado a pena de prisión; *p)* Causas análogas de igual manera grave y de consecuencias semejantes que las anteriores.

La comisión de las causales de rescisión por parte del trabajador generan el derecho de despido del patrón.

El derecho de despido consiste en la facultad del patrón, de separar al trabajador para que no le siga prestando sus servicios con el fin de disolver la relación de trabajo.

a) El ejercicio del derecho de despido, como facultad del patrón, es potestativo. El patrón, frente a un trabajador que ha incurrido en una causal de despido, puede optar, a su libre elección, por separarlo o conservarlo. Es una facultad —un derecho subjetivo— y no una obligación —no es un deber jurídico—.

b) El derecho de despido del patrón es irrenunciable. El patrón no puede renunciar, ya que es de orden público el derecho de despedir a los trabajadores que en el futuro incurran en una causal de separación. El patrón, frente a un caso concreto de un trabajador que ya incurrió en una causal de rescisión, puede renunciar al ejercicio de su derecho absteniéndose de despedirlo, puesto que es una facultad y no una obligación.

c) El derecho de despido es prescriptible. El patrón debe ejercerlo dentro de un mes (a. 517, fr. I, LFT). Transcurrido ese término sin que el patrón despida al trabajador, prescribe su derecho de despido, y equivale al otorgamiento de un perdón.

El derecho de despido debe ejercerse mediante el acto de despido.

El acto de despido es la manifestación unilateral de voluntad del patrón por medio de la cual le comunica por escrito al trabajador que por determinadas causales y a partir de una fecha específica deja de prestarle sus servicios subordinados.

a) El acto de despido es un acto unilateral porque queda constituido con la sola manifestación de voluntad del pa-

trón sin requerirse la aceptación del trabajador.

b) El acto de despido es un acto formal, debe ser por escrito (a. 47, LFT); en el último párrafo de este artículo sanciona "la falta de aviso [por escrito] [...]" por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado".

La falta del aviso por escrito no convierte el despido en injustificado —su justificación o injustificación depende de que los hechos constituyan o no causal de rescisión—; la omisión del aviso por escrito ocasiona, por falta de formalidad, la nulidad del acto de despido. Nulidad a la que la LFT le confiere las mismas consecuencias de un despido injustificado.

En el aviso por escrito del despido, conforme al a. 47, debe expresarse "la fecha y causa o causas de la rescisión". La omisión de estos datos, o sea, la sola comunicación por escrito del despido sin fecha y sin expresar causa, equivale a la falta de aviso con todas sus consecuencias. En la expresión de la causa no es suficiente, ni necesario, señalar la fr. del a. 47 en que se funda, sino que se deben describir los hechos —tiempo, lugar, personas y conducta— que la constituyen.

La notificación del despido debe hacerla el patrón, directa y personalmente, al trabajador. En caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso del despido, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la JCA respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador (a. 47, LFT).

c) El acto de despido es incondicional. No puede estar sujeto a un acontecimiento futuro e incierto, pero sí puede

sujetarse a un término: a una fecha futura que no rebase el mes de prescripción.

d) El acto de despido es irrevocable unilateralmente por el patrón. Para tal efecto es indispensable la voluntad del trabajador.

e) El acto de despido es suspensivo: suspende la relación de trabajo. Al tener conocimiento el trabajador del despido debe abstenerse de seguir trabajando, y la relación de trabajo se suspende. En virtud de lo anterior, el acto de despido se ha calificado como un acto unilateral *recepticio*.

El derecho de despido es potestativo, irrenunciable y prescriptible; el acto de despido es unilateral, formal, incondicional, irrevocable y suspensivo.

El acto de despido lo puede ejecutar el patrón, tenga o no el derecho de despido, y produce, en todo caso, la suspensión de la relación de trabajo. Cuando el patrón despide puede no tener derecho de despido, y, sin embargo, nadie puede interrumpirle la ejecución de su acto de despido. Lo que se le podrá negar después del despido es que disuelva la relación de trabajo, pero nunca a que con el acto de despido se suspenda la relación de trabajo. No hubo derecho de despido pero sí existió, independientemente, un acto de despido: unilateral, formal, incondicional, irrevocable y suspensivo. Se trata de un despido injustificado.

Frente a su despido, un trabajador puede optar, conforme el a. 48, LFT, por demandar su reinstalación o su indemnización. Si el despido es injustificado, el patrón debe reinstalarlo y pagarle salarios caídos o, en su caso, indemnizarlo con tres meses de salario, más el pago de los salarios caídos.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, RELACIÓN DE TRABAJO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Responsabilidad por riesgos de trabajo. La responsabilidad por los riesgos de trabajo se atribuye, en principio, al patrón. Esta regla se desprende de la interpretación de la teoría del riesgo profesional y de las reglas de la previsión social, que se concretaban en la obligación de indemnizar en caso de accidentes o enfermedades producidos como consecuencia del empleo. Sin embargo, con el desarrollo de los mecanismos de seguridad social se hizo más adecuado la utilización de dichas técnicas a fin de aligerar la carga de la responsabilidad de riesgos de trabajo y de asegurar a los trabajadores una cobertura más adecuada y segura.

Así tenemos que, en principio, y conforme a lo dispuesto por la LFT, el patrón se encuentra obligado a responder por los riesgos de trabajo que pudiera sufrir un trabajador que se encuentre a su servicio. El patrón debe proporcionar las prestaciones consignadas en el a. 487, LFT, que en términos generales son similares a las incluidas en los a. 63 y 65, LIMSS, y 39 y 40, LISSSTE. Sin embargo, existen algunas excluyentes de dicha responsabilidad.

1. Excluyentes de responsabilidad del patrón por riesgos de trabajo:

El patrón puede quedar exonerado de la responsabilidad que determina la legislación (por no constituir riesgos de trabajo), de los riesgos que sobrevengan en las condiciones siguientes:

- a) Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de ebriedad;
- b) Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de al-

gún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiere exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;

c) Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad por sí o de acuerdo con otra persona;

d) Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y

e) Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere culpable el trabajador.

La LFT (a. 488) y la LISSSTE (a. 37), eliminan la excluyente de responsabilidad cuando el siniestro sea consecuencia de un delito intencional del que sea culpable el trabajador.

2. No se excluye la responsabilidad del patrón en los siguientes casos (a. 489, LFT):

a) Si el trabajador hubiese asumido, explícita o implícitamente, los riesgos de trabajo;

b) Si el accidente ocurre por torpeza o negligencia del trabajador;

c) Si el accidente es provocado por negligencia o imprudencia de un compañero de trabajo o de otra persona.

3. Agravantes de la responsabilidad:

En los casos en que se compruebe que el riesgo de trabajo se produjo por falta inexcusable del patrón, tanto la LFT (a. 490) como la LIMSS prevén una responsabilidad suplementaria que puede incrementarse hasta en un 25% (a juicio de la junta de conciliación y arbitraje) en los casos siguientes:

a) Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;

b) Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;

c) Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del trabajo;

d) Si los trabajadores hacen notar al trabajador el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo, y

e) Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

En este supuesto, aunque el trabajador se encuentre asegurado, el patrón tendrá que cubrir el aumento que fije la junta de conciliación y arbitraje, por la falta en que incurrió.

4. *Subrogación de la responsabilidad patronal:*

El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo quedará relevado en los términos que señala la LIMSS, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por dichos riesgos establece la LFT (a. 60, LIMSS)

Sin embargo, la responsabilidad del patrón no desaparece en caso de que el riesgo haya sido provocado intencionalmente por él mismo. Así, el a. 55, LIMSS, dispone que en caso de que se compruebe que el patrón, por sí o por medio de otra persona, provocó intencionalmente el riesgo, el IMSS otorgará al asegurado todas las prestaciones otorgadas por la LIMSS, pero podrá exigir al patrón la restitución de las cantidades que hubieren sido erogadas.

Finalmente, debe tenerse en consideración que la LIMSS no cubre todas las obligaciones que prevé la LFT (*v. gr.* las prestaciones en caso de muerte del trabajador a los dependientes económicos, que no se encuentran protegidos).

José Luis VÁZQUEZ ALFARO

Retraso mental. Funcionamiento intelectual subnormal que se origina durante el periodo de desarrollo del individuo, y se presenta asociado a un deterioro de la adaptación (social y de aprendizaje) o de la maduración o ambas. Puede ser:

1. Dudoso
2. Leve
3. Moderado
4. Grave
5. Profundo

Es un trastorno definido por la presencia de un desarrollo mental incompleto o detenido, caracterizado principalmente por el deterioro de las funciones concretas de cada época del desarrollo y que contribuye al nivel global de la inteligencia, tales como las funciones cognoscitivas, las del lenguaje, las motrices y la sociabilización.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Riesgo. Del ant. *resgar*, cortar, del latín *ressecàre*. Contingencia o proximidad de un daño. Cada una de las contingencias de que puede ser objeto un contrato de seguro.

El riesgo es un concepto básico en la teoría de los contratos de seguro.

Podemos definir al riesgo como una "eventualidad dañosa". Por otra parte, si partimos de la idea de que la eventualidad es un "suceso futuro e incierto", el riesgo puede ser considerado como "un suceso dañoso futuro e incierto".

También podemos considerar al riesgo como la posibilidad de sufrir una pérdida o un daño, como consecuencia, directa o no, del acaecimiento de cualquiera de los peligros que nos amagan.

Dentro de la terminología de los seguros, el vocablo "riesgo" se utiliza tanto para definir "el suceso por prevenir",

como para referirse "a la persona o a la propiedad asegurada".

Problemas que plantea la utilización de esta término respecto de los seguros sociales. Algunos tratadistas consideran necesario sustituir el uso del vocablo "riesgo", al referirse a los seguros sociales, debido a que no cubre todas las circunstancias contra las que se debe proteger al ser humano. Así, por ejemplo, no se podría incluir en él a eventos tales como el matrimonio y la maternidad. Es por ello que algunos proponen que en su lugar se utilice el término "contingencia social".

Medios para hacer frente a la realización del riesgo. Entre estos, podemos citar al ahorro, a la asistencia pública y privada, a las garantías sobre derechos reales o personales y a la mutualidad. Esta última es una técnica económica (sobre la que descansan los mecanismos de seguros), que consiste en distribuir entre un gran número de personas expuestas a un riesgo de la misma especie, las pérdidas o daños que sufrirán los pocos para quienes se realicen.

La técnica de los seguros parte de la idea de la solidaridad, a través de un procedimiento que consiste en reunir un conjunto de riesgos homogéneos, que al hacerse realidad producen pérdidas o daños que se distribuyen o reparten entre todos los amenazados por el riesgo, que sólo sufren unos cuantos. Para poner en marcha esta técnica se recurre a la "Ley de los grandes números", para lo cual se requiere:

a) Reunir un conjunto de riesgos cuya magnitud permita contrarrestar o neutralizar las causas que influyen en la realización de los riesgos;

b) Los riesgos reunidos deben ser universales o generales, y los siniestros producidos deben ser, en cambio, limitados y particulares, de modo tal que

sea posible diseminar las pérdidas sufridas por el siniestro;

c) El conjunto de riesgos debe ser homogéneo en cuanto a su naturaleza, objeto, respecto del valor de la cosa expuesta al riesgo y en cuanto a la duración del mismo. La homogeneidad en el riesgo, con base en estos parámetros, permite establecer la frecuencia media con la que se ha realizado un riesgo en el pasado y así inferir la probabilidad media con la que se producirá en el futuro;

Estos datos se integran en tablas de riesgo que permiten determinar y seleccionar los riesgos, conforme a su gravedad e intensidad, con objeto de determinar el importe de las primas que deben ser cubiertas.

d) Tablas de riesgo en derecho mexicano.

A título de ejemplo podemos mencionar las "tablas de riesgo", previstas en la LIMSS, que permiten clasificar y agrupar las empresas en función del grado de riesgo de su actividad, con objeto de determinar el importe de las primas por el seguro de riesgo de trabajo. Así, existen actualmente cinco grupos o clases, que cubren un total de cien grados de riesgo.

José Luis VÁZQUEZ ALFARO

Riesgo, criterio de. El trabajo peligroso ha dado origen a la doctrina del riesgo profesional y, como consecuencia, al principio de que es responsabilidad patronal indirecta tanto la atención del trabajador que sufra un accidente o adquiera una enfermedad resultado del servicio desempeñado, como el pago de la indemnización que proceda según el resultado físico, mental o biológico del obrero, una vez determinado el gra-

do de incapacidad que le sobrevenga. Por esta razón, aun cuando han variado algunos de los conceptos legales, el criterio de riesgo ha mantenido su esencia jurídica, y por tal motivo la legislación universal del trabajo continua considerando responsable al propietario de la empresa, sea persona física o persona jurídica, de cualquier alteración orgánica que sufra un trabajador al acontecer un riesgo profesional, salvo que se demuestre que ha sido culpa del propio trabajador un accidente o resultante de causas ajenas al trabajo desempeñado la presentación de una determinada enfermedad.

Durante el siglo pasado y al inicio del presente, el obrero que sufría un accidente sólo percibía el pago de una determinada indemnización si demostraba que dicho accidente había sido consecuencia de la actividad laboral. La enfermedad profesional ni por asomo se estimaba un riesgo del trabajo, por lo que, de contraerla, el trabajador debía atenderse con sus propios medios, sin obtener ningún reconocimiento de la referida profesionalidad del mal contraído. Larga y penosa fue la lucha sindical para que fuese reconocido que los accidentes y enfermedades consecuencia del trabajo se considerasen responsabilidad de la industria, y correspondiera, por tanto, al patrón o empresario, la atención completa del trabajador que sufriera uno u otra.

La teoría del riesgo profesional se apoyó a partir de las primeras reuniones que tuvo la OIT durante los años de 1919 a 1921, en los siguientes seis elementos: 1. La responsabilidad del empresario o patrón independiente; 2. La aplicación de la ley, en principio, a los accidentes del trabajo (hubieron de transcurrir casi dos décadas para el re-

conocimiento pleno de la enfermedad profesional como riesgo); 3. La distinción entre caso fortuito y fuerza mayor, a cuyo reconocimiento se opuso abiertamente la representación patronal; 4. La exclusión de toda responsabilidad patronal cuando el accidente fuera debido a dolo del trabajador; 5. El reconocimiento de la atención con cargo al empresario, del trabajador que sufriera un riesgo profesional y como consecuencia el pago de la indemnización posterior de resultar una incapacidad al accidentado, y 6. La idea de que el obrero tenía como única obligación al presentarse el riesgo, acreditar la relación entre el accidente y el trabajo. El criterio en el que se apoyó tal determinación internacional no tuvo resultados inmediatos, pero en pocos años se impuso ante la fuerza adquirida por los trabajadores.

¿Cuál es la base del criterio moderno de riesgo? Por una parte la idea de que toda actividad laboral supone un peligro subyacente, esto es, la máquina, el equipo, el lugar, el ambiente, todo en conjunto constituye un riesgo permanente, aun cuando se adopten las medidas indispensables para que no se presente; por otra, no se pretende considerar al patrón causante directo del riesgo, ya que éste es consecuencia del progreso industrial, pero sí lo es de la obligación que le impone al trabajador y de las contingencias resultantes del trabajo. La producción industrial expone al trabajador al riesgo, y por ello corresponde al patrón, al ser quien recibe los beneficios de la producción, la obligación de indemnizar a la víctima cuando se realiza el riesgo, sin que deba considerarse si el trabajador cometía una falta susceptible de engendrar su responsabilidad. En otras palabras, la reparación

debe formar parte de los gastos ordinarios de la empresa.

En el trabajo industrial los riesgos sobrevenidos a resultas de situaciones por regla general ignoradas en la mayoría de los casos, son inevitables. De ahí el abandono de la llamada teoría de la *responsabilidad subjetiva*, a la que no importaba la persona humana, pues por lo común se atribuía a ésta el acontecer del riesgo, imponiéndose con el tiempo un criterio objetivo basado en el hecho de que toda creación de un riesgo es consecuencia de su inevitabilidad, pues nadie se ocasiona un perjuicio por el prurito de obtener un beneficio económico, pues son las necesidades vitales del hombre y la protección a su familia lo que en realidad interesa. Por esta razón la teoría actual del riesgo profesional responde a la idea de justicia, pues no se entiende que la causa directa del daño —como lo han expresado los teóricos del derecho del trabajo— que es el creador del riesgo, esté exento de responsabilidad; la justicia pide —agregan— que el creador del riesgo y beneficiario de la producción repare los daños causados al trabajador.

Ahora bien, en lo que atañe a las enfermedades profesionales, la responsabilidad patronal puede provenir únicamente de la relación que existe entre el padecimiento que sufra el trabajador y la enfermedad consecuente; el único problema a investigar es si para la profesión del trabajador una determinada enfermedad se encuentra catalogada como profesional, es decir, debe existir relación entre la actividad desempeñada y el mal que sobrevenga con el tiempo o debido a circunstancias de medio, lugar o ambiente. Algunas legislaciones distinguen por ello entre enfermedad profesional y enfermedad de trabajo,

estableciendo una línea divisoria entre una y otra según sus orígenes. La enfermedad profesional —se dice— solamente ataca en concreto a los que actúan en determinadas profesiones peligrosas capaces de producirla, mientras que la enfermedad de trabajo es genérica a toda clase de ocupaciones por el simple hecho de estar el trabajador entregado al desempeño de una función específica que puede acarrearle un perjuicio de naturaleza patológica. En esta última el factor individual tiene un realce menos destacado que en la enfermedad profesional propiamente dicha, pues por la forma de producirse (por regla general objetiva) no puede precisarse ni la etiología ni las condiciones personales del sujeto, al presentarse dicha enfermedad profesional.

Nuestra LFT ha definido frente a cualquier eventualidad que pudiera presentarse, la enfermedad de trabajo (a. 475) como 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, incluyendo en una tabla especial todo caso de enfermedad de trabajo. De esta manera y conforme al principio moderno, se ha abandonado la etiología de la enfermedad profesional que sustentaba la Ley de 1931, con apoyo únicamente en la clase de trabajo que desempeñara el obrero y el modo en que se viera obligado a prestar el servicio, para partir de este concepto en la estimación del riesgo, siempre que provocara en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, originada por agentes físicos, químicos o biológicos. En la actualidad es el estado patológico del trabajador, como corresponde, el único factor a conside-

rar en cualquier tipo de enfermedad proveniente del trabajo desempeñado.

En suma, las enfermedades profesionales para el derecho mexicano, se dividen en tres grupos: a) enfermedades propias de cada profesión u oficio consignada en la Tabla de Enfermedades Profesionales incluida en la Ley, en razón de la relación de causa a efecto precisado por la ciencia médica; b) las enfermedades propias de cada profesión u oficio que la ciencia médica descubra en el futuro, desde luego no incluidas en dicha Tabla, y c) las enfermedades de trabajo propiamente dichas, que son todos los padecimientos que puedan sobrevenir en cualquier profesión u oficio, si su origen o motivo lo es el trabajo o el medio en el cual el trabajador se vea obligado a prestar el servicio.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Riesgos de trabajo, clasificación. Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Los riesgos de trabajo se suelen dividir o clasificar en dos grandes apartados:

1. Accidentes de trabajo, y
2. Enfermedades de trabajo.

La mayoría de los países de Latinoamérica hacen referencia a los riesgos de trabajo, ya diciendo a cargo de quiénes corre la cobertura de los riesgos de trabajo o ya haciendo referencia a las diferentes medidas de higiene y seguridad para prevenir dichos riesgos.

La legislación laboral latinoamericana en muy pocas ocasiones define los riesgos de trabajo, aunque en general la mayoría suele incluir dentro de éstos a los accidentes de trabajo y a las enfer-

medades profesionales; asimismo, señala que los riesgos de trabajo deben tener su origen en la ejecución del trabajo o ser consecuencia del mismo y que dicho trabajo se realice por cuenta ajena. Respecto a los países de la Comunidad Europea, la mayoría cuenta con una regulación muy amplia sobre la seguridad social, la cual incluye los accidentes de trabajo y las enfermedades de trabajo.

Por accidente de trabajo la legislación social mexicana entiende "toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en el ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente" (a. 48, LSS). También se considera accidente de trabajo el que sufra el trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél. En este caso la jurisprudencia mexicana ha señalado que se debe probar el domicilio, el centro de trabajo y la ruta entre ambos.

En la legislación latinoamericana se hace referencia que para que exista un accidente de trabajo debe haber una alteración traumática, o lesión orgánica corporal, pero no todas hacen referencia a una perturbación funcional. En el primer caso se encuentran Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela. En el segundo caso se encuentran Bolivia, Brasil, Ecuador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Perú y Venezuela.

Que el accidente de trabajo sea producido en el ejercicio o como consecuencia del trabajo es algo que consignan las legislaciones de Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El

Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela.

También se considera accidente de trabajo el que sufre el trabajador al trasladarse de su casa al trabajo y de éste a aquélla, en los países de Argentina, Brasil, Chile y Panamá

En la legislación mexicana, por enfermedad de trabajo se entiende que 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" (a. 50 ISS). Además, se señala que serán consideradas como enfermedades de trabajo todas las que estén consignadas en la LFT.

En países como Argentina, Brasil, Bolivia, Colombia, Cuba, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela se considera enfermedad profesional al estado patológico en que se encuentra el trabajador y que ha sido producido como consecuencia del trabajo.

Para que se considere una enfermedad como profesional debe existir una relación de causa efecto entre el estado patológico de quien lo sufre y el trabajo mismo, el cual tenga su origen en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar su trabajo o que sea motivado por el trabajo. Este es el caso de Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela.

En la legislación mexicana se señala que no obstante la existencia "de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que

correspondan al trabajador". Esta consideración del legislador es importante para aquellos trabajadores que son propensos a contraer enfermedades profesionales. Si éstas se presentan, se deberá considerar la situación del trabajador afectado como riesgo de trabajo porque la enfermedad del trabajador se originó en la empresa. Al respecto habría que considerar hasta qué punto son legales los exámenes médicos que algunas empresas realizan a los trabajadores que pretenden contratar. Asimismo, se señala que las consecuencias posteriores producidas por los riesgos de trabajo se tomarán en cuenta para considerar el grado de la incapacidad.

Según la legislación mexicana, los riesgos de trabajo pueden producir las siguientes consecuencias (a. 477, LFT):

1. Incapacidad temporal, la cual se entiende como la "pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo" (a. 478, LFT).

2. Incapacidad permanente parcial, "es la disminución de facultades o aptitudes de una persona para trabajar" (a. 479, LFT).

3. Incapacidad permanente total. La incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida (a. 480, LFT), y

4. La muerte.

Estos cuatro tipos de incapacidades son considerados en la mayoría de las legislaciones laborales latinoamericanas, aunque con una serie de matices en cada legislación nacional.

El origen histórico de los riesgos de trabajo, al igual que el derecho del trabajo, se dan a partir del nacimiento y

consolidación de las sociedades industriales. Los riesgos de trabajo en un principio fueron objeto de regulación civilista, para posteriormente formar parte del derecho social.

En casi todos los países industrializados la política en materia de seguridad social pasó por tres fases:

1. Predominaban las obras de caridad privadas, y la legislación sobre beneficencia pública cuidaba de los pobres bajo condiciones duras y poco dignas.

2. En una segunda etapa, después de las mutualidades y los regímenes de pensiones y prestaciones de enfermedad para los empleados públicos y para algunos trabajadores del sector privado, se instituyeron regímenes obligatorios más amplios que fueron cubriendo cada vez más contingencias y más ocupaciones.

3. En una tercera etapa se comienzan a incorporar nociones de prevención y universalidad y se amplía la gama de servicios a fin de preservar y de elevar la calidad de vida de las personas y de las familias.

Estas tres fases son propias de los países industrializados; sin embargo, se podría afirmar que en general todos los países se encuentran en al menos alguna de las dos últimas.

Alfredo SÁNCHEZ CASTAÑEDA

Riesgos profesionales. "Riesgo" viene del latín *rescare*, *riesco*; cortar, contingencia o proximidad de un daño.

"Profesional" proviene del latín *professio*, *profesionis*, y es un adjetivo de la palabra profesión, empleado durante los siglos XIX y XX. Se refiere a lo concerniente o relativo a la profesión o práctica de la misma.

La teoría del riesgo profesional inició en el siglo pasado, y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la actividad laboral que desempeñan. De ahí que la doctrina y la jurisprudencia pasaran de la idea del riesgo profesional a la del riesgo de autoridad, para concluir en lo que se llama riesgo de empresa. De acuerdo con esta doctrina, la empresa debe cubrir a sus trabajadores sus salarios, salvo casos previstos en las leyes, y, además está obligada a reparar los daños que el trabajo produzca, cualesquiera que sean su naturaleza y las circunstancias en que se realiza; de esta manera se ha apartado definitivamente la vieja idea del riesgo profesional, que señala la responsabilidad de la empresa por los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores, siendo de naturaleza puramente objetiva, pues deriva del hecho mismo de su funcionamiento.

La teoría del riesgo profesional, de origen francés, estaba referida al riesgo grave y en determinadas actividades mecanizadas, toda vez que producían un riesgo que no se generaba en otros trabajos humanos, de ahí que el derecho del trabajo previó la necesidad de sustituir las viejas palabras "riesgo profesional" por un término más apropiado como lo es el de "riesgo de trabajo"; desde luego, sólo se refirió a una variación terminológica, puesto que el derecho laboral protege con los mismos beneficios a todas las formas de trabajo de carácter subordinado.

El texto original del a. 123 constitucional, en su fr. XIV, no contenía el vocablo "riesgo profesional", y se refería únicamente a accidentes de trabajo y

a enfermedades profesionales. En lo que se refiere a este último término, se presupone una causa permanente que las produzca; esto es, que se originan a través de la permanencia más o menos prolongada en una actividad determinada.

En la reforma procesal a la LFT de 1970 se establece que no libera al patrón de responsabilidad que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo. Para Mario de la Cueva, esta idea deriva del a. 5º de la LFT, porque no producirá efecto legal alguno la renuncia verbal o escrita que haga el trabajador de cualquiera de sus derechos y prerrogativas consignadas en las normas laborales.

Santiago J. Rubinstein señala como riesgo de trabajo a los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de sus labores.

La evidente modernización del trabajo, principalmente del industrial, hizo aumentar el riesgo de los accidentes de trabajo, por lo que se estima que al empresario que se beneficia con la producción debe considerarse responsable de las consecuencias que se produzcan durante el desarrollo del trabajo que le prestan sus trabajadores.

Enrique LARIOS DÍAZ

S

Salario. De acuerdo con el *Diccionario* de la Real Academia Española, la palabra “salario” proviene del latín *salarium*, de *sal*, sal. Su etimología se explica porque en la antigüedad el salario se solía pagar con una cantidad fija de sal, puesto que se le consideraba como una mercancía valiosa.

El salario es la “retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (a. 82, LFT).

Del anterior concepto se derivan otros dos que distinguen el salario real del nominal:

1. Salario real. Es aquel que está en función de los bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con su retribución, y

2. Salario nominal. Es la retribución que el trabajador percibe por su trabajo.

La diferencia que existe entre el salario real y formal ha llevado a realizar conceptos en torno al salario que integren las nociones de salario real y formal. En tal sentido, la legislación laboral mexicana, al hacer referencia al mínimo que se puede pagar como salario, indica que éste “deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales de un jefe de familia” y para proporcionar la educación obligatoria a sus hijos.

La importancia del salario radica en que suele ser la fuente única o por lo

menos la principal de vida del trabajador, por el que satisface sus necesidades y las de su familia de carácter elemental, por tal motivo en la mayoría de las legislaciones se ha desarrollado el concepto de salario mínimo.

En la legislación laboral mexicana el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, el cual deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Además existen dos tipos de salario mínimo:

1. Generales. De aplicación para una o varias áreas geográficas.

2. Profesionales. De aplicación para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales.

A nivel internacional, el salario mínimo ha sido una preocupación de la OIT desde su creación. En el preámbulo de su constitución se señala que es preciso garantizar “un salario vital adecuado”, y en la Declaración de Filadelfia, adoptada en 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció la obligación de garantizar “un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo”. Por su parte, en la Declara-

ción Universal de Derechos Humanos de 1948 se señaló el derecho de las personas que trabajan “a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le augure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana”. Respecto de convenios o recomendaciones de la OIT, el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135, son las normas más recientes sobre la fijación de salarios mínimos, que cubren todos los sectores de actividades laborales, y que, aunque están destinados para aplicarse en todo el mundo, tienen una especial atención a las necesidades de los países en desarrollo.

El principio de igualdad de salario se consagra en la legislación mexicana, ya que se señala que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder un salario igual, atendiendo a la cantidad y calidad del mismo.

A nivel internacional existe el Convenio núm. 100, de 1951, y la Recomendación núm. 90, de 1951, sobre igualdad de remuneración. Cabe mencionar que la mayoría de los países latinoamericanos han adoptado el Convenio número 100.

Actualmente se habla de un nuevo principio que podría contradecir el principio de igualdad del salario. Ahora se habla de “salario igual a trabajo de igual valor”. Esta nueva concepción, entre otras cosas, podría romper con el tradicional principio de “salario igual para trabajo igual”.

El trabajo puede ser pagado en función de la manera en que éste es desarrollado. Esta situación ha llevado a considerar varias formas de salario:

1. Por unidad de tiempo. Es aquel que la retribución se mide en función del número de horas en que el trabajador está a disposición del empleador.

2. Por unidad de obra. Es aquel que la retribución se paga en función de los resultados del trabajo prestado por el trabajador.

3. Por comisión. Es aquel que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

4. A precio alzado. Es aquel que la retribución está en función de la obra que el empleador pretenda hacer.

Las anteriores formas de pagar el salario no excluyen otra forma de pagar el salario que establezcan por mutuo acuerdo las partes.

El salario suele ser objeto de una serie de mecanismos que tienden a protegerlo. En la legislación mexicana el salario cuenta con protección contra:

1. El patrón,
2. Los acreedores del trabajador,
3. Los acreedores del empleador, ya sea por concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. Además de que el salario mínimo es inembargable.

La protección del salario también ha sido considerada por la OIT, en su Recomendación núm. 85, de 1949, sobre la protección del salario; señala que “Deberían adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida en que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y su familia”.

En México el salario no sólo está integrado por el pago que recibe del empleador, también se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especies y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. A pesar de que se habla de cualquier otra prestación o

cantidad que se entregue al trabajador, se excluye el reparto de los beneficios de la empresa, figura que se conoce en México como la "participación de utilidades".

En Latinoamérica la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa se encuentra en tres niveles:

1. Los países en que después de una breve experiencia han abandonado la idea.

2. Los países en donde no existe verdaderamente un sistema de participación de los beneficios, pero hay un suplemento del salario ordinario, y

3. Los que han reglamentado más o menos minuciosamente la participación. Este es el caso mexicano, puesto que todos los trabajadores tienen el derecho de participar en las utilidades de la empresa —aunque la ley establece una serie de excepciones—, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el cual ha sido determinado en el 10% sobre la renta gravable de la empresa.

En todas las épocas el Estado ha intervenido para regular el salario. En un principio la intervención del Estado tuvo como objeto impedir el alza de los salarios en beneficio de los empleadores, y no fue sino hasta la Revolución francesa cuando se inició la tendencia de intervenir en favor de los trabajadores. El derecho del trabajo nace a partir de la industrialización del mundo, aunque para hacer referencia a los antecedentes históricos de esta disciplina la doctrina suele retrotraerse mucho tiempo atrás.

En el Código de Hammurabi se encuentran disposiciones sobre el salario de los artesanos. Dioclesiano, por edic-

to, fijó el máximo de los salarios que podrían pagarse a los trabajadores: veinticinco denarios a los albañiles, carpinteros y herreros, sesenta a los trabajadores del mosaico, entre otros. Entre los años de 1351 a 1360, como consecuencia del alza de los salarios, motivada por la disminución de la mano de obra que produjo la peste negra, en Francia se dictaron una serie de ordenanzas que fijaban el máximo de los salarios. Por la misma época se promulgó en Inglaterra el *Statute of Labourers*, que fijó el máximo de los salarios, y prohibió a los obreros pertenecientes a una parroquia, ir a otra para buscar un mejor salario. En Alemania, en 1731, se promulgó una ordenanza que autorizaba a los poderes públicos de Sajonia para fijar los salarios de los obreros. Esta situación cambió con la llegada de la Revolución francesa; durante los años de 1770 a 1848 se pretendió que la Asamblea Nacional francesa fijara ya no un máximo, sino un mínimo de salario. Sin embargo, estos esfuerzos no fructificaron. Fue a finales de siglo pasado y principios del presente cuando Australia y Nueva Zelanda fijaron por vez primera el salario mínimo.

Uno de los antecedentes mexicanos en torno a la fijación del salario mínimo fue la Ley de Cándido Aguilar, del 19 de octubre de 1914, la cual fijó por primera vez el salario mínimo para el estado de Veracruz. Posteriormente se consagró en la C. mexicana de 1917 y en la LFT de 1970.

Alfredo SÁNCHEZ CASTAÑEDA

Salario base. Los aa. 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo establecen el concepto de salario y los elementos que lo integran: "Es la retribución que debe

pagar el patrón al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

El objeto constitutivo de la retribución, al tenor de los preceptos indicados, puede ser efectivo o en especie.

En el primer caso, la retribución consiste en una cantidad determinada de monedas de curso legal. Así lo dispone el a. 101 de la LFT al preceptuar que el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

La retribución en especie consiste en todos los bienes y servicios, distintos del dinero, que se le otorgan al trabajador por su trabajo.

Con los elementos anteriores se puede establecer la acepción de salario base, puesto que por una parte se distingue el salario que por cuota diaria se entrega al trabajador por su trabajo, y por la otra los elementos que integran el mismo. Lo cual, desde luego, adquiere trascendencia si se consideran diversos casos en nuestra legislación en los cuales se manifiestan consecuencias a esta distinción.

El a. 89 de la LFT dispone que para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones que de conformidad con el a. 84 integran el salario.

Por otra parte, y como un caso en el cual sólo se considera la cuota diaria como salario, se encuentra el establecido en el a. 124 de la LFT, que determina que para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador por cuota diaria; no se considera como parte de él, las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el a. 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

Jesús CARMONA MARTÍNEZ

Salario base de cotización. Del lat. *salarium*, y del fr. *cotiser*, y éste del lat. *quota*. Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo o que devenga cualquier otro sujeto asegurado por sus servicios, y que sirve para determinar el importe de la cuota a pagar por el sujeto asegurado, por el patrón y demás sujetos obligados y por el Estado, al IMSS, para constituir el régimen financiero de cada uno de los ramos del seguro social. Por otra parte, también sirve para calcular el monto de las prestaciones en dinero a que tienen derecho los sujetos asegurados, pensionados y beneficiarios de éstos.

La anterior definición, si bien proviene de la que de salario da la LFT, es más amplia, pues no solamente comprende a los trabajadores asalariados, ya que éstos son sólo un grupo de los sujetos de aseguramiento del régimen de seguridad social, existiendo otros que no revisten esa característica, por lo que este concepto se aplica a cualquier sujeto asegurado, lo cual denota la fuerza expansiva de la seguridad social, que día con día avanza en la consecución de

uno de sus principios rectores más importantes que es el de universalidad, el cual significa que tal sistema de protección tiende a proteger a toda persona sin distinción de ninguna especie.

Integración. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, salvo los siguientes conceptos:

I. Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.

La exclusión de estos conceptos es lógica, si se toma en cuenta que por disposición de la LFT, en su a. 132, fr. III, los patronos están obligados a proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, por lo que con los mismos el trabajador no ve incrementado su salario en forma alguna.

II. El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa.

Por disposición del Consejo Técnico de 17 de octubre de 1973, si el patrón aporta cantidades periódicas iguales o inferiores a las de los trabajadores, las mismas no incrementarán el salario base de cotización; pero si la aportación patronal es superior a la de los trabajadores, sólo se incrementará el salario en la cantidad que exceda a esta última aportación. Esto se confirmó mediante diverso acuerdo número 494/93, de 10. de septiembre de 1993, dictado con motivo de las reformas a la Ley, de ese mismo año.

En el caso de que el trabajador pueda retirar su fondo de ahorro más de dos veces al año, o sea tres o más, sí integrará el salario base de cotización.

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro.

La razón de esta excepción atiende a que tales aportaciones nunca pasarán a engrosar el salario del trabajador, dado que las mismas se depositan en instituciones bancarias, para que llegado el momento y reunidos los requisitos exigidos por la Ley, se otorgue al trabajador una pensión.

IV. Las aportaciones al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de las empresas.

En cuanto a la primera excepción, su justificación la podemos encontrar en la jurisprudencia de la SCJN, que establece:

“SALARIO, INTEGRACIÓN DEL. APORTACIÓN AL INFONAVIT Y PAGO DE VACACIONES. NO QUEDAN COMPRENDIDOS. De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; en consecuencia, para los efectos del pago de indemnizaciones a que se refiere el artículo 89 del citado ordenamiento, del salario debe cuantificarse de conformidad con las diferentes prestaciones que lo integran y obteniendo el promedio diario, sin que puedan considerarse como salario el pago de vacaciones y la aportación que se hace al INFONAVIT; pues por lo que se refiere a las vacaciones, las cantidades que

por tal concepto recibe el trabajador, no incrementan en modo alguno el salario diario, ya que no es más que lo que recibe el trabajador por el pago de los días dejados de laborar, precisamente por estar de vacaciones; por lo que respecta a la aportación al INFONAVIT, son cantidades destinadas a resolver el problema habitacional de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incrementen el salario para los efectos de su integración, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente, para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y mejoras de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos".

Séptima Época, Quinta parte: vols. 127-132, pág. 66.

A. D. 5252/78. Cesáreo Montemayor Treviño. Unanimidad de 4 votos. Vols. 127-132, pág. 66.

A. D. 505/79. Jesús Gómez Martínez y Otros. Unanimidad de 4 votos. Vols. 127-132, pág. 66.

A. D. 4820/78. Roberto Lizcano Flores. Unanimidad de 5 votos. Vols. 127-132, pág. 66.

A. D. 536/79. Pascual Bernal García. Unanimidad de 4 votos. Vols. 127-132, pág. 66. A. D. 688/79. Ascensión Arreaga Godina. Unanimidad de 4 votos.

Por otra parte, el a. 129 de la LFT dispone que la participación en las utilidades no se computará como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deba pagarse a los trabajadores, siendo este precepto el origen de la disposición de la LSS, en atención al carácter eventual de las utilidades, que dependen del éxito con que se desempeñen las empresas; y por ello no

se cuenta con certidumbre sobre su obtención.

V. La alimentación y la habitación, cuando se entregue en forma onerosa a los trabajadores. Se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el D. F.

La redacción de este inciso es nueva a partir del decreto de reformas a la Ley, del 20 de junio de 1993, y a nuestro parecer muy afortunada, pues ahora se expresa en sentido positivo, eliminando la dificultad que entrañaba el anterior texto que decía "[...] cuando no se proporcionen gratuitamente [...]", y que hacía necesario interpretar-la a *contrario sensu*.

Se precisa, para efectos de la Ley, cuando dichas prestaciones se consideren onerosas, eliminando de esa forma algún problema de interpretación, aunque se abre la posibilidad de que, cuando se otorguen dichas prestaciones en un porcentaje inferior al señalado, con costo para el trabajador, si formaran parte del salario base de cotización, lo que estimamos injusto, pues el trabajador desembolsa una cantidad que entrega al patrón; siendo que el salario proviene de esta última persona para engrosar la percepción del trabajador, contrariando además el a. 84 de la LFT.

Lo anterior implica que si la alimentación y la habitación se conceden onerosamente al trabajador, en los términos señalados, o sea a su costo, no forman parte del salario; pero si no es de esta forma sí forman parte del mismo, según lo establece el a. 38 de la LSS. El legislador de 1993 omitió reformar este a. para enlazarlo congruentemente con el diverso 32, fr. V, motivo de este comentario, para precisar que su aplicación se dará

también cuando cada una de las aludidas prestaciones tengan un costo, pero éste no exceda del 20% del salario mínimo general diario que rija en el D. F.

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el D. F.

El Consejo Técnico del Instituto, en acuerdo 495/93, de 1o. de septiembre de 1993, precisó: "Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje mayor al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización".

También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores.

Esta prestación se le trata actualmente en forma independiente, separándola de la norma que la regulaba junto a la habitación y la alimentación.

Por una parte, el legislador, con acierto, precisa que esta prestación no forma parte del salario base de cotización, independientemente de la forma en que se entregue al trabajador, recogiendo así el criterio sostenido por el TFF, que sostiene que la Ley excluye sin condición alguna las despensas otorgadas por el patrón del salario base de cotización, sin importar si se otorga en especie o en dinero, puesto que en donde la ley no distingue no cabe distinguir (Revisión núm. 1189/86 de 3 de agosto de 1989). O si se otorga mediante vales canjeables (Revisión núm. 186/71 de 28 de septiembre de 1971). Pero por otro lado dejó de aclarar si integra o no el salario base de cotización cuando se otorga en forma onerosa o gratuita, con lo que también quedó sin resolver la diferencia de criterios, entre lo sostenido por el citado Tribunal, que afirma que no forma parte del

aludido salario, siendo irrelevante si se otorga en forma gratuita u onerosa, pues el legislador quiso darle independencia a esta prestación de la de habitación y alimentación a que se refiere el mismo precepto (Revisión núm. 2739/86 y 2806/86 de 30 de noviembre de 1989 y 9 de junio de 1989, respectivamente), y lo que resolvió el Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito, en Revisión Fiscal 9/88:

"SEGURO SOCIAL, CUOTAS OBRERO-PATRONALES. DESPENSAS. CUANDO SE EXCLUYE SU IMPORTE DEL SALARIO PARA EFECTOS DE COTIZACIÓN. Una correcta interpretación del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, permite establecer que si bien el legislador excluyó, dada su naturaleza, seis conceptos (pagos en efectivo y prestaciones en especie) como integrantes del salario base de cotización, también lo es que dicho precepto no se puede ni debe interpretarse en forma aislada dando al primer párrafo un alcance y otro a las excepciones que contiene. En efecto, el primer párrafo del citado numeral señala: para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos: [...] inciso d) La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas. Ahora bien, se aprecia que el legislador, en esta materia incluye en el salario base de cotización, los mismos conceptos que consigna el a. 84 de la LFT; siendo claro que las despensas,

cuando están integradas a aquél y se cubren con motivo del contrato colectivo de trabajo, deben tomarse en cuenta para la cotización al Seguro Social, ya que se entregan al trabajador en atención a sus servicios; lo que no sucede cuando el concepto de que se trata, no es gratuito como ordena el inciso *d*) ya transcrito; pues en tal hipótesis el obrero tiene que cubrirlo de su peculio y sería injusto que también en estos casos se incluyera como si formara parte del salario que también se excluye la alimentación y la habitación; no obstante que en el primer párrafo se ordena que deben tomarse en cuenta. En otras palabras, es la naturaleza de ese concepto (despensa) la que hace que en unos casos (cuando se cubren a cambio de los servicios del trabajador) se tomen en cuenta en el salario base de cotización y en otros no (cuando el obrero tiene que pagar por esas prestaciones). En este orden de ideas es irrelevante que las despensas se cubran en efectivo o en especie, pues lo que importa determinar en cada caso, es si están o no, integradas al salario". (Informe 1988. Tribunales Colegiados).

Por nuestra parte, opinamos que debe prevalecer el criterio de este último tribunal, pues efectivamente, cuando el trabajador desembolsa una determinada cantidad de dinero que se entrega al patrón a cambio de una mercancía, no se está incrementando su salario, y por ello sería injusto que formara parte de él.

Por otra parte, esta nueva disposición puede propiciar en la realidad, que los patronos se resistan a otorgar las despensas en un porcentaje mayor del 40% del salario mencionado, a fin de no verla integrada al mismo y tener que pagar sus cuotas sobre una base mayor, poniéndole virtualmente un tope a su

monto en evidente perjuicio de los trabajadores, quienes ante la política gubernamental de control salarial, han tomado como alternativa el exigir aumento en sus prestaciones, entre las que destacan, por su naturaleza, precisamente las despensas.

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.

El Consejo Técnico del Instituto, en acuerdo No. 496/93, de 1o. de septiembre de 1993, precisó: "Si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán el salario base de cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes".

En virtud de la naturaleza extraordinaria de estos incentivos es que se estima que no forman parte del salario, al estar supeditados a la conducta del trabajador y no en sí mismos como consecuencia de la prestación del servicio.

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Esta es una nueva fracción incorporada en virtud del anteriormente citado decreto de reformas a la Ley. En ella se observa también como razón de su exclusión del salario base de cotización, que tales cantidades no van a aumentar el ingreso económico del trabajador, máxime que se trata de prestaciones de otorgamiento diferido, pues se encaminan a proteger al trabajador en una etapa determinada de su vida.

Para que los conceptos mencionados en las distintas frs. del a. 32 de la Ley se excluyan como integrantes del salario base de cotización, se establece como requisito el de que deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón. Tal exigencia se enmarca en la finalidad de establecer mayores controles que permitan al Instituto una mejor supervisión del cumplimiento de las obligaciones patronales.

El legislador de 1993, en el multicitado decreto de reformas a la Ley, suprimió el inciso F) del a. 32, en análisis, que disponía: "no formaban parte del salario base de cotización los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios estuviera pactado en forma de tiempo fijo".

Tal eliminación necesariamente hace que el tiempo extraordinario en todo caso forme parte del salario base de cotización. Sin embargo, el Consejo Técnico del Instituto, en acuerdo No. 497/93, de 16 de agosto de 1993, estableció:

"I. HORAS EXTRAS. Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este servicio se preste eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pagado previamente, excediéndose el máximo legal, es decir, por más

tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento a juicio de este Consejo Técnico".

Lo anterior induce a pensar que nunca hubo la intención de suprimir la salvedad referente al tiempo extraordinario, subsistiendo para este concepto el principio de que sólo cuando una prestación es obtenida por el trabajador de manera habitual y sistemática pasa a formar parte del salario base de cotización, mismo que ha normado el criterio de nuestros más altos tribunales, aclarando que el supuesto en que el tiempo extraordinario se pacte en forma permanente es sólo para efectos de aplicación de la propia LSS, sin que ello signifique una contradicción con la normatividad que sobre tal aspecto contempla la LFT, y que ha sido ratificada por la SCJN en el sentido de que las horas extraordinarias de trabajo no pueden ser objeto de contratación permanente.

El Consejo Técnico, en la misma fecha señalada anteriormente, estableció que se incrementaría el salario por tiempo extraordinario laborado, si en los contratos colectivos o individuales se pacta en forma expresa que se laborará en esta forma y con carácter de tiempo fijo; también se integrará al salario base de cotización este tipo de prestaciones, cuando se trate de empresas que laboran jornadas continuas, y en consecuencia sus trabajadores laboran tiempo extraordinario constantemente, así como para ello se implante un sistema de rotación de personal (a. 32, LSS).

Gustavo CÁZARES GARCÍA

Salario en caso de enfermedad. En el lenguaje común se define a una enfermedad como la alteración en el normal funcionamiento de un organismo.

Los trabajadores, por la propia naturaleza humana, o bien con motivo del trabajo o del medio en que lo desempeñan, no obstante la implementación de medidas de seguridad e higiene, se encuentran expuestos a enfermedades que pueden ser o no de trabajo.

El a. 475 de la LFT define a la enfermedad de trabajo como todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo; en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Distinguimos tres elementos constitutivos de la enfermedad denominada "de trabajo", a saber: a) Es un estado patológico, es decir, una alteración en el normal funcionamiento del cuerpo humano; b) El estado patológico proviene de una causa continuada, a diferencia del accidente de trabajo, cuya causa es súbita y violenta, y c) la causa que origina el estado patológico tiene su origen en el trabajo o en el medio en que el trabajador desempeña sus servicios.

El a. 50 de la LSS, además de reproducir la definición que de enfermedad de trabajo establece la LFT, la cual determina que en todo caso serán enfermedades de trabajo las consignadas en ese ordenamiento, prevé una tabla de 161 enfermedades catalogadas como de trabajo.

El salario que percibe el trabajador víctima de una enfermedad de trabajo, que se encuentre incapacitado para trabajar, mientras dure la inhabilitación, es del 100% del salario con el cual esté cotizando en el momento de ocurrir la

enfermedad de trabajo. El cual le será otorgado, en tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente, parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia de la enfermedad de trabajo, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme lo dispuesto por el a. 68 de la LSS. De no determinarse la incapacidad parcial o total continuará recibiendo el salario (a. 65 LSS).

La cuestión de las pensiones que se otorgan a los trabajadores una vez que se determina la incapacidad permanente, parcial o total, puede ser motivo de otra voz, debido a las reglamentaciones particulares y específicas que sobre dicha materia contiene nuestra legislación.

Es importante destacar que el pago de salario en caso de enfermedad a que se refiere el a. 65 de la LSS, es a razón del salario base de cotización, y éste, de conformidad con lo dispuesto por el a. 32 del propio ordenamiento legal, se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Por último, resulta trascendente establecer que de conformidad con lo preceptuado por el a. 60 de la LSS, el patrón que haya asegurado al trabajador a su servicio contra riesgos de trabajo (en la inteligencia de que la enfermedad de trabajo se considera como riesgo de trabajo, según lo previsto por

el a. 473 de la LFT) quedará relevado, en los términos de lo dispuesto por la LSS, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la LFT.

En el caso de enfermedades consideradas como no de trabajo y en una interpretación *a contrario sensu* de lo dispuesto por el a. 475 de la LFT, se puede precisar que son aquellos estados patológicos derivados de una acción continuada cuya causa no tiene su origen en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

El salario que percibe el trabajador en este tipo de enfermedad se encuentra previsto en los a. 104, 105 y 106 de la LSS, los cuales establecen que en caso de enfermedad no profesional el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para trabajar, el cual se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas, pudiendo prorrogarlo hasta por veintiséis semanas más, previo dictamen del Instituto, y de persistir la incapacidad.

El subsidio en dinero se otorga en la práctica hasta el 60% del salario base de cotización, puesto que la tabla prevista en el a. 106 de la LSS quedó obsoleta, y en la actualidad únicamente existe el grupo W de la misma.

Resulta trascendente precisar que para que el trabajador tenga derecho al pago del subsidio anotado con antelación debe tener un mínimo de cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad, y en el caso de trabajadores eventuales se requieren seis cotizaciones semanales en los

últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

Jesús CARMONA MARTÍNEZ

Salario fijo. Desde el punto de vista del sistema de valuación, el salario —refiere el maestro Roberto Muñoz Ramón— se puede clasificar en: “a) por unidad de tiempo o b) unidad de obra [...]”.

Nuestra Ley utiliza fundamentalmente dos medidas para calcular el salario; en primer lugar, toma como medida el lapso de tiempo en que se presta el servicio y, en segundo lugar, el resultado obtenido por su desarrollo, y con base en estos dos sistemas el a. 83 consigna que “el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, [...]”.

En el sistema de cómputo por unidad de tiempo el salario se calcula considerando el lapso de tiempo empleado en el trabajo: hora, día, semana, quincena o mes, y se paga al trabajador una cantidad fija con base en esa consideración, sin tomar en cuenta lo producido por el operario en el lapso de tiempo en el que desempeña su trabajo.

En este orden de ideas, el a. 89 establece, en el último párrafo, que cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

De esta forma, podemos establecer que el salario fijo es aquel en que la retribución que se paga al trabajador se mide en función del tiempo durante el cual el mismo está a disposición del patrón, para prestar su trabajo.

El salario que el trabajador obtiene conforme a este sistema, que es el utilizado en muchos casos, por la sencillez de su cálculo y por ser el único aplica-

ble en muchos tipos de trabajo, también se le conoce como salario por tiempo.

Jesús CARMONA MARTÍNEZ

Salario mínimo. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, dispone el a. 90 de la LFT.

La exposición de motivos de la iniciativa de reformas de 1962 estableció que los salarios mínimos constituyen una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social.

El segundo párrafo del mencionado a. 90 de la LFT establece las características que debe tener el salario mínimo, el cual debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos; sin embargo, la finalidad y características del salario mínimo alcanzan máxima expresión al establecer el a. 562 las obligaciones a cargo de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, precisando al efecto en la fr. II, a, que dicha Dirección deberá realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, manejo de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura, y las relacionadas con la educación de los hijos.

La realidad económica nacional, empero, plantea la insuficiencia del salario

mínimo, y de esta manera la propia Ley recoge esta verdad, y dispone que se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores (párrafo 3º, a. 90), sin que de ninguna manera esta disposición sea letra muerta, dado que en aplicación de la misma se han instituido el INFONAVIT, el FONACOT, el CONACURT, la CONASUPO, etcétera.

La clasificación legal del salario mínimo la inferimos del a. constitucional 123-A, fr. VI; los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.

Los salarios mínimos generales regirán en una o varias áreas geográficas, las cuales pueden extenderse a una o varias entidades federativas, con aplicación para todos los trabajadores del área o áreas geográficas, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos profesionales podrán ser para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas.

Los salarios mínimos, tanto generales como profesionales, son fijados por la Comisión Nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la cual, a partir de las reformas de 1974, lo hace anualmente, y puede auxiliarse, para el mejor desempeño de sus funciones, de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables.

En el texto original del a. 123 constitucional y en la Ley de 1931 se establecía que la fijación del salario mínimo

quedaba a cargo de comisiones especiales que se formaban en cada municipio, subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje formadas en los estados.

En el año de 1962, siendo presidente don Adolfo López Mateos, se produjeron las más importantes reformas, tanto en la C. general como en la Ley Reglamentaria del a. 123 de la misma; las reformas más importantes fueron: 1. La introducción de los salarios mínimos profesionales, 2. La modificación del sistema de determinación de los salarios mínimos por municipios o zonas económicas. En cuanto a los organismos encargados de fijar los salarios mínimos, se estableció que sería a través de comisiones regionales, de integración tripartita, y sometidos a su aprobación a una Comisión Nacional, también tripartita.

La reforma de 27 de septiembre de 1974 establece la fijación de los salarios mínimos en forma anual y no bianual (a. 570).

Jesús CARMONA MARTÍNEZ

Salario mixto. Los sistemas de salario fijo o por tiempo, y el sistema de salario por unidad de obra se han combinado, dando lugar a un tercer tipo de salario, que es el salario mixto.

Por lo anterior, podemos establecer que el salario mixto es aquel en que la retribución que se paga al trabajador se mide en razón del tiempo en que éste está a disposición del patrón para realizar su trabajo, así como en función de las unidades realizadas por el trabajador.

Este sistema consiste en fijar al trabajador un mínimo de trabajo que debe desarrollar durante su jornada, mediante el pago de un salario base; y por cada

unidad producida que exceda del mínimo de trabajo, durante la propia jornada, se le retribuye por separado una cantidad adicional que se le puede denominar prima o bonificación.

Este sistema puede producir el efecto de que el trabajador más diligente o más hábil obtenga, además de su salario regular, la bonificación o prima excedente.

Como participa de la naturaleza del salario por unidad de obra, puede recibir las críticas que se le hicieron al mismo.

V. SALARIO FIJO, SALARIO POR UNIDAD DE OBRA

Jesús CARMONA MARTÍNEZ

Salario por unidad de obra. El salario por unidad de obra es aquel en el que la retribución que se paga al trabajador se mide en función de los resultados del trabajo que preste el mismo.

En este sistema el salario se calcula en razón de las unidades realizadas, siendo de gran diversidad la naturaleza de las unidades que se toman como base: metros, litros, kilogramos, piezas, unidades, etcétera.

Habitualmente se denomina a esta forma de pago "salario a destajo".

El salario por unidad de obra presenta una problemática que ha sido criticada ampliamente, tanto por el sector obrero como por el empresarial; por una parte, atenta contra la salud del trabajador, al imponérsele un ritmo acelerado de producción para obtener una retribución suficiente, y, por la otra, puede originar que los artículos producidos no sean de la mejor calidad, pues para hacer más, se descuidan los detalles de calidad del producto.

En todo caso, un adecuado sistema de salario por unidad de obra exige

una correcta valuación de las tareas y la implantación de sistemas estrictos de control de calidad.

V. SALARIO FIJO

Jesús CARMONA MARTÍNEZ

Salario real. El concepto de salario ha sido objeto de múltiples interpretaciones, por lo que no es posible establecer un concepto unitario del mismo, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones.

Las diferentes disciplinas humanísticas y sociales plantean hipótesis diversas y llegan, como es lógico, a conclusiones diferentes.

En el campo del derecho partimos de la definición legal que da el a. 82 de la Ley: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Desde el punto de vista jurídico —refiere Néstor de Buen— el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación sinalagmática; y citando a Alonso García, establece que podría entenderse que salario es, simplemente, el objeto de una obligación patronal.

Los anteriores conceptos tratan de explicar el problema complejo de determinar la naturaleza jurídica del salario, puesto que por una parte nuestra legislación le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo, y por la otra, la propia Ley advierte diversas hipótesis en las cuales existe la obligación de pagar el salario, sin la correlativa obligación de prestar el servicio: séptimos días, descansos obligatorios, vacaciones remuneradas, etcétera.

En el contexto precisado, y salvando la posible contradicción, el maestro Roberto Muñoz Ramón establece que el

salario, jurídicamente, es el objeto indirecto de un derecho subjetivo individualista del trabajador, cuya naturaleza se asimila a la de un crédito alimentario.

Para establecer el concepto de salario real, será necesario analizar los caracteres del mismo, los cuales son los siguientes: *a)* remunerador, *b)* suficiente, *c)* determinado y *d)* equivalente.

a) Remunerador. El a. 85 de la LFT dispone que el salario debe ser remunerador. El término apareció por primera vez en nuestro derecho, en el a. constitucional 123-A, fr. XXVII, inciso *b)*, que decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje. La norma citada no definió el concepto, sino que dejó su calificación a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje, lo cual aparentemente resulta correcto, si se toma en consideración que una mejor calificación de remunerador, se puede realizar en cada caso concreto y analizando precisamente las circunstancias específicas que concurren. Sin embargo, presupone la activación de un procedimiento ante la autoridad referida, lo que en todo caso resta valor a la intención de equidad, de fijar un salario remunerador, por la problemática que entraña el derecho de acción.

La Ley reglamentaria continúa señalando en el mencionado a. 85: "[...] y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley".

El anterior señalamiento establece un lineamiento del salario remunerador, y es que precisamente no debe ser inferior al mínimo; lo que originó otro problema, consistente en determinar el salario de los trabajadores de jornada reducida.

De acuerdo con lo dispuesto por el a. 56 de la LFT, el salario deberá ser proporcional a la importancia de los servicios, por lo que el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima, resulta ser salario remunerador, puesto que observa un criterio de proporcionalidad.

b) Suficiente. La característica de suficiencia del salario se desprende del a. 3º de la LFT, que determina que el trabajo debe realizarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

c) Determinado. El trabajador debe conocer de antemano el monto del salario a que tiene derecho (salario fijo), a conocer las bases que servirán para su cálculo (porcentaje de comisión, primas o bonificaciones, etcétera).

En este sentido se pronuncia el a. 25, fr. VI, al precisar que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberán contener la forma y el monto del salario.

d) Equivalente. Los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual.

La fundamentación del principio se encuentra contenida en el a. constitucional 123-A, fr. VII, que dice: "Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

A su vez, el a. 86 de la Ley reglamentaria establece que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; consagrando así la equivalencia del salario.

Trabajo igual no puede ser sinónimo de puesto u ocupaciones a los que se dé el mismo nombre, sino que tiene que

aplicarse a la actividad desempeñada por el trabajador, pues de otra manera bastaría con utilizar nombres distintos para las mismas actividades, para que la equivalencia del salario resultara inoperante.

Apuntados los caracteres del salario, la conceptualización que podemos precisar para el salario real, sin ánimo de establecer ninguna exactitud, es la siguiente: la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad del ser humano.

Jesús CARMONA MARTÍNEZ

Salario variable. La Ley define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, pudiendo fijarse éste por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier manera, y debiéndose integrar con los pagos en efectivo por cuota diaria, además de cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (aa. 82-89, LFT).

Como podemos observar, legalmente no se define lo que es un salario variable; sin embargo, el a. 89 de la LFT sí hace referencia a esta figura para efectos indemnizatorios. Asimismo, la LSS, en su a. 36, frs. II y III, también se ocupa de esta idea para efectos de determinar la base de cotización de seguridad social.

La importancia del concepto de "salario variable", desde el punto de vista legal, se concreta por una parte a la determinación de la base para efectos indemnizatorios (aa. 89 y 289, LFT), y por otra, a la determinación de la base de cotización o de aportación en materia de seguridad social, concretamente

de cuotas al IMSS (a. 36, LSS) y aportaciones habitaciones al INFONAVIT, según aa. 35 y ss. de su Ley.

En el primer caso, la LFT establece como criterio general para determinar la base para efectos indemnizatorios, en caso de salario variable, el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho, o si no se cumple ese lapso, en el efectivamente laborado. Como regla especial para los "agentes de comercio", la LFT especifica que debe considerarse el promedio de ingresos percibidos en el año inmediato anterior, ya que este tipo de trabajadores puede tener meses con ingresos altos y meses con ingresos bajos, de tal modo que es el promedio del año el que determina la base justa.

En el segundo caso, la normatividad en materia de seguridad social establece al respecto que pueden darse salarios estrictamente fijos, esencialmente variables o mixtos. Para los efectos que se comentan, cuando los ingresos son esencialmente variables, debe calcularse la base obteniendo el promedio de los ingresos percibidos en el bimestre inmediato anterior al periodo a pagar; cuando los ingresos son mixtos, a la cantidad fija debe sumarse el promedio de los ingresos variables percibidos en el bimestre anterior al lapso a pagar. En ambos supuestos el objeto es determinar una cuota de seguridad social justa y adecuada al ingreso real del trabajador, lo que se reflejará en su oportunidad en su beneficio en caso de retiro para efectos de pensión por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte y para el fondo de ahorro tanto de vivienda como del SAR.

Porfirio MARQUET

Salud. El estado de completo bienestar físico, mental y social del individuo, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Salud de los trabajadores. El estado de completo bienestar físico, mental y social del individuo, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades de quien desarrolla una actividad llamada trabajo.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Salud en el trabajo. El estado de completo bienestar físico, mental y social del individuo, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades de los trabajadores en el área donde laboran.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Salud pública. En términos genéricos, se da el nombre de salud pública al conjunto de servicios a los cuales puede tener acceso la población de un país, por regla general en forma gratuita, con objeto de atender el bienestar físico y mental de la persona, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades, a la prolongación y al mejoramiento de la calidad de la vida humana. Forman parte de un régimen de salud pública tanto la protección como el acrecentamiento de los valores que coadyuvan a la creación, conservación y disfrute de condiciones de salud que contribuyan al desarrollo social. Todo aquello que permita a hombres, mujeres, niños y ancianos, gozar de la oportunidad de condiciones sanitarias para mantener su estado de salud, se consideran exigencias actuales que deben atender las

autoridades encargadas de los servicios de salud pública.

Son varias las acciones en materia de salud pública que en los tiempos que corren corresponde su atención primaria y eficaz a los órganos de la administración pública encargados de satisfacerla a plenitud, en la medida de lo posible. Enumerémoslas:

1. Promover reglamentos que contengan recomendaciones prácticas, de carácter general, en materia de salud.

2. Reexaminar todas las disposiciones relativas a la salud, con la frecuencia necesaria, a efecto de que se encuentren permanentemente actualizadas, según los avances de la ciencia y la técnica.

3. Fomentar estudios e investigaciones destinados a identificar toda clase de riesgos públicos y prever su manifestación.

4. Facilitar información y asesoramiento públicos que posibiliten un entendimiento elemental en la población de todas aquellas cuestiones relacionadas con los riesgos a que puede enfrentarse cualquier persona en materia de preservación de la salud.

5. Adoptar las medidas indispensables para evitar catástrofes sanitarias, y caso de producirse coordinar y hacer coherentes las acciones de salvamento y ayuda.

6. Establecer sistemas de prevención de enfermedades colectivas como el cólera, la malaria, el sida y otras, con apoyo en una publicidad dirigida a las posibles formas de contagio.

7. Coordinar el ejercicio de las funciones que competan a la autoridad o a las autoridades encargadas de la salud pública, incluyendo en dichas funciones la cooperación forzosa que deban prestar organizaciones empresariales,

de trabajadores, educativas, de difusión, de comunicación o de auxilio, cuyo carácter sea privado.

Por su parte, la OIT ha aprobado proyectos y convenciones que obligan a los Estados miembros a proteger, en la medida en que pueda afectarlos, por una parte, la salud de los trabajadores en particular; por otra, el ambiente de trabajo en el cual se vean precisados a prestar sus servicios. Las medidas a adoptar, obligatorias para los gobiernos que, como el nuestro, ya han aprobado dichos proyectos, son las siguientes:

a) Disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo, incluido el medio ambiente en talleres, locales y en general los sitios para el desempeño del servicio.

b) Relación existente entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, a efecto de obligarles al uso de equipo o artículos accesorios que los protejan.

c) Incluir la formación complementaria en la calificación y motivación de las personas que intervienen en el mantenimiento de los niveles de seguridad e higiene para evitar riesgos profesionales, trátase de accidentes o enfermedades concurrentes.

d) Vigilar en forma periódica el estado de salud de los trabajadores, mediante la práctica de exámenes globales, sectoriales o individuales que permitan identificar los problemas principales relacionados con la salud de los trabajadores.

e) Disponer en cualquier momento la interrupción del trabajo en los casos en que el empleo entrañe una situación de peligro inminente para la salud de los trabajadores. Las empresas quedarán responsabilizadas de no efectuar tal suspensión.

f) Exigir a los empleadores que en la medida que sea razonable y factible, los lugares de trabajo no entrañen riesgo alguno para el desarrollo normal de las labores.

g) Exigir, asimismo, que los agentes físicos y biológicos, así como las sustancias químicas empleadas, no representen efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores.

En la C. mexicana, uno de los párrafos del a. 4º incluye en su texto este principio: "Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y las modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, [...]". En cumplimiento de esta disposición constitucional, la Ley General de Salud, vigente desde el 7 de febrero de 1984, establece que son materia de salubridad generales: a) la atención médica en beneficio de grupos vulnerables; b) la coordinación, evaluación y seguimiento de los servicios de salud materno-infantil, la planificación familiar y la salud mental; c) la organización, coordinación y vigilancia de las actividades profesionales, técnicas y auxiliares para la salud, así como la promoción y formación de recursos humanos para la salud; d) la información relativa a las condiciones, recursos y servicios de salud para el país; e) la investigación y educación para la salud, la orientación en materia de nutrición y la salud ocupacional; f) La prevención y el control de los factores ambientales, las enfermedades transmisibles, las enfermedades no transmisibles y accidentes; g) la asistencia social y los programas contra el alcoholismo, el tabaquismo y la farmacodependencia; h) el control sanitario de productos y

servicios, su importación y exportación; el control sanitario de los equipos médicos, prótesis, órtesis, ayudas funcionales, insumos de uso odontológico y materiales quirúrgicos de curación; el control sanitario de los establecimientos dedicados al proceso de productos y servicios, de su publicidad y difusión oral y escrita.

En las reglas de sanidad internacional a las que a su vez se ha comprometido nuestro gobierno para la preservación de la salud pública se encuentra la disposición de órganos, tejidos y cadáveres de seres humanos, incluidos los ordenamientos legales que sobre la materia han sido aprobados por la OMS, de la cual nuestro país forma parte.

En cuanto al Sistema Nacional de Salud, sus objetivos son el proporcionar a la población los servicios de salud pública, cuidando la calidad de los mismos y los problemas sanitarios conexos.

Las acciones preventivas más importantes que debe desarrollar son las relacionadas con los factores que condicionen o causen daños a la salud; pero la labor social que le corresponde, en primer lugar, es la de colaborar al bienestar social de la población mediante servicios de asistencia social, principalmente a menores en estado de abandono, ancianos desamparados y minusválidos, a fin de propiciar su incorporación a una vida equilibrada en lo económico y en lo social. En segundo término se le ha encargado el impulso al desarrollo de la familia, la integración social y el crecimiento físico y mental de la niñez, a través de la modificación de los patrones culturales que determinen hábitos, costumbres y actitudes relacionados con la salud y con el uso de los servicios sanitarios y asistenciales. Y en último lugar, atender el mejoramiento de

las condiciones sanitarias del medio ambiente que propicien el desarrollo satisfactorio de la vida, al igual que el desarrollo de los recursos humanos destinados a la mejoría de la salud.

La salud pública obliga hoy en día a la atención de tantos factores de coordinación y privilegio, que siempre se estima útil cualquier acción que se ponga en ejercicio por las autoridades encargadas de atenderla. Los servicios de salud cuanto más amplios sean, cumplen con mayor rigor la función social de cuidar uno de los aspectos más trascendentes del género humano; su derecho a una vida placentera y generosa.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Sanidad pública. Conjunto de servicios profesionales para preservar la salud pública.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es la dependencia de la administración pública federal depositaria del régimen administrativo de la justicia del trabajo y del espíritu de nuestro tiempo en el campo de las relaciones obrero-patronales del país. En la administración pública del trabajo el más antiguo antecedente se encuentra en la creación de una oficina que dependió del Ministerio de Fomento con el carácter de departamento adjunto encargado de reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en toda la República, además de servir de intermediario en todos los contratos que fuesen celebrados entre "braceros y empresarios" cuando los interesados lo solicitaran. Tuvo entre otras funciones el transporte de los obreros de los centros de población a

los centros de trabajo, así como procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre trabajadores y patronos, sirviendo de árbitro en sus diferencias, siempre que los interesados lo solicitaran. Los datos e informaciones sobre el trabajo se darían a conocer periódicamente en una publicación especializada.

Al crearse en el mes de diciembre de 1917 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, la dependencia administrativa autónoma que se encargó de todos los aspectos laborales amplió las atribuciones que originalmente le habían sido dadas al departamento de trabajo del Ministerio de Fomento, distribuyendo sus actividades en las siguientes oficinas: de la industria minera; de industrias varias; de profesiones diversas; de investigación e informes sociales; de inspección; de agregados obreros en el extranjero y de colocación de trabajadores.

Promulgada la primera LFT, en agosto de 1931, el general Abelardo L. Rodríguez, presidente de la República, por decreto de fecha 30 de noviembre de 1932 estableció un Departamento Autónomo del Trabajo, al que se le otorgaron las siguientes funciones: a) el registro y las relaciones administrativas con las organizaciones de trabajadores de resistencia y los diversos sectores patronales; b) el estudio, iniciativa y aplicación de las leyes federales del trabajo y sus reglamentos; c) la vigilancia y cumplimiento de los contratos de trabajo, individuales y colectivos, con muy tenue intervención estatal, pues sus funciones eran más bien de tipo formativo e instrumental que impositivo de condiciones de trabajo o de dirección política; d) la inspección del trabajo en todos sus aspectos; e) los seguros sociales establecidos por la C. de 1917 pero

aún no organizados entonces; f) la representación de nuestro país en congresos y reuniones internacionales del trabajo, ya que para esa fecha formábamos parte de la Organización Internacional del Trabajo; g) la conciliación y prevención de los conflictos laborales; h) la organización y funcionamiento de las comisiones mixtas que fuesen formadas en los diversos centros de trabajo; i) la investigación e información sociales en materia de previsión, de higiene, de seguridad y de medicina del trabajo; sus análisis debían ser publicados, siendo así como surgió la primera *Revista del Trabajo*, de carácter oficial, y j) la creación de las primeras Bolsas de Trabajo encargadas de atender los problemas de empleo y desocupación de los trabajadores.

En la administración del general Manuel Ávila Camacho el Departamento Autónomo del Trabajo pasó a ser Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encargándose de una de las funciones más importantes de la vida contemporánea, ya que a esta dependencia le ha correspondido velar por el cumplimiento del derecho para hacer justicia al factor trabajo sin dañar al capital, tal y como reza el pronunciamiento de los destacados autores de la materia. Toda autoridad del trabajo, para el doctor De la Cueva, debe tener como función fundamental: a) crear el derecho, por excepción, cuando participe en actividades concretas derivadas de la relación de trabajo o cuando funja como árbitro nombrado por trabajadores y patrones; b) la inspección y vigilancia de algunas actividades educativas o de higiene y seguridad de los trabajadores, con auxilio de las Secretarías de Educación Pública y Salud; c) la prevención de los conflictos colectivos en abandono de la políti-

ca liberal del abstencionismo; d) el desarrollo de la previsión social, y e) la defensa de los derechos de los trabajadores, función que a su manera de pensar, exige de las autoridades laborales entender las necesidades de los trabajadores y el firme propósito de procurar el bienestar colectivo, cimiento de la vida social. Función que engloba a todas las anteriores, lo es la destinada a impulsar la justicia del trabajo, a fin de que ésta sea rápida y eficiente.

La LOAPF destina a la Secretaría del Trabajo el despacho de los siguientes asuntos que pueden quedar incluidos en los siguientes grupos:

1º Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, el capital y el trabajo, como tradicionalmente han sido considerados, con ajuste a la C. de la República, la LFT y los reglamentos que de ella deriven. En consecuencia, le corresponde vigilar la observancia y aplicación de dichas disposiciones, así como establecer la política de la administración pública federal e intervenir en los asuntos relacionados con dicha política, sin que su intervención lesione los intereses particulares de trabajadores y patrones.

2º Coordinar la formulación y la promulgación de los contratos-ley y promover tanto en relación con estas contrataciones colectivas como las inherentes al trabajo industrial, el incremento de la productividad. Ello trae como función aleatoria de la autoridad del trabajo la promoción de la capacitación y el adiestramiento, mediante investigaciones en el campo del empleo y la prestación de servicios de asesoría y capacitación que requieran los sectores productivos del país. Como complemento, le corresponde a su vez establecer y dirigir el Servicio Nacional del

Empleo, vigilar su funcionamiento, y la actividad que desarrollen con tal objeto las agencias públicas o privadas de colocación.

3º Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal, y revisar su ajuste a las leyes. Registrar asimismo las sociedades cooperativas que se organicen, al igual que las demás formas de asociación para el trabajo (sociedades de interés colectivo, empresas de los trabajadores, empresas de autogestión, etcétera), resolver las consultas que se hagan por sus dirigentes, tanto para su constitución como su funcionamiento, comercialización o liquidación, en su caso. Esta actividad última la coordinará con las dependencias competentes.

4º Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento. Coordinar los servicios de seguridad social.

5º Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y llevar las estadísticas correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Programación y Presupuesto.

6º Participar en los congresos internacionales del trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores. Complementaria a esta función es la de organizar y patrocinar exposiciones que sean de importancia internacional, así como el fomento de museos de trabajo y previsión social en el país, como parte del fomento a la cultura y recreación de los trabajadores y sus familias. Impulsar otras actividades recreativas.

7º Coordinar la integración y establecimiento de las juntas federales de conciliación, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y sus respectivas

juntas especiales. Y como actividad conciliatoria independiente y de carácter administrativo, regular la integración de comisiones obrero-patronales de jurisdicción federal para coordinar en los mejores términos posibles las relaciones de trabajo. Presidir las Comisiones Nacionales de los Salarios Mínimos, de Reparto de Utilidades y de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Sector obrero. "Sector" proviene del latín *sector*, el que corta o divide; en sentido figurado se utiliza desde el siglo XVIII como parte de una clase o una colectividad que presenta caracteres peculiares.

En cuanto al vocablo "obrero", deriva del latín *operius*, utilizado como adjetivo desde el siglo XVIII; como sustantivo masculino y femenino nombra al trabajador manual retribuido. De esta manera, sector obrero lo podemos ubicar como la expresión que designa genéricamente a la porción de la sociedad que sustenta su existencia con base en su fuerza de trabajo.

Conviene establecer el peso específico de las principales organizaciones del movimiento obrero mexicano, para apreciar el panorama general, recordando que cada organización se descubre finalmente al referirla al régimen, al Estado y a la sociedad; por más que las organizaciones parezcan tener vida propia, requieren ser referidas al conjunto político y social para descubrir su naturaleza, alcances y limitaciones.

La movilización del proletariado independiente se manifestó con fuerza a todo lo largo del gobierno del general Calles, en forma de numerosos conflic-

tos huelguísticos que, si bien en su mayoría adquirieron un carácter reivindicativo, con frecuencia plantearon una decidida oposición al planteamiento sindical de la CROM.

La oposición obrera durante la segunda mitad de los años veinte se desarrolló con grandes dificultades en los sectores industriales más importantes, los que, aunque dispersos en un océano agrario, constituían ya claramente centros de intensa proletarianización. En contraste con la base social de la CROM, la oposición obrera floreció en los sectores sociales más avanzados.

Los logros del sector obrero en México se plasmaron en el proyecto constitucional, concretamente en el a. 123, en donde se establecieron los lineamientos mínimos exigibles por una clase social naciente en aquella época posrevolucionaria: la trabajadora. La diputación representativa del sector obrero en el Constituyente de 1917 propuso la convergencia de las fuerzas políticas y sociales; evidente fue el rechazo de la clase patronal, por lo que surgieron las primeras organizaciones obreras independientes, como la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), organización de carácter nacional fundada en 1918, agrupación que ejerció un papel dominante durante la década de los veinte; de ella se desprenden dos de las principales corrientes del movimiento obrero contemporáneo: el lombardismo y la corriente dirigida por Fidel Velázquez. Estas diferencias y coincidencias alcanzaron su máxima expresión con el gobierno del presidente Calles, en mucho auspiciadas por él con la finalidad de atraer a los líderes obreros para así mantener cotos de poder, situación que sólo logró dividir al sector obrero, ya que impusieron dirigentes

sin apoyo de los trabajadores, realizándose componendas y arreglos laborales a espaldas de los trabajadores.

La separación de líderes obreros y la expulsión de algunos otros dentro de la CROM, fortaleció al Partido Comunista Mexicano, organización que dio cabida a todos los inconformes con los arreglos del gobierno y el sector obrero. Otro desmembramiento que se dio también fue el de la Confederación General de Trabajadores, que por su falta de programa y fuerza política vio disminuida su fuerza de clase. La CROM, que favorecía los intereses del nuevo régimen, dejaba atrás a las fuerzas militares para dar paso a las fuerzas sociales y a los compromisos institucionales. Sin embargo, la CROM siempre tuvo un papel de subordinación. El Partido Laboralista, que colaboraba a tal dependencia, puso de manifiesto una clara separación entre los obreros y campesinos en los conflictos sociales; la creación del Partido Nacional Revolucionario (PNR), que logró la integración de fuerzas y partidos políticos regionales, mostraba el triunfo del sistema político dominante. En la década siguiente, muy influenciada por la corriente lombardista, intentó propiciar un nuevo acercamiento entre la clase proletaria y el Estado, el cual ya se mostraba contrario a los intereses de la clase obrera. Ello propició los grandes movimientos sociales opuestos totalmente al partido de Estado y a la clase en el poder. La visión de Lázaro Cárdenas en el gobierno generó la convergencia política y social. Esto ocurrió de una manera deliberada al querer unificar el orden social, y entre ellos al sector obrero con el establecimiento de instituciones.

De ahí que los historiadores afirmen que el orden social es herencia de

Obregón, las instituciones políticas son herencia de Calles y el Estado hegemónico es herencia de Cárdenas.

Durante el año de 1936 es creada la Confederación de Trabajadores de México (CTM), cuyo secretario general ha tenido y tiene influencia hasta nuestros días. Durante el gobierno de Ávila Camacho se dan las expulsiones de los líderes de oposición de la CTM, principalmente lombardistas, y asimismo la expulsión en masa de trabajadores y líderes ferrocarrileros.

La fundación del Congreso del Trabajo, en 1966, que surge de la Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado convocada por el Bloque de la Unidad Obrera (BUO) y la Central Nacional de Trabajadores (CNT), representa al sector obrero en México. El BUO en la fundación del Congreso del Trabajo estaba integrado por la CTM, CROM, CGT, Telefonistas, SNESECRM, ferrocarrileros, mineros y tranviarios; la CNT se integraba por el Sindicato Mexicano de Electricistas, el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, la Confederación Revolucionaria de Trabajadores, la Federación Revolucionaria de Obreros y Trabajadores, la Unión Linotipográfica de la República Mexicana y la Federación Nacional de Cañeros, observándose desde su origen su vinculación a las cúpulas sindicales del país. Siendo la CTM y su secretario general el que más influencia tiene en las designaciones de los principales cargos de dicho organismo, a pesar de que no representa a la mayoría del sector obrero del país. La segunda fuerza dentro del Congreso del Trabajo está representada por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, misma que en

unión de la CTM, forman la primera mayoría del sector obrero en México, encontrándose íntimamente vinculadas al régimen y al partido de Estado.

De igual forma que en el sector patronal, los miembros del Congreso del Trabajo han estado presentes en la actual administración de Carlos Salinas, sobre todo en la firma de los denominados Pactos para la Estabilidad y el Crecimiento Económico.

Enrique LARIOS DÍAZ

Sector patronal. "Sector" proviene del latín *sector*, el que corta o divide; en sentido figurado se utiliza desde el siglo XVIII como parte de una clase o una colectividad que presenta caracteres peculiares.

"Patronal" deriva del latín *patronus*, persona que emplea obreros en un trabajo u obra de mano. Como adjetivo concerniente o relativo al patrono o al patronato.

En la actualidad el sector patronal se encuentra agrupado en diferentes organizaciones como son la CANACINTRA, COPARMEX, Consejo Coordinador Empresarial, CONCANACO, CONCAMIN, Asociación Nacional de Importadores y Exportadores de la República Mexicana (ANIERM), Consejo Empresarial Mexicano para Asuntos Internacionales (CEMAI). El referido concepto se aplica a las clases propietarias de los medios de producción conocidos como patronos. La LFT, como regulación jurídica protectora de una clase social (la trabajadora), considera que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, estableciendo además un mayor número de obligaciones en rubros como el de la seguridad y el de la

previsión social, con la obligación de crear instalaciones de salud o de educación para sus trabajadores, ello en contraposición con un conjunto de derechos mínimos que la ley les concede a los trabajadores.

A los patronos les está permitido el derecho a la sindicación para defender sus intereses, pero no se constituyen como los sindicatos de los trabajadores, sino que lo hacen formando cúpulas como las ya mencionadas.

Los patronos, en su origen, se encontraban como parte de la reglamentación civil, como por ejemplo en Roma, con el contrato de *locatio conductio operarum*, que era el contrato de arrendamiento de servicios; *locator* era el beneficiario de los servicios, y el conductor era el prestador de los mismos. Con la caída del Imperio romano y el nacimiento de las ciudades feudales, a los patronos se les conoce como artesanos que contrataban a los aprendices para su integración a un oficio; la economía naciente del comercio hizo que los artesanos crearan ciudades a las afueras de los castillos feudales, y estas ciudades eran los burgos, de ahí su relación con la burguesía. Dentro de los sistemas industriales toma mayor fuerza el sector patronal, y propicia la diferencia de clases sociales, las principales y antagónicas: la clase patronal o burguesa y la clase obrera o trabajadora. Posteriormente, los patronos o el sector patronal se ven atacados principalmente por las teorías marxistas, al considerarlos como propietarios de los medios de producción y explotadores de los trabajadores, proponiendo la socialización de los medios de producción de riqueza y el dominio de la clase trabajadora, dando así pie a la aparición de los sistemas socialistas.

De esta forma, el sector patronal siempre se vio vinculado al poder en todos sus sentidos, generando movimientos sociales, políticos y económicos al interior de una sociedad determinada. En México, el primer antecedente de agrupación del sector patronal lo encontramos en el Centro Industrial Mexicano de Puebla (CIMP), que unía a empresarios de la rama textil de los estados de Puebla y Tlaxcala; entre sus objetivos principales estaba el hacer frente a las huelgas en el sector. Fue a partir de 1907 cuando esta asociación aparece con registro y con el nombre de Agrupación de Empresarios de Puebla, Tlaxcala y Veracruz, para así poder enfrentar a la clase trabajadora.

Diversos métodos y medios ha utilizado el sector patronal para influir en las decisiones de los diferentes gobiernos; así, durante la época del presidente Cárdenas, la reordenación del Estado y la consolidación de la soberanía nacional estuvo influida por el sector patronal, el que ya en las postrimerías del régimen cardenista se vio afectado principalmente con la expedición de ordenamientos, como la Ley de Cámaras y la Ley de Expropiación de 1936, lo cual provocó su unión, ya que la primera ley obligaba prácticamente a todos los industriales y comerciantes a formar parte de la Confederación de Cámaras Industriales, en donde el Estado tenía gran injerencia, al darles la categoría de instituciones autónomas de carácter público, estableciendo como obligatoria la colaboración de estos sectores para el mejoramiento y desarrollo de la industria y el comercio, permitiendo además la fiscalización estatal en todos los aspectos de la vida de estas organizaciones.

La Ley de Expropiación, por su parte, señalaba que por causa de utilidad

pública se podía afectar la propiedad privada, así como los recursos naturales y el subsuelo, y modificar los mecanismos de distribución, lo que implicaba un pleno control del Estado. Con apoyo en tal ordenamiento se realizaron acciones como la nacionalización de los ferrocarriles, la expropiación de tierras en la comarca lagunera, el reparto de tierras henequeneras, la expropiación de terrenos agrícolas de extranjeros y la de la industria petrolera.

Duro golpe significó el reordenamiento de las relaciones obrero-patronales, sobre todo con el fortalecimiento del derecho de huelga, el arbitraje del Estado y las contrataciones colectivas.

En el gobierno de Miguel Alemán se dió gran impulso a la industria, alentando a los empresarios nacionales y al capital extranjero mediante estímulos económicos y políticos. Las medidas proteccionistas de este gobierno hicieron que el sector patronal lo apoyara y además colaborara en los acuerdos internacionales.

Ello trajo como consecuencia el fortalecimiento de las ligas de empresarios nacionales con el extranjero, principalmente con los Estados Unidos. Hacia la década de los setenta, los patrones continuaron con su influencia en las decisiones políticas del país, aun y cuando no tenían un partido que representara formalmente a sus intereses. Se especula mucho acerca de que el Partido de Acción Nacional está financiado y apoyado por el sector patronal mexicano, sobre todo en aquello referente a sus campos de acción, aceptando o modificando los proyectos políticos y económicos. En la década de los ochenta se dió un nuevo rompimiento entre la política y la clase empresarial de México, sobre todo con la nacionalización de la

banca. Durante la administración de Miguel de la Madrid se quiso mantener la mencionada separación, pero debido a las circunstancias sociales, políticas y económicas, ya para finalizar su administración se trató de conciliar los intereses actuantes en el momento, proponiendo la denominada concertación social, que era la convergencia de los sectores estatales, patronal y del trabajo, a través de los Pactos de Solidaridad Económica.

Con la administración de Carlos Salinas se continúa con el proyecto de alianzas con el sector patronal de México, pero no con todo sino solamente con las grandes empresas, provocando así el cierre y desaparición de las unidades económicas de pequeños y medianos empresarios, con el impulso del comercio a gran escala de las empresas nacionales y transnacionales establecidas en territorio nacional, mismas que se vieron beneficiadas con la unificación de un mercado común del norte de América con potencialidades de millones de compradores (nos referimos al Tratado de Libre Comercio, acuerdo comercial suscrito por México, Estados Unidos y Canadá).

Enrique LARIOS DÍAZ

Seguridad en el trabajo. "Seguridad" viene del latín *securitas, securitatis*, término francés empleado desde el siglo XVI. Se aplica a ciertos mecanismos que aseguran el buen funcionamiento, precaviendo que éste falle, se frustre o se violente.

"Trabajo" deriva del latín *tripalium*, o mejor, posverbal de trabajar. Del siglo XIV al XX; esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza: acción y efecto de trabajar.

Jurídicamente se entiende como trabajo, el servicio personal y subordinado que presta una persona física a otra persona física o moral.

Por mandato constitucional, el a. 123, fr. XV, consideró que la seguridad e higiene en el trabajo serían de observancia indispensable en todos los ámbitos laborales, de ahí su inclusión en nuestra carta magna.

El texto legal habla originalmente de higiene y salubridad, siendo hasta la reforma de 1962 cuando se incluye el término "seguridad" como principio. La seguridad en el trabajo siempre va asociada al término "industrial" por los riesgos que implica la fábrica o la maquinaria, sobre todo por los daños graves que significan la disminución total o parcial de la capacidad humana, ya sea de acción o de trabajo.

Los rubros generales que la LFT adopta en su a. 132, frs. XVI a XIX, son los siguientes: 1. adopción de procedimientos para evitar perjuicios al trabajador en la instalación y manejo de maquinaria; 2. adopción de medios para prevenir accidentes; 3. observar los principios de higiene y seguridad en los lugares de trabajo; 4. prevención de enfermedades epidémicas infecciosas; 5. mantener medicamento y material de curación para primeros auxilios; 6. proporcionar a los trabajadores, medicamentos profilácticos en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas; 7. difusión de los reglamentos de higiene y seguridad. Se ha dejado la inclusión de los lineamientos de higiene y seguridad en los reglamentos de trabajo, pero la preocupación legal fue la de crear comisiones de seguridad e higiene compuestas por igual número de representantes de trabajadores y patrones, aa. del 509 al 512-F, en donde

se prevé la creación de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La seguridad en el trabajo comprende los métodos y lineamientos que tendrán que observar los trabajadores de una empresa, industria o negociación debido a la responsabilidad que conlleva el estar durante la jornada de trabajo a disposición de las órdenes del patrón para prestar su trabajo; en consecuencia, existe la responsabilidad para el patrón de establecer y mantener medidas protectoras o de prevención de accidentes y lineamientos de seguridad en el trabajo.

Debemos tener en consideración que la seguridad en el trabajo es en beneficio del trabajador; sin embargo, la negligencia, el descuido, la impericia o la falta de esmero, cuidado y aplicación en la realización del trabajo lo hace también responsable de los daños o perjuicios causados en su persona, en la de sus compañeros de trabajo e inclusive del patrón, y en este último caso estaremos frente a la figura de la responsabilidad civil o penal, dependiendo de la gravedad de la conducta conforme a las normas de seguridad en el trabajo.

Enrique LARIOS DÍAZ

Seguridad social. El concepto de seguridad social puede apreciarse desde un punto de vista genérico, que comprende la prevención y remedio de toda clase de riesgos sociales, o bien, como una etapa en la marcha ascendente de la previsión social en la que la contribución personal deja de ser condición para obtener los servicios, y resalta como punto de partida la necesidad.

En el primer sentido la han definido Manuel Alonso Olea y José Luis Torturo Plaza como el "Conjunto integrado de medidas públicas de ordenación para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables, agregando la idea de que tendencialmente tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra las situaciones de necesidad, garantizando un nivel mínimo de rentas" (*Instituciones de seguridad social*, 12a. ed., Madrid, Civitas, 1990, p. 31).

José Manuel Almansa Pastor ha puesto de manifiesto, sin embargo, que el concepto de seguridad social no es fácil de asir. "Quizá sea el de seguridad social uno de los conceptos que más se resisten a su juridización. En el lenguaje común se sabe lo que es seguridad y se sabe lo que es social. Sin embargo, no hay acuerdo para expresar un contenido jurídico con la unión de ambos vocablos. Y es que las dificultades de conceptualización derivan de la propia equivocidad terminológica; del propio contenido jurídico, mutable por la evolutividad de las circunstancias y los sistemas de organización social, y, sobre todo, por la diferente perspectiva, política y jurídica, desde la que se observa la seguridad social" (*Derecho de la seguridad social*, 6a. ed., Madrid, Tecnos, 1989, p. 57). No obstante, llega a la siguiente definición: "Instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera" (pp. 63-64).

Comparte el criterio de la dificultad de precisar el concepto de la seguridad social Óscar Ermida Uriarte, cuando afirma que "No existe un modelo único, un tipo invariable de seguridad social" ("Los principios de la seguridad social" en la obra colectiva *La seguridad social en el Uruguay*, 2a. ed., Montevideo, FCU, 1991, p. 32).

En rigor, al menos desde la perspectiva de la seguridad social mexicana, deben distinguirse los conceptos de seguro social, seguridad social y solidaridad social.

Los seguros sociales, cuyo evidente origen se encuentra en las leyes dictadas por el canciller Otto von Bismarck a partir de 1883, fueron pensados para la protección de los trabajadores asalariados de menores ingresos; quedaban a cargo de cajas; la afiliación era obligatoria; sólo cubrían algunos riesgos; se financiaban con aportaciones de trabajadores y de empresarios y, en algunos casos, del Estado, y se fundaban en técnicas primarias de protección, según explica Jorge Rendón Vázquez (*Derecho de la seguridad social*, Lima, Ediciones Tarpuy, 1985, p. 30).

La primera etapa mexicana de auténtica previsión corresponde, precisamente, a ese tipo de seguro regulado en la LSS de 1943, aunque es importante destacar que al reformarse la fr. XXIX del a. 1223 constitucional en 1929, ya se previó la posibilidad de proporcionar protección y bienestar a "los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

La seguridad social desvía la atención primaria de la contribución y pone el acento en la necesidad. Rendón Vázquez dice que manifiesta una tendencia a proteger a toda la población contra

riesgos que afectan a la salud; a reunir las entidades aisladas de seguros sociales o de asistencia sanitaria en una sola entidad o en un grupo de ellas (cajas o instituciones) dirigidas por un órgano común, sujetas a los mismos sistemas técnicos y administrativos y con una sola entidad encargada del financiamiento y se integran todas las acciones en un plan o política nacional componente de la política general del Estado "y ensamblado, en primer término, con la política económica" (p. 39). Sin embargo, en función de esa variedad conceptual que destacamos antes, puede tener un ámbito de efectos mucho más amplio que la simple preocupación por la salud.

La solidaridad social, que aparece en México con la Ley de 1973, se conoce en nuestro sistema como "servicios de solidaridad social" (a. 232, LSS) y comprende asistencia médica, farmacéutica e, incluso, hospitalaria en favor de los núcleos de población "que por el propio estadio de desarrollo del país, constituyan polos de profunda marginación rural, suburbana y urbana, y que el Poder Ejecutivo Federal determine como sujetos de solidaridad social" (aa. 236 y 237). La prestación del servicio, dice la Ley, operará mediante unidades médicas instaladas precisamente en los lugares de menor desarrollo, y su financiamiento queda a cargo exclusivo de la Federación (a. 239), aportando el IMSS el apoyo necesario.

Es característica de estos servicios que los beneficiados contribuyan con aportaciones en efectivo o con la realización de trabajos personales en favor de las comunidades en que habiten "y que propicien que alcancen el nivel de desarrollo económico necesario para llegar a ser sujetos de aseguramiento en los términos de esta ley" (a. 239).

La LSS de 1943 fue concebida, precisamente, para establecer seguros sociales, pero gracias al desarrollo de los servicios, pronto se hizo evidente que podía extender sus apoyos a quienes no fueran necesariamente contribuyentes, obviamente sin poner en riesgo sus recursos de destino específico. Nacieron así las Casas de las Aseguradas que dieron origen, años después, a los Centros de Bienestar Social Familiar.

En la Ley de 1973, el a. 2343 formalizó las prestaciones sociales refiriéndolas a programas de:

"I. Promoción de la salud, difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos y del uso de medios masivos de comunicación;

II. Educación higiénica, materno-infantil, sanitaria y de primeros auxilios;

III. Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda;

IV. Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas y en general de todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre;

V. Regularización del estado civil;

VI. Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo a fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores;

VII. Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo;

VIII. Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia y de unidades habitacionales adecuadas;

IX. Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares; y

X. Los demás útiles para la elevación del nivel de vida individual y colectivo."

Los recursos del IMSS para atender las prestaciones sociales que caracteri-

zan a la seguridad social deben provenir de los que deriven de los ramos de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, son de ejercicio discrecional y en todo caso corresponde a la asamblea general determinar la cantidad que deba destinarse a dichas prestaciones (a. 235).

Néstor de BUEN LOZANO

Seguro. Del latín *securus*. Contrato por el cual una persona, natural o jurídica, se obliga a resarcir pérdidas o daños que ocurran en las cosas que corren un riesgo en mar o tierra. El seguro es un medio de satisfacer necesidades futuras originadas por un siniestro posible.

1. *Concepto.* El seguro es el contenido material de un contrato por el cual una empresa aseguradora se obliga, mediante una prima, a resarcir un daño o, a pagar una suma de dinero al verificarse la eventualidad prevista en el contrato (a. 1, LSCS).

La materia del seguro se divide en dos campos: seguro de cosas o de daños y el seguro sobre las personas. *a)* Seguro de cosas o daños: hace alusión a la teoría de responsabilidad, ya que por determinadas circunstancias pueden dar lugar a una reclamación de daños o de intereses, que pueden ser imputables a una persona por la prestación de ciertos servicios o por la falta de ciertos cuidados. *b)* Seguro sobre las personas: hace alusión a lo que erróneamente se denomina seguro de vida de las personas.

2. *Elementos del seguro:* *a)* la póliza; *b)* la prima; *c)* el riesgo y la realización del siniestro.

a) La póliza es el instrumento escrito en el cual queda integrado el seguro. Su contenido dependerá del tipo de seguro que se contrate; *b)* la prima es la

suma de dinero que habrá de cubrirse como pago del contrato; *c)* el riesgo y la realización del siniestro constituyen la circunstancia *sine qua non* para que el contrato de seguro surta efectos.

3. *Seguro en el derecho civil.* El Código Civil regula en sus aa. correspondientes el contrato de seguro, estableciendo en estos preceptos los principios fundamentales de dicho contrato. De donde se desprende que el contrato de seguro es aquel por el cual el asegurador responde del daño fortuito que sobrevenga en los bienes muebles o inmuebles asegurados mediante cierto precio, el cual puede ser fijado libremente por las partes.

4. *Seguro en el derecho mercantil.* El CCo vigente trata del seguro en general.

5. *Seguro en el derecho administrativo.* La puesta en marcha del seguro en la rama del derecho administrativo radica principalmente en la tutela del Estado. A este rubro pertenecen los seguros sociales, que habrán de comprender el grupo de seguros cuyo fin es garantizar a la clase trabajadora las consecuencias económicas de todos los riesgos que puedan sufrir, tanto en el ejercicio de sus funciones laborales como en detrimento o alteración de su condición física y psíquica.

El Estado mexicano tiene encomendada la supervisión de los seguros sociales al IMSS, al ISSSTE y al ISSFAM.

El conocido seguro de carácter social tiene su origen en la necesidad que tuvieron los trabajadores, fundamentalmente los obreros durante la Revolución Industrial, de protegerse contra los riesgos profesionales y las desgracias sociales. Fue entonces cuando se crearon las asociaciones mutualistas que intentaron ayudar a los desvalidos y a los deudos de los obreros que por alguna

razón morían. Sin embargo, fue en 1850 cuando en Francia apareció la Ley de Seguro de Enfermedades cuando se da el nacimiento del seguro social.

Son dos grandes vertientes principales que se presentan en torno al seguro social: por un lado la ayuda asistencial o económica cuando acontece algún accidente o enfermedad en el trabajador, y por el otro, este mismo apoyo cuando por alguna razón el trabajador ha perdido su trabajo.

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de accidentes. El seguro de accidentes es una de las bases mínimas de la seguridad social, consagrada en el a. 123 constitucional, fr. XI: "a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales [...], b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determina la Ley".

En términos de Ripert, el seguro de accidentes descansa no en la teoría de la responsabilidad sino en la teoría de la reparación del daño sufrido por la víctima.

1. Concepto. Es la prestación que recibe el trabajador, cuando en el cumplimiento de su obligación laboral sufre una lesión orgánica o perturbación en la salud. El seguro de accidentes cubre entonces, las contingencias físicas u orgánicas que sufra el trabajador. Este seguro es regulado tanto en la LFT como en la LSS.

Entonces, el seguro de accidentes cubre:

A. El *accidente de trabajo*, siendo "toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sean el lugar y el tiempo

en que se preste" (aa. 49, LSS, y 474, LFT). La redacción de ambos preceptos legislativos es en los mismos términos); además de,

B. *Enfermedad de trabajo*, es todo estado patológico derivado de la acción continuada de la causa que tenga como origen o motivo el trabajo o la prestación de sus servicios (aa. 50, LSS, y 475, LFT). La redacción de ambos preceptos legislativos es en los mismos términos).

Se incluyen también los accidentes que tengan lugar durante el traslado directo del domicilio del trabajador al lugar de trabajo o viceversa.

2. Tipo de riesgos. En el seguro de accidentes se otorga una prestación en especie, que es determinada con base en el detrimento sufrido por el trabajador en sus facultades y aptitudes laborales, evaluando también, las consecuencias posteriores de la enfermedad o el accidente para el buen desempeño del trabajo. Entonces, dependiendo del accidente o la enfermedad que sufra el trabajador, los riesgos pueden producir:

a) Incapacidad temporal. Es la privación de las facultades o aptitudes que entorpecen parcial o totalmente a una persona para el desempeño de su trabajo por algún lapso de tiempo (a. 477, LFT);

b) Incapacidad permanente parcial. Es el decrecimiento de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar, en este caso, en forma continua (a. 479, LFT);

c) Incapacidad permanente total. Es la pérdida de facultades y aptitudes de una persona, la cual se ve imposibilitada para realizar cualquier trabajo por el resto de su vida (a. 481, LFT);

d) Muerte. En caso de perder la vida el trabajador, sus derechohabientes podrán exigir tanto una prestación econó-

mica como el pago de los gastos del sepelio. En este caso se aplicarán las disposiciones relativas al seguro de muerte.

3. Sobre las enfermedades. La LFT determina en su a. 513, una tabla de enfermedades de trabajo, donde enumera, con base en rubros generales, las alteraciones de la salud que el trabajador puede sufrir, haciendo mención, también, a los oficios susceptibles de adquirir las enfermedades (la legislación mexicana contempla ciento sesenta y un enfermedades). Los rubros son: a. Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral; b. Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalaciones de gases y vapores; c. Dermatitis; d. Oftalmopatías profesionales; e. Intoxicaciones; f. Infecciones, parasitosis, micosis y virosis; g. Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos; h. Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales de medio de trabajo; i. Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer); j. Cáncer; k. Enfermedades endógenas.

4. Sobre la valuación de las incapacidades. Para conocer la prima que será entregada por concepto del seguro de accidentes, la LFT en su a. 514, determina en la tabla de valuación de incapacidades permanentes el porcentaje al que tendrá derecho el trabajador por la incapacidad permanente que ha sufrido. Siempre que la incapacidad sea temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir el trabajador (a. 491, LFT).

5. Excepciones. En el a. 37 de la LISSTE, así como en el 53 de la LSS, se

determina que no se podrá considerar como riesgo o accidente de trabajo cuando: a. Hubiera ocurrido encontrándose el trabajador en estado de embriaguez; b. Si el accidente ocurre cuando el trabajador hubiera estado bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica, siempre que el trabajador hubiera dado aviso a su patrón o jefe inmediato presentando el requerimiento médico para hacerlo; c. Si el trabajador se hubiera ocasionado la lesión intencionalmente o por acuerdo de otra persona; d. Cuando los accidentes o lesiones hubieran sido el resultado de un intento de suicidio o producto de una riña, o bien, originados por algún delito cometido por éste. Cuando el trabajador sufre alguna lesión u accidente en las anteriores circunstancias, tendrá derecho a las prestaciones en el ramo de enfermedades y maternidad o bien a la pensión de invalidez, y en caso de muerte del asegurado los beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones correspondientes (aa. 54 LSS, y 501, LFT).

6. Obligaciones y responsabilidades del patrón. El patrón habrá de notificar al IMSS, de la existencia de algún accidente o enfermedad de trabajo (aa. 58, LSS, y 504, fr. IV, LFT). Siempre que se compruebe que el riesgo de trabajo fue producido en forma intencional por el patrón, la ley otorgará simplemente una sanción en especie, quedando obligado a cubrir íntegramente las erogaciones que haga el Instituto (a. 55, LSS). Cuando la junta de conciliación y arbitraje estime que en el riesgo u accidente sufrido por el trabajador existe una falta inexcusable del patrón, se aumentará un porcentaje en la indemnización (aa. 490, LFT, y 56, LSS).

7. Tipo de indemnizaciones. El seguro de accidentes o riesgos de trabajo dará lugar a prestaciones en especie y prestaciones en dinero. A. Prestaciones en especie: éstas podrán consistir en: a. asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; b. servicio de hospitalización; c. aparatos de prótesis y ortopedia; d. rehabilitación (a. 63, LSS). B. Prestaciones en dinero: los montos serán entregados al trabajador o sus derechohabientes en razón al tipo de incapacidad sufrida (aa. 65-73, LSS). Salvo el caso de muerte, las prestaciones son acumulativas, no alternativas.

V. SEGURO DE ENFERMEDAD, SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO, SEGURO DE INVALIDEZ, SEGURO DE MUERTE

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de cesantía en edad avanzada.

1. *Concepto.* Prestación social regulada en el a. 143 de la LSS, cuya aplicación está supeditada al cumplimiento de un término: la edad de sesenta años. En este caso, a partir de este momento el trabajador que sea retirado de sus obligaciones laborales, independientemente de su desvinculación laboral, el seguro de cesantía en edad avanzada posibilita al trabajador el gozar de las siguientes prestaciones: pensión, seguro de enfermedad, de maternidad, asignaciones familiares y ayuda asistencial (a. 144, LSS).

2. *Requisitos.* Que el trabajador haya notificado al IMSS por lo menos un mínimo de quinientas cotizaciones semanales (diez años), que alcance la edad de sesenta años y haber terminado la relación laboral de trabajo remunerado (a. 145, LSS).

3. *Efectos.* El seguro de cesantía en edad avanzada habrá de ser tramitado personalmente por el interesado. Esta

prestación excluye el otorgamiento posterior de las pensiones de invalidez o de vejez, siempre que el trabajador no reingrese al régimen obligatorio del seguro social, circunstancia que será regulada entonces por el a. 183, fr. IV, buscando siempre el otorgamiento del seguro o pensión más favorable para el trabajador (a. 148, LSS).

Con relación al monto del seguro de cesantía en edad avanzada, éste es determinado con base en lo dispuesto por el a. 171 de la LSS, tomando como base para los sesenta años cumplidos un porcentaje del 75% de la cuantía de la pensión de vejez, aumentando el 5% para cada año, además se determina que no podrá ser inferior al noventa por ciento del salario mínimo general que rige para el D. F. (a. 168, LSS).

El origen del seguro de cesantía, también conocido como seguro de desempleo o seguro contra el paro, es la protección al trabajador cuando por alguna razón se encuentra desempleado. A principios del siglo XIX algunas asociaciones profesionales empezaron a establecer sistemas de ayuda económica y de colocación a los desocupados. Posteriormente, durante el siglo pasado, en la mayoría de los países industrializados de Europa, las organizaciones laborales exigieron a los gobiernos una ayuda pecuniaria para los momentos en que las industrias estuvieran fuera de funciones.

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de desempleo. "Seguro" proviene del latín *se*, apartar, poner fuera, y de *cura*, del verbo *curare*, que significa cuidar, que no necesita de cuidado, porque está a salvo. Jurídicamente la palabra designa una protección contra

ciertas contingencias, para evitar daños, y como paliativo de éstos.

"Desempleo" se compone de la preposición des, del latín *dis*, que denota negación, privación, carencia, y de "empleo", que es la ocupación, por encargo, de un negocio, comisión o puesto.

El seguro como institución económica y jurídica, es el proceso de distribución del peso de un riesgo entre todo el grupo demográfico incluido; riesgo es la posibilidad de un daño. El portador de la seguridad, cuando el asunto es de interés público, es generalmente el Estado, para el fin de suministrar algún tipo de auxilio adecuado a la naturaleza del siniestro, dentro de un sistema de administración y financiamiento general o particular de la contingencia.

El seguro de desempleo es un instrumento de la seguridad social, que protege de las consecuencias derivadas de la grave contingencia que representa para el trabajador, verse desprovisto de su empleo, siendo que quiere y puede continuar laborando.

El desempleo es una de las plagas que azotan al mundo contemporáneo. Se trata de un severo y complejo problema del que no se han logrado sustraer ni los llamados países industrializados o del primer mundo.

El seguro de desempleo es uno de los ramos de la seguridad social más difíciles de instrumentar, porque está estrechamente ligado a cuestiones de control de la natalidad, de migración, de inversión nacional y extranjera, de desarrollo tecnológico, de política laboral, en lo general, y de política de empleo en lo particular, etcétera.

Un enfoque elemental que no puede perderse de vista al analizar el tema del seguro de desempleo, es su naturaleza de "medicamento", que se aplica para

atacar las consecuencias del desempleo. En un plano diferente, pero indisociable, están las medidas tendentes a evitar de raíz el desempleo: servicio nacional de empleo, sistemas de orientación vocacional y de reorientación de mano de obra desplazada, etcétera. En otras palabras, las medidas de política de empleo atacan al fondo del problema; el seguro de desempleo, sólo sus perniciosos efectos.

A decir de la OIT, algo más de tres decenas de países miembros de ese organismo internacional han establecido seguros de desempleo.

En México no opera un seguro de desempleo; existen, sí, una serie de medidas que constituyen paliativos en favor del trabajador que enfrenta una coyuntura de desempleo, pero que carecen de la cohesión y de la amplia cobertura que amerita un programa de esta naturaleza.

En la fr. XXIX del apartado "A" del a. 123 constitucional se señala que es de utilidad pública la LSS, y que dicho ordenamiento comprenderá, entre otros seguros, uno de *cesación involuntaria del trabajo*.

Es el caso que en la LSS no se establece un seguro de cesación involuntaria del trabajo, sino únicamente los seguros de riesgo de trabajo, de enfermedades ajenas al trabajo y maternidad, de invalidez, de vejez, de *cesantía en edad avanzada*, de muerte, de guarderías y de retiro.

En los regímenes de seguridad social para los trabajadores al servicio del Estado y para las fuerzas armadas mexicanas, tampoco está previsto el seguro de desempleo. No tenemos noticia de que esté funcionando al amparo de algunos de los sistemas estatales de seguridad social.

Como ejemplo de algunas medidas, aisladas y parciales, que favorecen al trabajador despedido, se pueden citar: la conservación de los derechos inherentes al seguro de enfermedades y maternidad, durante un breve periodo, en caso de quedar privado de trabajo remunerado; la posibilidad de disponer, en casos de contingencia y cubriendo ciertos requisitos, de parte de la subcuenta de ahorro que forma parte de su cuenta individualizada del Sistema de Ahorro para el Retiro; el pago de salarios caídos, de carácter indemnizatorio, en los supuestos de despido injustificado; el pago de indemnizaciones especiales para los casos de implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos; creación de fondos de ahorro previstos en los contratos colectivos o en los estatutos sindicales, etcétera.

Cuando se pretende instaurar un seguro de desempleo, debe meditararse con serenidad sobre cuáles serían los motivos de cesación involuntaria del trabajo, que darían lugar al otorgamiento de las prestaciones respectivas, y cuáles los requisitos y condiciones que tendría que cubrir el trabajador desempleado antes y durante el tiempo en que se encuentra desocupado. En estos aspectos estriba, en buena medida, la viabilidad de un seguro de esta naturaleza.

Es fundamental considerar que un seguro de desocupación supone de manera necesaria que los trabajadores sin empleo, también llamados "cesantes" o "parados", están en aptitud física y jurídica de reincorporarse al trabajo, es decir, que no tienen impedimento para colocarse en una nueva actividad, pero que además desean trabajar.

A nivel de doctrina, Óscar Ramos Álvarez señala algunos requisitos que se podrían exigir al asegurado, para tener

acceso a un seguro de desempleo: a) Previos a la obtención de los beneficios: que quede privado de un trabajo pleno y regular, en forma involuntaria; tener cubierto el tiempo o número de cotizaciones previas que se señalen; que esté apto para el trabajo; que su salario no sea superior a cierto límite máximo; que se inscriba en el servicio nacional de empleo; que solicite un nuevo empleo dentro de un plazo determinado; que no esté disfrutando de los beneficios de otros seguros; que medie un periodo de espera entre la solicitud y el otorgamiento de los beneficios. b) Durante el desempleo: que esté dispuesto y disponible para el trabajo (no estar empleado, no vivir en lugar distante o inaccesible, no disponer tan sólo de unas cuantas horas para dedicarle al trabajo); que busque empleo, o que colabore en encontrarlo con el servicio nacional de empleo.

El esquema de financiamiento, sostiene el propio Ramos Álvarez, sería tripartito, con aportaciones de los trabajadores ocupados, de los patrones y del Estado. La determinación de las cuotas tendría que considerar cuestiones tan complejas como los índices de desempleo, el costo del programa, su impacto y las perspectivas para su ampliación paulatina en el mediano y largo plazos.

El tipo de prestaciones que por lo común derivan de los seguros de este tipo son: en dinero (subsidio periódico), en servicios (bolsa de trabajo, orientación vocacional, reeducación profesional) y en especie (despensas, ayuda para vestido, boletos de transporte). En conjunto, estas prestaciones están orientadas a garantizar la subsistencia del trabajador y asegurarle una nueva ocupación, inclusive reubicándolo cuando así lo ameriten las condiciones del mercado.

Es muy importante que se haga el esfuerzo intelectual de diseñar un posible seguro de desempleo para nuestro país; no obstante, consideramos que hoy día es un privilegio al alcance sólo de los países ricos.

Los altos niveles de desempleo que se registran en el país impiden, al menos por el momento, que estemos en posibilidad económica de cubrir esta contingencia que afecta a un segmento importante de la población. Si se adoptara ahora, sería una carga muy gravosa para los trabajadores ocupados, y las condiciones en las que se tendría que establecer, necesariamente, dejarían fuera de los beneficios a muchos cesantes, lo que le resta viabilidad al proyecto. Como es natural, este mecanismo no funcionaría en los casos de despido masivo o generalizado.

José DÁVALOS

Seguro de enfermedad. 1. *Concepto.* Enfermedad es toda alteración de la salud que cause un menoscabo o perturbación al organismo, física o psíquica. Entonces, cuando hablamos del seguro de enfermedad nos referimos a la prestación social que otorga el IMSS, siempre que exista la certificación de una alteración en la salud del asegurado, del pensionado o de sus beneficiarios (a. 92 de la LSS).

Tratándose del asegurado o del pensionado, el seguro de enfermedad cubrirá todas las prestaciones de atención médica, preventiva, quirúrgica, además de las que le correspondan conforme a la ley; los beneficiarios gozarán del seguro de enfermedad siempre que no se presente el caso de viudez o de orfandad.

2. *Requisitos.* En este caso, la enfermedad es un estado patológico resulta-

do de una acción continuada de una causa ajena a la relación laboral. Es importante destacar que la enfermedad debe tener su origen en otras causas al desempeño de las obligaciones laborales, ya que en caso contrario estaríamos en presencia de una enfermedad producto de un riesgo de trabajo.

3. *Naturaleza de las prestaciones.* Podrán ser de dos tipos: prestación en dinero o prestación en servicio. Las prestaciones en dinero consistirán en un subsidio económico que se otorgará al trabajador o al pensionado exclusivamente, cuando la enfermedad lo incapacite para trabajar (a. 104 de la LSS). El dinero se paga al inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas. La prestación económica se otorgará siempre que se hayan cubierto cotizaciones semanales anteriores a la enfermedad. Con relación a las prestaciones en servicio, se refieren a la asistencia médico-quirúrgica, a la asistencia hospitalaria y a la farmacéutica. El pensionado no tendrá derecho al subsidio cuando se provoque intencionadamente la enfermedad.

4. *Lapso de la prestación.* El seguro de enfermedad empezará a aplicarse "desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento" (a. 99, LSS), con la posibilidad de prórroga hasta por cincuenta y dos semanas más, en caso de que el asegurado continúe enfermo, previo dictamen médico.

5. *Efectos de la enfermedad.* La enfermedad debe ser temporal o curable; en caso de ser permanente, el asegurado tendrá derecho a la pensión de invalidez, ya que ésta produce una incapacidad definitiva para el trabajo o por lo

menos pasa de una inhabilitación que pase de cincuenta y dos semanas.

6. *Otorgamiento del seguro de enfermedad.* En caso de enfermedad, el Instituto prestará los servicios: *a)* directamente, a través de su propio personal o instalaciones; *b)* indirectamente, en virtud de convenios con otros organismos públicos o particulares que presten servicios de atención de enfermedades, o bien, *c)* por medio de convenios específicos con establecimientos de servicios médicos y hospitalarios (a. 97, LSS).

7. Tratándose del ISSFAM, el seguro de enfermedad comprende la atención médico-quirúrgica, que incluye la asistencia hospitalaria, la farmacéutica, y en su caso, la obstétrica, la ortopédica y la rehabilitación (aa. 152, y 155 de la LISFAM). Tendrán derecho a este seguro los militares en activo y en retiro, además de sus familiares, el cónyuge o la concubina, los hijos menores de edad hasta los veinticinco años, las hijas solteras, el padre y la madre (a. 152 de la LISSFAM).

Según los preceptos de la Declaración de los Derechos Humanos, la salud es un bien que habrá de ser procurado por los Estados. Por otro lado, las alteraciones en la salud pueden impedir total o parcialmente el adecuado desempeño del trabajo o eventualmente que las funciones laborales sean causantes de las enfermedades; por esto de acuerdo con la filosofía de los derechos humanos y los principios del derecho a la salud, el seguro de enfermedades se contempla en los sistemas de seguridad social de mayor desempeño.

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de guardería. 1. *Concepto.* Considerado como una prestación adicio-

nal a la mujer trabajadora, Briseño Ruiz opina que habría de ser incorporado al seguro de maternidad. Es una obligación del IMSS, el cual se compromete a prestarlo (a. 15, LSS). El seguro de guardería pretende apoyar a la mujer trabajadora asegurada y a su familia en la atención y cuidado de sus hijos durante su infancia (a. 184, LSS).

2. *Derechos de la madre asegurada.* Las madres tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo (a. 188, LSS).

3. *Tipos de prestaciones.* La guardería infantil habrá de cubrir los servicios de "aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas" (a. 186, LSS).

4. *Ubicación.* El IMSS instalará las guarderías infantiles, por: *a)* zonas convenientemente localizadas; *b)* en relación con los centros de trabajo y de habitación; *c)* en las localidades donde opere el régimen obligatorio (a. 187, LSS).

5. *Guarderías infantiles locales.* El IMSS podrá celebrar convenios de reversión de cuotas o subrogación de servicios, cuando los patrones instalen voluntariamente guarderías infantiles en los lugares de trabajo, empresas o establecimientos (a. 192, LSS).

6. *Duración del seguro.* Las guarderías infantiles recibirán a los hijos de las trabajadoras aseguradas desde la edad de cuarenta y tres días, y serán atendidos hasta los cuatro años (a. 189, LSS).

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de invalidez. 1. *Concepto.* Es la prestación laboral que tendrá un asegurado cuando como consecuencia de una enfermedad o accidente no profesional, el pensionado se ve imposibilita-

do para procurarse un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional, o bien, que obtenga por sus características físicas un salario superior al cincuenta por ciento de la que reciba un trabajador en pleno goce de sus facultades físicas (a. 128, LSS).

2. *Prestaciones.* El asegurado tendrá derecho a atención médica y a prestaciones en especie. A. Atención médica: asistencia médica. B. Prestaciones en especie: corresponden al otorgamiento de una pensión que será temporal por periodos renovables al asegurado, y definitiva, cuando el asegurado sufra de invalidez permanente (a. 130, LSS).

3. *Requisitos.* Es necesario que el asegurado tenga acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales (a. 131, LSS). Además, se le obliga a los asegurados el sujetarse a exámenes médicos e investigaciones sociales y económicas (aa. 133 y 135, LSS).

4. *Excepciones:* a) cuando los asegurados se provoquen intencionalmente la invalidez, por sí o de acuerdo con otra persona; b) cuando resultaran responsables de un delito intencional que les hubiese generado la invalidez; c) cuando el asegurado padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen del Seguro (a. 132, LSS). Sin embargo, cuando la invalidez se produzca por la imprevisión, negligencia, impericia o falta de cuidado en el ejercicio de su trabajo, no exime del pago en la pensión correspondiente.

5. *Goce de la prestación.* El derecho a la pensión de invalidez nace el día en que se produzca el riesgo.

6. *Monto de las pensiones.* Serán otorgadas anualmente, y se compondrán de una cuantía básica y de incrementos anuales que se computarán de acuerdo con las cotizaciones semanales recono-

cidas al asegurado con posterioridad a las primeras quinientas semanas de cotización (a. 167, LSS). No podrá exceder del cien por ciento del salario promedio que sirvió de base para fijar la cuantía de la pensión (a. 169, LSS).

Tratándose de trabajadores al servicio del Estado, la LISSSTE determina el otorgamiento de la pensión por invalidez, a los trabajadores que hubieran cotizado durante quince años y por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo hubieran sufrido una inhabilitación física o mental (a. 82, LISSSTE). Es necesario que el trabajador tramite personalmente la pensión, además de someterse a los exámenes médicos para que se dictamine la invalidez. Una vez recuperado, el trabajador tendrá derecho a ser incorporado a sus funciones, y en caso de no poder desempeñarlas se le asignarán otras. Cuando fuera imposible incorporarlo a otra función laboral, el trabajador seguirá percibiendo la pensión.

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de jubilación. 1. *Concepto.* Prestación laboral a la que tienen derecho los trabajadores del Estado, sujeta a un término en la duración de la relación laboral: treinta años de servicio o más e igual de tiempo en la cotización al Instituto (a. 72 de la LISSSTE).

2. *Derecho de goce.* La percepción de la jubilación iniciará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese recibido el último sueldo por haber causado baja.

3. *Monto.* La pensión de jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al cien por ciento del sueldo. En caso de muerte tendrán derecho a la pensión los familiares derechohabientes del trabajador

4. *Prescripción.* El derecho a la jubilación y a la pensión es imprescriptible; sin embargo, las pensiones no reclamadas dentro de los tres años siguientes a la fecha en que hubieran sido exigibles prescribirán en favor del Instituto (a. 98 de la LISSSTE).

V. SEGURO PARA EL RETIRO

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de maternidad. Es un instrumento de la seguridad social que protege de los riesgos inherentes a la contingencia de la maternidad, mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero y en especie. Estos beneficios se asignan a las mujeres amparadas por este ramo del seguro, que cubran los requisitos señalados en las leyes respectivas.

En la C. mexicana se encuentra el fundamento de este tipo de seguro: de manera implícita se halla en el a. 123, apartado A, fr. XXIX, y en forma expresa en el apartado B, fr. XI, inciso a.

En el nivel reglamentario, el seguro de maternidad se regula en la Ley del IMSS (aa. del 92 al 120), para los trabajadores en general; en la LISSSTE (aa. del 23 al 32), para los trabajadores al servicio del Estado, y en la LISSFAM (aa. del 152 al 163), para los trabajadores del ejército, fuerza aérea y armada.

Las leyes de seguridad social asocian el seguro de maternidad con el seguro de enfermedades que no tienen su origen en el trabajo; hay varias disposiciones comunes para ambas especies de seguro. La maternidad es una etapa en que la mujer requiere de cuidados médicos, aun cuando la "sintomatología" respectiva no constituye propiamente una enfermedad.

La protección de este seguro abarca al embarazo, a partir de que lo certifi-

quen médicamente las instituciones, al parto y a la etapa posterior al alumbramiento (puerperio).

Las prestaciones derivadas de este seguro van encaminadas a la protección, tanto de la madre como del hijo. Asimismo, el seguro de maternidad no es exclusivo de la trabajadora asegurada o pensionada; su aplicación se extiende a otras personas como son: la esposa, la concubina o la hija del asegurado o pensionado.

Analicemos brevemente el seguro de maternidad, a la luz de los tres principales regímenes de seguridad social que operan en México.

Trabajo en general. El seguro de enfermedades y maternidad es uno de los seguros que comprende el régimen obligatorio. Los otros son el de riesgos de trabajo; de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; de guarderías para los hijos de asegurados, y de retiro.

Es factible que tengan acceso a las prestaciones del seguro de maternidad, los sujetos de aseguramiento aún no incorporados al régimen obligatorio, si solicitan su incorporación voluntaria al mismo. También pueden acceder a estos beneficios quienes no estén amparados por el régimen obligatorio, mediante la contratación de un seguro facultativo (médico de carácter opcional).

Las prestaciones en especie que le corresponden a la asegurada en el caso de maternidad, son: asistencia obstétrica, ayuda en especie para lactancia durante seis meses, y una canastilla al momento del nacimiento. Iguales beneficios se otorgan a las trabajadoras que gozan de una pensión.

Las mismas prestaciones, menos la canastilla, le corresponden a la esposa del asegurado y a la del pensionado; a falta de esposa, y cumpliendo ciertos

4. *Prescripción.* El derecho a la jubilación y a la pensión es imprescriptible; sin embargo, las pensiones no reclamadas dentro de los tres años siguientes a la fecha en que hubieran sido exigibles prescribirán en favor del Instituto (a. 98 de la LISSSTE).

V. SEGURO PARA EL RETIRO

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de maternidad. Es un instrumento de la seguridad social que protege de los riesgos inherentes a la contingencia de la maternidad, mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero y en especie. Estos beneficios se asignan a las mujeres amparadas por este ramo del seguro, que cubran los requisitos señalados en las leyes respectivas.

En la C. mexicana se encuentra el fundamento de este tipo de seguro: de manera implícita se halla en el a. 123, apartado A, fr. XXIX, y en forma expresa en el apartado B, fr. XI, inciso a.

En el nivel reglamentario, el seguro de maternidad se regula en la Ley del IMSS (aa. del 92 al 120), para los trabajadores en general; en la LISSSTE (aa. del 23 al 32), para los trabajadores al servicio del Estado, y en la LISSFAM (aa. del 152 al 163), para los trabajadores del ejército, fuerza aérea y armada.

Las leyes de seguridad social asocian el seguro de maternidad con el seguro de enfermedades que no tienen su origen en el trabajo; hay varias disposiciones comunes para ambas especies de seguro. La maternidad es una etapa en que la mujer requiere de cuidados médicos, aun cuando la "sintomatología" respectiva no constituye propiamente una enfermedad.

La protección de este seguro abarca al embarazo, a partir de que lo certifi-

quen médicamente las instituciones, al parto y a la etapa posterior al alumbramiento (puerperio).

Las prestaciones derivadas de este seguro van encaminadas a la protección, tanto de la madre como del hijo. Asimismo, el seguro de maternidad no es exclusivo de la trabajadora asegurada o pensionada; su aplicación se extiende a otras personas como son: la esposa, la concubina o la hija del asegurado o pensionado.

Analicemos brevemente el seguro de maternidad, a la luz de los tres principales regímenes de seguridad social que operan en México.

Trabajo en general. El seguro de enfermedades y maternidad es uno de los seguros que comprende el régimen obligatorio. Los otros son el de riesgos de trabajo; de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; de guarderías para los hijos de asegurados, y de retiro.

Es factible que tengan acceso a las prestaciones del seguro de maternidad, los sujetos de aseguramiento aún no incorporados al régimen obligatorio, si solicitan su incorporación voluntaria al mismo. También pueden acceder a estos beneficios quienes no estén amparados por el régimen obligatorio, mediante la contratación de un seguro facultativo (médico de carácter opcional).

Las prestaciones en especie que le corresponden a la asegurada en el caso de maternidad, son: asistencia obstétrica, ayuda en especie para lactancia durante seis meses, y una canastilla al momento del nacimiento. Iguales beneficios se otorgan a las trabajadoras que gozan de una pensión.

Las mismas prestaciones, menos la canastilla, le corresponden a la esposa del asegurado y a la del pensionado; a falta de esposa, y cumpliendo ciertos

requisitos, tiene ese derecho la concubina del asegurado o del pensionado.

Por otra parte, la asegurada tiene derecho a prestaciones en dinero, consistentes en un subsidio igual al cien por ciento de su salario base de cotización, durante 42 días antes del parto y 42 posteriores al mismo.

Si el parto se da con posterioridad a la fecha señalada como probable por el IMSS, se entregará el subsidio por los 42 días anteriores, y en cuanto a los días excedentes, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad general, o sea, con un sesenta por ciento del salario base de cotización. En otras palabras, los días que se amplíe el periodo prenatal no se descuentan del descanso posnatal.

En el supuesto contrario, esto es, cuando la fecha del parto se anticipa a la pronosticada, la trabajadora recibirá el subsidio correspondiente al periodo prenatal de que hubiera disfrutado, más los 42 días correspondientes al descanso posnatal.

Esta última situación resulta desventajosa para la trabajadora; lo adecuado sería que obtuviera el disfrute completo de los descansos previo y posterior al parto, engrosando el descanso posnatal en la medida en que el descanso prenatal se viera reducido.

Para que proceda el pago del subsidio, es necesario que la asegurada haya cubierto, por lo menos, 30 cotizaciones semanales en los doce meses anteriores a la fecha de inicio del pago del subsidio, que el IMSS haya certificado el embarazo y la fecha probable del parto, y que no realice trabajo remunerado durante los periodos pre y posnatal.

El goce del subsidio exime al patrón de la obligación de pagar salario íntegro durante el descanso de materni-

dad, "hasta los límites establecidos por la ley" (a. 111 de la LSS). Esto significa que si el subsidio es menor que el salario, en razón del límite superior que se establece para el salario base de cotización (a. 33 de la LSS), o porque en el contrato colectivo o en el contrato-ley se señalen prestaciones superiores, el patrón deberá cubrir la diferencia en forma directa, o bien, contratando con el IMSS seguros adicionales.

Si la trabajadora no cuenta con el número de cotizaciones necesarias para obtener el subsidio por maternidad, corresponderá al patrón el pago directo del salario íntegro.

En el caso de que quede sin empleo el asegurado, éste, bajo la figura de conservación de derechos, puede continuar disfrutando, junto con sus familiares, de las prestaciones en especie de este seguro hasta por ocho semanas, siempre que haya cubierto un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas en el periodo inmediato a la pérdida del empleo.

Como una medida de protección para los trabajadores y como una forma de afianzar al derecho de huelga, se establece en el a. 188 de la LSS, que los trabajadores continuarán recibiendo las prestaciones médicas durante el tiempo que dure el movimiento de huelga.

Trabajo al servicio del Estado. En este ámbito tienen derecho a las prestaciones de maternidad: la trabajadora, la pensionista, la esposa o, en su caso, la concubina del trabajador o del pensionista, la esposa o, en su caso, la concubina del trabajador o del pensionista, así como la hija del trabajador(a) o del pensionista, que sea soltera, menor de dieciocho años y que sea dependiente económico.

Las prestaciones que se otorgan por concepto de maternidad son: asistencia

obstétrica, ayuda hasta por seis meses para lactancia (sólo si existe incapacidad física o impedimento laboral para amamantar al hijo) y una canastilla de maternidad.

Se establece como condición para tener derecho a las prestaciones mencionadas, que durante los seis meses previos al parto se hayan mantenido vigentes los derechos de la persona de quien deriven los beneficios.

Se conservan los derechos de este seguro durante dos meses posteriores al cese, renuncia, vencimiento del plazo o terminación de la obra, siempre que se hayan prestado servicios ininterrumpidos los seis meses anteriores a la separación; es evidente que el requisito de haber prestado servicios se debe entender como tiempo de cotización. La conservación de los derechos es extensiva a los familiares derechohabientes.

No está previsto el subsidio u otra prestación en dinero, para las trabajadoras amparadas por este ramo del seguro social. Se entiende entonces que corresponde a los titulares de las dependencias, cumplir en forma directa con la obligación de pagar el salario íntegro durante los descansos pre y postnatales.

Trabajo en las fuerzas armadas. La LIS-SFAM se aplica a los miembros del ejército, de la fuerza aérea y de la armada, así como a sus familiares.

La protección a la maternidad se da como parte del seguro médico integral. Tiene derecho al servicio materno infantil, el personal militar femenino y la esposa o concubina del personal militar masculino.

Las prestaciones en especie son: consulta y tratamiento ginecológico, obstétrico y prenatal; atención del parto; atención del infante; ayuda para lactan-

cia, consistente en el suministro de leche durante seis meses, si se demuestra que existe imposibilidad de amamantar al hijo; una canastilla al momento del nacimiento (únicamente para el personal femenino, y para la esposa o concubina del personal de tropa).

El personal militar femenino tendrá derecho a disfrutar de un mes de licencia antes del parto y de dos meses después del mismo, con goce íntegro de sus haberes.

En los tres sistemas de seguridad mencionados se prevé el otorgamiento de las prestaciones en forma directa, o en forma indirecta a través de convenios con otras instituciones que cuenten con la infraestructura adecuada, y siempre bajo la vigilancia del obligado principal.

José DÁVALOS

Seguro de muerte. 1. *Concepto.* Contrato mercantil o prestación social por la que mediante un precio o cotizaciones realizadas, el asegurador o la institución se obliga a entregar al contratante o a su beneficiario un capital o diversas prestaciones al verificarse el fallecimiento de un individuo.

2. *Casos.* El seguro de muerte se presentará en: a) el caso de la muerte del asegurado (a. 149); b) la muerte de un pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada (a. 149, LSS); c) la muerte de un pensionado por incapacidad permanente, consecuencia de un riesgo de trabajo (a. 151, LSS); d) la muerte de un pensionado por incapacidad permanente total, provocada por causa ajena a un riesgo de trabajo (a. 150, fr. I, LSS).

3. *Derechos de los beneficiarios.* Se otorgará: a) pensión de viudez, a la esposa,

siempre que no muera antes de cumplir seis meses de matrimonio (a. 154, fr. I, LSS) o concubina (a. 152, LSS); *b*) pensión de orfandad, a los menores de edad que dependieran del asegurado o pensionado y hasta los veinticinco años cuando se encuentren estudiando (a. 156, LSS); *c*) pensión de ascendientes, cuando dependieran del asegurado o pensionado; *d*) ayuda asistencial a la pensionada por viudez; *e*) asistencia médica, para enfermedades o maternidad (a. 149, LSS).

4. *Requisitos.* Es necesario que el asegurado, al fallecer, hubiese realizado el pago de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales al Instituto, o bien, que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada (a. 150, fr. I, LSS). Además de las pensiones de viudez o de orfandad, si el asegurado hubiera tenido reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el IMSS pagará a los beneficiarios la cuenta original de los gastos de funeral y una ayuda económica por dos meses el salario mínimo en el D. F. (a. 112, LSS).

El a. 56 del ISSFAM contempla la ayuda para gastos de sepelio, distinguiendo a los generales, jefes y oficiales una ayuda de quince días de salario, mientras que el personal de tropa recibirá treinta días. El mismo cuerpo normativo contempla el seguro de vida militar, que "es la prestación que tiene por objeto proporcionar una ayuda pecuniaria a los beneficiarios de los militares que fallezcan, cualquiera que sea la causa de la muerte" (a. 73, LSS).

Contrario a lo que pareciera, Arce Cano comenta que el seguro de muerte fue tardíamente incorporado al régi-

men de seguridad social. Apenas en 1911 Alemania garantizaba el sostén económico a la familia que sufría la muerte de quien era el principal proveedor. Las viudas tenían derecho a la renta al cumplir 65 años; las viudas incapacitadas podían reclamar su derecho aun sin alcanzar la edad requerida.

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de riesgos de trabajo. 1. *Concepto.* El seguro de riesgos de trabajo es la prestación laboral que cubre los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo (a. 48, LSS). También conocido como riesgo profesional, este seguro impone al patrón la obligación de compensar por los accidentes y enfermedades que el trabajador pudiera sufrir en el ejercicio de sus funciones laborales. El seguro de riesgos de trabajo es regulado tanto por la LFT como por la LSS.

2. *Tipo de riesgos:* *a*) El accidente de trabajo "es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste" (aa. 49, LSS, y 474, LFT, la redacción de ambos dispositivos legislativos es en los mismos términos). Se incluyen también los accidentes que tengan lugar durante el traslado directo del domicilio del trabajador al lugar de trabajo o viceversa; *b*) *Enfermedad de trabajo* es todo estado patológico derivado de la acción continuada de la causa que tenga como origen o motivo el trabajo o la prestación de sus servicios (aa. 50, LSS, y 475, LFT). La redacción de ambos preceptos legislativos es en los mismos términos).

3. *Consecuencia de los riesgos de trabajo.* Dependiendo del accidente o la enfermedad que produzca al trabajador los riesgos pueden producir incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total o la muerte. En el seguro de accidentes se otorga una prestación en especie, que es determinada con base en el daño sufrido en las facultades y aptitudes del trabajador, evaluando, también, las consecuencias posteriores de la enfermedad o el accidente para el buen desempeño del trabajo. *a)* Incapacidad temporal es la privación de las facultades o aptitudes que entorpecen parcial o totalmente a una persona para el desempeño de su trabajo por algún lapso de tiempo (a. 477, LFT); *b)* Incapacidad permanente parcial es el decrecimiento de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar, en este caso, en forma continua (a. 479, LFT); *c)* Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades y aptitudes de una persona, la cual se ve imposibilitada para realizar cualquier trabajo por el resto de su vida (a. 481, LFT).

4. *Sobre las enfermedades.* La LFT determina en su a. 513, una tabla de enfermedades de trabajo, donde enumera, con base en rubros generales, las alteraciones de la salud que el trabajador puede sufrir, haciendo mención de los oficios susceptibles de adquirir las enfermedades (son ciento sesenta y un enfermedades). Los rubros son: *a)* Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral; *b)* Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalaciones de gases y vapores; *c)* Dermatitis; *d)* Oftalmopatías profesionales; *e)* Intoxicaciones; *f)* Infecciones, parasitosis, micosis y virosis; *g)* Enfermedades

producidas por el contacto con productos biológicos; *h)* Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales de medio de trabajo; *i)* Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer); *j)* Cáncer; *k)* Enfermedades endógenas.

5. *Sobre la valuación de las incapacidades.* Para conocer la prima que será entregada por concepto del seguro de accidentes, la LFT en su a. 514 determina en la tabla de valuación de incapacidades permanentes el porcentaje al que tendrá derecho el trabajador por la incapacidad permanente que ha sufrido. Siempre que la incapacidad sea temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir el trabajador (a. 491, LFT).

6. *Excepciones.* En el a. 37 de la LISSTE, así como en el 53 de la LSS, se determina que no se podrá considerar como riesgo o accidente de trabajo cuando: *a)* Hubiera ocurrido encontrándose el trabajador en estado de embriaguez; *b)* Si el accidente ocurre cuando el trabajador hubiera estado bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica, siempre que el trabajador hubiera dado aviso a su patrón o jefe inmediato presentando el requerimiento médico para hacerlo; *c)* Si el trabajador se hubiera ocasionado la lesión intencionalmente o por acuerdo de otra persona; *d)* Cuando los accidentes o lesiones hubieran sido el resultado de un intento de suicidio o producto de una riña, o bien, originados por algún delito cometido por éste. Cuando el trabajador sufre alguna lesión o accidente en las anteriores circunstancias, tendrá derecho a las prestaciones en el ramo de enfermedades y maternidad, o bien a la pensión

de invalidez, y en caso de muerte del asegurado los beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones correspondientes.

7. *Obligaciones y responsabilidades del patrón.* El patrón habrá de notificar al IMSS de la existencia de algún accidente o enfermedad de trabajo (aa. 58, LSS, y 504, fr. IV, LFT). Siempre que se compruebe que el riesgo de trabajo fue producido en forma intencional por el patrón, la ley otorga simplemente una sanción en especie, quedando obligado a cubrir íntegramente las erogaciones que el Instituto haga (a. 55, LSS). Cuando la junta de conciliación y arbitraje estime que el riesgo u accidente sufrido por el trabajador existe una falta inexcusable del patrón, se aumentará en su perjuicio un porcentaje en la indemnización (aa. 490, LFT y 56, LSS).

8. *Tipo de indemnizaciones.* El seguro de accidentes o riesgos de trabajo dará lugar a prestaciones en especie y prestaciones en dinero. A. Prestaciones en especie: éstas podrán consistir en: a) asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; b) servicio de hospitalización; c) aparatos de prótesis y ortopedia; d) rehabilitación (a. 63, LSS). B. Prestaciones en dinero: los montos serán entregados al trabajador o sus derechohabientes en razón del tipo de incapacidad sufrida (aa. 65-73, LSS). Salvo el caso de la muerte, las prestaciones son acumulativas, no alternativas.

9. *Prevención de riesgos de trabajo.* Ésta es encomendada a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como al IMSS, quienes habrán de llevar a cabo capacitación y campañas de prevención contra accidentes y enfermedades de trabajo (a. 89, 90, LSS).

El seguro de riesgos de trabajo tuvo su origen en Francia, a fines del siglo XIX, donde los juristas afirmaron que

los obreros podían reclamar civilmente del patrono una indemnización por actos ilícitos, siempre que comprobaran la culpa, la intención o el delito del empresario. Posteriormente esta figura fue evolucionando, hasta aducir como fundamento, la doctrina de la responsabilidad contractual, que afirmaba que el contrato de trabajo guardaba implícitamente una cláusula por la cual el patrón era responsable del obrero. Sin embargo, es la doctrina del riesgo profesional la que ha dado fundamento al seguro de riesgo de trabajo, ya que el patrón es quien tiene la obligación de compensar al obrero por los accidentes y enfermedades que se presentaran en su propia empresa.

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de vejez. 1. *Concepto.* El seguro de vejez es la prestación laboral supeditada al cumplimiento de un término: la edad de sesenta y cinco años del trabajador, y que éste haya realizado un mínimo de quinientas cotizaciones al IMSS (a. 138, de la LSS).

2. *Naturaleza de las prestaciones.* Podrán ser de dos tipos: prestación en especie o prestación en servicio. Las prestaciones en especie consistirán en asignaciones familiares y ayuda asistencial; las prestaciones en servicio se refieren a la asistencia médica, la asistencia quirúrgica y la asistencia hospitalaria (aa. 137 y 142, LSS).

3. *Beneficiarios.* Las prestaciones por concepto del seguro de vejez se harán extensivas a la esposa o concubina, los hijos menores de dieciséis años, y los ascendientes cuando dependan económicamente de él.

4. *Derecho de disfrute.* Comenzará a partir del día que el asegurado alcance

la edad determinada, y deberá solicitarla voluntariamente el asegurado, empezándose a cubrir a partir del día en que dejó de laborar (aa. 139 y 141, LSS).

Los trabajadores al servicio del Estado tienen derecho a pensión por vejez, cuando habiendo cumplido cincuenta y cinco años de edad, tuviesen quince años de servicio como mínimo e igual tiempo de contribución al Instituto (a. 73 de la LISSSTE). Para la determinación del monto en la pensión por vejez, el a. 77 de la LISSSTE determina los porcentajes correspondientes.

El concepto de vejez ha ido evolucionando a lo largo de la historia. En un primer momento durante la época histórica nómada, los ancianos, débiles e inútiles, eran abandonados, muertos o enterrados vivos para librar a la comunidad de los impedimentos en su movimiento de un lugar a otro. Posteriormente, en la época agrícola, los viejos eran los depositarios de la sabiduría y de la tradición. Así siguió durante la Edad Media.

En la época de la Revolución Industrial se privilegió al obrero joven sobre el viejo. En esta lógica, la era capitalista prefiere la vitalidad a la experiencia como fuerza de trabajo.

Actualmente, instituciones y regímenes de una gran convicción en la seguridad social han modificado sus legislaciones e instituido sistemas de pensiones o prestaciones especiales para la vejez.

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de vida. 1. *Concepto.* El seguro de vida es el contrato por el cual un asegurador se obliga, mediante un precio estipulado, a entregar al contratante o a sus beneficiarios un capital o una renta al verificarse el acontecimiento previsto durante el término señalado.

También llamado "seguro contra el riesgo de muerte" tiene su fundamento moral en la protección económica de la familia. El asegurador pagará al beneficiario, al acaecer la muerte del asegurado, la cantidad convenida.

2. *Características.* El contrato de seguro sobre las personas comprende todos los riesgos que puedan afectar a la persona del asegurado en su existencia, integridad personal, salud o vigor vital (a. 151, LSCS).

3. *Elementos.* La póliza es el documento usual en que se hace constar el contrato de seguros. No es indispensable; sin embargo, es el medio más cómodo que la técnica del seguro utilizado. En general, la póliza de seguros deberá contener los siguientes datos: a) los nombres del asegurador y asegurado; b) el concepto en el cual se asegura; c) la designación y situación de los objetos asegurados o las circunstancias en las que pudieran modificar los riesgos; d) la suma en que se valúa el objeto del seguro, en este caso, la vida del asegurado; e) la cuota o prima que el asegurado se obliga a pagar, la forma y el modo del pago, así como el lugar en donde deba llevarse a cabo; f) el día y la hora en que comienzan los efectos del contrato. La póliza de seguro de vida tiene el carácter especial de poder ser cedida a una tercera persona mediante el endoso dado a conocer al asegurador, cambiando así el beneficiario (a. 154, LSCS).

4. *Efectos del seguro de vida.* Debido a que en el seguro de vida la idea de prevención y protección a la familia es primordial, la Ley establece que si los beneficiarios son el cónyuge o sus descendientes, sus derechos serán inembargables (a. 168, Ley sobre el Contrato de Seguros).

El seguro sobre la vida de las personas apareció en Inglaterra en el siglo XVIII; posteriormente se extendió a los países continentales, y después de sufrir prohibiciones en algunos países, bajo la consideración de que era inmoral traficar sobre la vida de las personas, se universalizó en el siglo XIX.

En la sociedad contemporánea el seguro de vida es manejado como un contrato mercantil que ofrecen las compañías aseguradoras, determinando éstas las condiciones de pago y las primas a pagar por el mismo, las cuales varían según el riesgo que representa la persona, desde luego determinada por la edad y el estado de salud de la misma.

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguros adicionales. 1. Dentro del régimen voluntario del seguro social, cabe la posibilidad para el Instituto, de contratar seguros adicionales que habrán de dar cumplimiento a las prestaciones económicas pactadas en los contratos-ley o contratos colectivos de trabajo.

2. *Objeto.* Cuando las prestaciones acordadas sean superiores a las que establece el régimen obligatorio del seguro social (a. 226, LSS).

3. *Casos.* Contratos colectivos de trabajo, mejores prestaciones y asalariados. a) Prestaciones en contratos colectivos: cuando los obreros en sus negociaciones colectivas obtienen de sus patronos, prestaciones superiores a las que proporciona la ley, pueden gozar de ellas por el seguro adicional pagado por el patrono; b) Prestaciones superiores: para que los trabajadores sujetos al seguro obligatorio puedan, si así lo desean, asegurarse individual o colectivamente, bajo condiciones más favorables

pagando primas adicionales; c) Asalariados: en el caso de haber terminado con la relación laboral pero desean voluntariamente pertenecer al Seguro Social.

4. *Efectos jurídicos.* Este contrato de seguro adicional obliga al IMSS, mediante una remuneración, prima o cuota, a indemnizar al asegurado o a sus familiares de los daños que sufra al realizarse el riesgo previsto en el convenio. El contrato será consensual; bilateral, sujeto a condición; oneroso y voluntario.

V. SEGUROS FACULTATIVOS, RÉGIMEN VOLUNTARIO

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguros facultativos. 1. *Concepto.* Son seguros facultativos los que permiten la protección de aquellas personas que no están comprendidas expresamente en la LSS, o bien, que pierden su carácter de derechohabientes.

2. *Efectos.* El seguro facultativo es una especie del seguro voluntario, con la idea de no excluir a ningún trabajador que no estuviera comprendido expresamente en las disposiciones de la LSS. De esta forma, se faculta al IMSS para poder contratar individual o colectivamente seguros facultativos que comprendan uno o más de los seguros de accidentes y enfermedades del trabajo, de enfermedades no profesionales, maternidad, de invalidez, vejez, muerte y cesantía involuntaria en edad avanzada (a. 224, LSS).

3. *Derechos.* La reciente reforma al sistema de retiro en el derecho mexicano posibilita a los sujetos comprendidos en los seguros facultativos, el solicitar a cualquier institución de banca múltiple, la apertura de una cuenta individual de ahorro para el retiro (a. 231-bis, LSS) en los términos del a. 183-Q, fr. I, que deter-

mina el monto que el trabajador podrá hacer a dicha cuenta, siempre que deje de estar sujeto a una relación laboral.

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguros voluntarios. 1. Son seguros que permiten la protección de aquellas personas que no están comprendidas expresamente en la LSS, o bien, que pierden su carácter de derechohabientes. El principio general es el de la obligatoriedad del seguro social (a. 11, LSS); sin embargo, los seguros facultativos o voluntarios representan la excepción.

2. Los seguros voluntarios abren la posibilidad a un gran número de trabajadores independientes, de empresas de tipo familiar, de trabajadores domésticos y campesinos para optar por el régimen voluntario o facultativo, afiliándose al IMSS, convirtiéndose entonces en derechohabientes (a. 198).

A. Este tipo de seguros toman dos matices: a) *son voluntarios*, en cuanto que permiten a una persona solicitar incorporarse al seguro social con la característica de que mientras subsista la causa que motivó su afiliación no se le permite al nuevo afiliado darse de baja (a. 6, fr. II, a. 198, LSS); b) *son facultativos*, cuando a discreción del asegurado éste puede darse de baja, en forma expresa o tácita (a. 196). B. La solicitud de incorporación voluntaria habrá de hacerse en los periodos de inscripción que fije el propio Instituto. Esta solicitud será sometida a revisión; sin embargo, la Ley no hace referencia al plazo en que la autoridad deberá resolver. Una vez aceptada la solicitud, serán aplicadas las disposiciones del régimen obligatorio del seguro social (a. 199, LSS). Aunque el Instituto podrá establecer lapsos de tiempo para el disfrute de las prestaciones en especie del

ramo de los seguros de enfermedades y maternidad, no pudiendo ser mayores de treinta días a partir de la fecha de inscripción (a. 201 de la LSS).

3. *Tipos.* El capítulo VIII de la LSS regula las generalidades "De la incorporación voluntaria al régimen obligatorio" (sección primera). Hace referencia a la seguridad social de: a) los *trabajadores domésticos*, donde arbitrariamente señala que es el patrón quien puede hacer la solicitud de inscripción, dejando sin ningún derecho al trabajador (a. 203); b) *los trabajadores en industrias familiares y de los trabajadores independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados*, cuya afiliación es a solicitud del interesado, pagando las cuotas obrero-patronales anticipadamente y en forma bimestral, determinando que son los seguros de enfermedades, maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte los cubiertos por su inscripción (a. 206, LSS); c) *de los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios*, disposición de gran soberbia, ya que éstos deben inscribirse personalmente, además de pagar sus cuotas obrero-patronales también anticipadamente, en contra de la regla general que dicta el a. 45 de la LSS, que determina que el pago de "las cuotas obrero-patronales será por semestres vencidos", además, sólo pueden aspirar al seguro de la pensión de vejez, viudez, orfandad en caso de muerte del asegurado, pudiendo sus dependientes recibir una cantidad no menor de mil pesos por gastos de funeral, siempre que se acrediten conforme lo determina la Ley. Podrán tener derecho a la atención médica en caso de riesgos de trabajo, mismos que no son explicitados (a. 212); d) *de los patrones como personas físicas*, se realiza a

solicitud del interesado (a. 215); tienen derecho a todas las prestaciones de los ramos de los seguros de riesgo de trabajo, enfermedad, maternidad e invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; e) *de otras incorporaciones voluntarias*, refiriéndose a empleados de entidades federales, estatales o municipales, además de los organismos o instituciones descentralizadas (a. 219), para empleados de las dependencias federales es necesario que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público acepte obligarse solidariamente al pago de las costas (sección sexta).

V. SEGURO FACULTATIVO

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Sentencia arbitral. En estricto sentido, la llamada sentencia arbitral es mejor conocida como "laudo", vocablo que proviene del latín *laudare*, de *laus*, *laudes* (alabanza), y consiste en la decisión dictada por un tercero ajeno al juicio, que resuelve la controversia planteada con base en autoridad que las partes le confieren. El fundamento esencial del laudo es la equidad.

Es menester señalar que el laudo no es propiamente una sentencia, ya que la decisión tomada por el árbitro, más que una determinación que pone fin al conflicto, encierra un consejo, una recomendación, la cual ofrece una solución pacificadora y en forma amistosa a quienes le plantean el conflicto, basados en el conocimiento que aquél tiene respecto de los hechos.

El arbitraje constituye una especie de heterocomposición, en donde la resolución del árbitro se acta voluntariamente por las partes, de ahí también su obligatoriedad.

Cabe señalar que en razón de que el árbitro es un particular, carece de *impe-*

rium (potestad de mando) para hacer cumplir, coercitivamente, sus resoluciones, y de *executio* para ejecutar el laudo. Para que se pueda concretar la ejecución de la llamada sentencia arbitral, el interesado tendrá que acudir ante un juez, elemento integrante de la potestad jurisdiccional del Estado, para que aquél, en ejercicio de la facultad de *imperium*, ordene el cumplimiento forzoso de la determinación o la ejecución forzosa del laudo; esto es, se tiene que cumplimentar el procedimiento conocido como de homologación del laudo arbitral.

La sentencia, laudo o decisión arbitral la pueden emitir uno o más jueces (*stricto sensu*, árbitros) con arreglo a derecho, con base en un procedimiento establecido y de justicia privada. Se ofrece para resolver situaciones en que las partes de una contienda jurídica desean aclarar sus derechos sin la intervención de la autoridad judicial. La emisión del laudo arbitral es producto del juicio del mismo nombre, que se caracteriza por su brevedad. Finalmente, es de hacer énfasis en que siempre existe el recurso legal para exigir el cumplimiento de la sentencia arbitral, conteniendo las decisiones adoptadas, una garantía adicional de orden legal.

Existen básicamente dos tipos de arbitraje; el voluntario y, *a contrario sensu*, el obligatorio, tanto por determinación judicial como por imperativo de la ley. Existen ciertas materias que por considerarse de orden público no son objeto de arbitraje o transacción. Así, por ejemplo: el derecho a recibir alimentos, las cuestiones relativas al estado civil de las personas, y todas aquellas que por disposición de la ley queden prohibidas.

María del Pilar HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

Sentencia ejecutoriada. Es la resolución del órgano jurisdiccional que se pronuncia para resolver la tramitación de un incidente, o bien para poner fin a un proceso, aplicando la ley sustantiva al caso concreto, respecto de la cual no puede interponerse algún recurso ordinario que pudiera modificarla o revocarla.

La función jurisdiccional en el proceso se manifiesta en un conjunto de actos regulados por la ley. De ese modo, podemos apreciar que las resoluciones judiciales son la exteriorización de dichos actos procesales de los jueces y tribunales, a través de los cuales atienden a las necesidades del desarrollo del proceso a su decisión (De Pina y Castillo Larrañaga).

Las resoluciones judiciales, cuyo objeto y trascendencia en el juicio difieren entre sí, han sido objeto de variadas clasificaciones tanto por la doctrina como por la legislación procesal de nuestro país.

Por lo que a la clasificación legal de las resoluciones se refiere, es de señalar que la que formula el Código Federal de Procedimientos Civiles, en comparación con la del Procesal del Distrito Federal, resulta ser más sencilla, al establecer únicamente dicho ordenamiento federal, en su a. 220, que las resoluciones judiciales son decretos, si se refieren a simples determinaciones de trámite; autos, cuando decidan cualquier punto dentro del negocio, y sentencias, cuando decidan el fondo del negocio.

De la anterior clasificación tripartita, la que nos interesa es la última.

Así, en primer término cabría decir que por sentencia —como forma normal de terminación de un proceso— entenderemos el acto por el que el órgano jurisdiccional aplica la ley sustantiva a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.

Según explica Ovalle Favela, existen diversos criterios para clasificar a las sentencias, siendo que por su finalidad pueden ser meramente declarativas, constitutivas o de condena; por su resultado, suelen clasificarse en estimatorias y desestimatorias; por su función en el proceso, en interlocutorias y definitivas, y por su impugnabilidad, se distinguen en definitivas y firmes.

De acuerdo con esta última clasificación, convendría destacar que la sentencia definitiva es la que habiendo sido dictada para resolver la controversia planteada, todavía puede ser impugnada mediante algún recurso o proceso impugnativo, el cual puede derivar en la confirmación, modificación, revocación o anulación de la resolución, en tanto que la sentencia firme es la que ya no es susceptible de ser impugnada por ningún medio de defensa; es decir, es la que posee la autoridad de cosa juzgada.

Ahora bien, si tomamos en cuenta, como ya quedó apuntado, que la sentencia ejecutoriada es aquella que no admite recurso ordinario que pueda modificarla o revocarla, se advierte una inexacta calificación de dicha sentencia en nuestros códigos adjetivos civiles, tanto federal como distrital, al establecer éstos que cuando la sentencia ha causado ejecutoria existe la cosa juzgada (aa. 355 y 426, respectivamente).

En efecto, tal como lo sostiene Pérez Palma, cuando se dice que una sentencia causa o ha causado ejecutoria, ello no quiere decir, como equivocadamente puede suponerse, que la resolución tenga la autoridad de cosa juzgada, sino solamente que la sentencia ya no admite recurso ordinario (esto es, sí alguno extraordinario, o bien el juicio de amparo).

Se insiste: si por cosa juzgada podemos entender —siguiendo la tendencia de Liebman— la inmutabilidad del mandato que nace de una sentencia, tal cualidad no debería atribuirse a una sentencia que aún puede impugnarse.

Por lo que hace a la manera como causan ejecutoria las sentencias, éstas se clasifican en dos tipos: las que causan ejecutoria por ministerio de la ley, y las que la causan por declaración judicial.

En ese sentido, el Código Federal de Procedimientos Civiles enuncia (a. 356), con mayor sencillez que la Ley adjetiva para el Distrito Federal, que las sentencias contra las que no procede recurso alguno o las que hubieren sido consentidas expresamente por las partes o sus representantes, causan ejecutoria por ministerio de la ley, y que las sentencias que admitiendo recurso no fueren recurridas o las que habiéndolo sido se haya declarado desierto el interpuesto o haya desistido el recurrente de él, causan ejecutoria, previa declaración judicial.

Como puede advertirse, a tales resoluciones se les reconoce legalmente autoridad de cosa juzgada, no obstante que en realidad aquéllas son todavía impugnables.

Que una "sentencia" cause ejecutoria por ministerio de ley, quiere decir que no se requiere trámite alguno para que precisamente cause ejecutoria, así como que tampoco se necesita que el órgano jurisdiccional haga declaración alguna en el sentido de que la resolución ha adquirido tal calidad.

Por el contrario, para que judicialmente se declare que una sentencia ha causado ejecutoria es menester la excitativa de las partes en este sentido.

Finalmente, contra la declaración de que una sentencia ha causado ejecuto-

ria, el referido ordenamiento federal dispone la improcedencia de cualquier recurso (a. 357).

Jorge J. ROSALES BLANCA

Sentencia judicial. La palabra sentencia proviene del latín *sententia*, de *sentiens*, *sentientis*, participio activo de *sentire* (sentir), y se usa dentro de la terminología jurídica para significar, al mismo tiempo, un acto jurídico procesal y el documento en el cual aquél se consigna. Cuando se adjetiva con el vocablo "judicial" se realiza una distinción de especie respecto de la llamada arbitral.

Es el modo normal de extinción de la relación procesal reflejado en un acto en el que el Estado, a través de sus órganos depositarios de la autoridad jurisdiccional, declara la aplicación de la ley y la protección que de la misma se deriva respecto de un determinado derecho, cuando existen intereses en conflicto respecto de dicho derecho y su correlativa obligación. En otros términos, la sentencia es el acto procesal por medio del cual el juez, persona que encarna la autoridad jurisdiccional Estado, resuelve la controversia planteada y pone término, ordinariamente, al proceso.

Existen diversas clases de sentencia dependiendo del tipo de efectos que de la misma se desplieguen, así: condicional, constitutiva, decisoria, condenatoria, definitiva, de mérito, desestimatoria, ejecutoriada, por citar algunas.

Existen requisitos formales dentro de nuestro ordenamiento jurídico, que debe satisfacer la sentencia. A manera de ejemplo: congruencia, claridad y precisión, no sacramentales, o en razón de la materia, así: laboral, administrativa, civil, etcétera.

Ma. del Pilar HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

Servicio público del empleo. Institución creada por el Estado con el propósito de orientar la ocupación de los trabajadores hacia los campos de productividad en donde sean más útiles y necesarios los recursos humanos, con la doble finalidad de que estén convenientemente dirigidos conforme a su formación profesional o técnica y de acuerdo con su capacidad, cualidades personales para el trabajo o adiestramiento recibido; y de evitar al mismo tiempo el desempleo o subempleo de la población económicamente activa. Estudio y análisis de las condiciones sociales y económicas de los sectores de población que requieran ocupación, a efectos de atender aquellas que exijan mayor actividad política de la administración pública, destinadas en una parte a la eficaz distribución de la mano de obra y en la otra a la correcta vigilancia de su utilización.

Al empleo no se le ha dado siempre la atención social que merece. Durante la influencia del liberalismo se dejó la ocupación de la mano de obra al juego de los mecanismos económicos y a los requerimientos propios y cambiantes de la industria o el comercio. Cuando se requerían muchos brazos para ciertos trabajos o la realización de grandes obras, se utilizaban los servicios de hombres y mujeres disponibles e inclusive de menores de edad, habitantes de poblaciones próximas a aun lejanas, pero saturada la producción o concluida la obra quedaban en situación de desamparo grandes concentraciones humanas. Estas actitudes provocaron problemas a los gobiernos, que en el siglo pasado y al inicio del presente decidieron dar soluciones destinadas a distribuir la mano de obra productiva y a intentar elemental protección a la po-

blación activa que se encontraba en la necesidad de trabajar. Fue a través de enérgicas reglamentaciones como se hizo posible orientar los recursos humanos a múltiples actividades no siempre productivas, pero al menos ocupacionales.

El problema del empleo hizo crisis a raíz de la Primera Guerra Mundial, al quedar sin ocupación los sobrevivientes, trabajadores que habían sido arrancados prácticamente de su trabajo para formar parte de los ejércitos contendientes y que al sobrevenir el armisticio fueron reconcentrados en sus lugares de origen, encontrándose con un doble fenómeno social: que en sus puestos habían sido sustituidos con otros trabajadores, mujeres en gran proporción, que se negaban a abandonarlos debido a la necesidad que tenían de ellos; así como al hecho de que la reconstrucción del plan industrial fue tan lenta que no absorbió el gran número de desempleados. El descontento surgido en esos trabajadores provocó manifestaciones y disturbios que amenazaron de gravedad el orden y la tranquilidad públicos.

Ello obligó al Estado a una acción directa y a la creación de la infraestructura indispensable para impulsar la utilización de la mano de obra. Por esta razón encontramos que desde la primera reunión de la OIT, en Washington, el año de 1919, uno de los primeros convenios aprobados (el núm. 2) se destinó a establecer normas para evitar el desempleo y provocar el empleo de la población activa. A partir de entonces la actividad legislativa de la OIT ha sido intensa y ha buscado —como veremos más adelante— la implantación en los Estados modernos, de servicios públicos de empleo, con la finalidad de encontrar fórmulas y sistemas que, según las con-

diciones de cada país, permitan dar ocupación al mayor número de personas en edad de trabajar (hombres y mujeres por igual), y evitar el desempleo y subempleo, que se ha convertido en la actualidad en los agentes que afectan la seguridad interna de las naciones.

El primer paso que se dio fue reglamentar la actividad de las agencias retribuidas de colocación (Convenio núm. 34 aprobado en 1933 por la Asamblea de la OIT), con objeto de impedir la explotación de quienes buscaban trabajo, frecuentes víctimas de turbios manejos y de alientos satisfechos. El segundo gran paso fue la aprobación en la trigésimo primera reunión de la Asamblea, que tuvo lugar en la ciudad de San Francisco el año de 1948, del Convenio núm. 88, en el cual se dispuso la creación internacional del servicio de empleo, cuyas disposiciones han servido de base para que las legislaciones nacionales, con posterioridad, hayan dictado regulaciones jurídicas sobre la materia. Tanto en la Carta de las Naciones Unidas como en la constitución de la OIT se ha estimado como obligación de los Estados el servicio social de empleo con base en las siguientes reglas:

1) Dar impulso al sector nacional, sea público o privado, para que los Estados se empeñen en la creación de empleo.

2) Evitar que la creación de empleos a corto plazo traiga el riesgo de combinar técnicas y productos poco favorables para un rápido desarrollo económico. La importancia del empleo a corto plazo debe impedir el desempleo en otras áreas, o el subempleo.

3) El avance por etapas de desarrollo con la seguridad de poder formar in-

dustrias y crear empleos permanentes y no de esporádica solución, se aconseja como la política más conveniente.

4) Corresponde a los países decidir la política que deba seguirse en relación con el empleo, optando entre una política orientada hacia el remedio de la desocupación o tendiente al aumento gradual de la producción.

5) Para los países en desarrollo el factor de cualquier política de empleo es asegurar el pleno empleo productivo en el marco de su propio desenvolvimiento industrial, sin copiar patrones de otros países que no se adapten a sus necesidades reales.

6) El capital invertido en los países en vías de desarrollo debe representar una aportación para la solución de los problemas de empleo, pero su apoyo debe serlo al mismo tiempo la experiencia internacional obtenida, cuando los resultados hayan sido positivos y no el empeño de entrar en competencias inútiles.

7) Los sistemas de actuación internacional de los países en vías de desarrollo han de orientarse: *a)* a la cooperación técnica de trabajadores y empleadores; *b)* a la aplicación de los préstamos que obtengan de instituciones como el Banco Mundial o el Banco de Desarrollo, a la óptima utilización de la mano de obra que exija menor inversión de capital, y *c)* debe evitarse en lo posible la utilización de materiales importados y de piezas de recambio que deban adquirirse en moneda extranjera, y laborar con materias primas propias y refacciones que puedan producirse en el mismo país (Convenio núm. 122 aprobado en 1967).

Hagamos un repaso de la proyección de estas determinaciones. En Alemania Occidental se creó un Instituto

Federal del Empleo, la situación y tendencia del mercado de trabajo y las oportunidades de formación profesional (ley promulgada el 24-VI-69). Austria impulsó la utilización de mano de obra, de preferencia joven, mediante la creación de una importante industria artesanal cuyo éxito se mantiene hasta nuestros días (ley federal de 26-III-69), y ha dejado el fomento del empleo a cargo de órganos de la administración pública, cuyas acciones se encuentran destinadas, de preferencia, a personas que se inician en la elección de una profesión o que desean cambiar de oficio (ley federal de 12-XII-68). Dinamarca controla, con base en disposiciones muy estrictas, las oficinas de colocaciones por medio del Servicio Nacional de Empleo, dependencia de la Junta Nacional de Trabajo que al mismo tiempo se encarga del financiamiento y administración del seguro de desempleo (ley núm. 114 de 24-III-70). España promulgó un interesante decreto sobre políticas de empleo, colocación y promoción social, para establecer necesidades cuantitativas y cualitativas de la mano de obra y para elaborar un programa de conservación, utilización, formación y promoción de los recursos humanos que permita su integración y tratamiento en la planificación del desarrollo económico y social (decreto 3090 de 2-XI-72); pero recientemente legisló sobre políticas de empleo a las que ha definido como "conjunto de decisiones que tienen como finalidad esencial la consecución del equilibrio a corto, medio y largo plazos entre la oferta y la demanda de trabajo en sus aspectos cuantitativos y cualitativos; protección del desempleo como parte de la política económica del gobierno y mejoría de la estructura ocupacional (ley núm.

51 promulgada el 8 de octubre de 1980).

Finlandia ha legislado asimismo respecto del empleo, con objeto de asegurar medios de vida y aumentar los ingresos de sus ciudadanos para mantener una tasa ininterrumpida del crecimiento económico; gracias a ello el Estado mantiene en la actualidad el equilibrio entre la demanda y la oferta de mano de obra, tanto en las diferentes ramas de la economía como en las diversas regiones del país (ley núm. 946 de 23-XII-71). Francia creó la Agencia Nacional de Empleo mediante la ordenanza 67-578 de fecha 13 de junio de 1967, como dependencia autónoma del Ministerio de Asuntos Sociales, y dotó al Servicio Público del Empleo, de los instrumentos necesarios para el fomento de la ocupación. Promulgó más tarde un reglamento del Fondo Nacional del Empleo, que contiene importantes medidas adoptadas por el Ministerio de Trabajo, en materia de seguro de desempleo (decreto núm. 70-241 de 16-III-70), y en fecha reciente dictó disposiciones sobre empleo temporal por ausencia de algún trabajador, por suspensión de un contrato de trabajo, por expiración de un contrato hasta la incorporación del trabajador a quien corresponda el puesto; o por aumento ocasional de actividad en algunas ramas de la industria o la realización de trabajos urgentes (ley núm. 1-72 de 3-I-72). Rusia ha aprobado un reglamento sobre agencias de colocación para dar empleo a todas las personas aptas en las empresas, instituciones u organizaciones controladas por el Estado, y para proporcionar información sobre necesidades en materia de obreros, asistencia de orden práctica en la búsqueda de trabajadores o de distribución de mano de obra (or-

den núm. 156 de fecha 16-IV-79 del Comité de Estado de Trabajo y Asuntos Sociales).

Con posterioridad se publicó un reglamento sobre el particular (orden núm. 361 de 1º-XII-80).

En América Latina, Brasil ha establecido un Consejo Nacional de la Política del Empleo encargado de proponer directivas y medidas en materia de estabilización del mercado de trabajo y para evaluar las repercusiones económicas y financieras de la desocupación, a efecto de dirigir la mano de obra hacia áreas de menor productividad, pero de mayor empleo (decreto 79.602 de 28-IV-77). El Código de Trabajo de Panamá tiene un c. sobre colocación de trabajadores y servicio de empleo (aa. 17-21). Uruguay creó el Servicio Nacional de Empleo en ley que define las políticas de mano de obra para utilizar ésta a su máxima capacidad y que establece compensaciones por desocupación por medio de un fondo nacional financiado por aportaciones bilaterales de trabajadores y patronos, así como donaciones de instituciones públicas y privadas (ley núm. 14-212 de fecha 10-XII-74).

Nuestra legislación se ha ocupado hasta fecha reciente del servicio público de empleo. Es verdad que la ley de 1931 dejó al Ejecutivo de la Unión, a los gobernadores de los estados y al jefe del Departamento del D. F. la obligación de establecer, dentro de sus jurisdicciones respectivas, agencias de colocaciones gratuitas que funcionarían de acuerdo con los reglamentos que al efecto se expidiesen (a. 14, LFT de 1931); pero sólo la Federación (14-X-1934) y tres entidades (Jalisco, Puebla y Veracruz) publicaron reglamentos sobre el particular, de muy escasa o nula aplicación. No fue hasta la ley de 1970

cuando se destinó un c. al servicio público de empleo como la institución que "tiene por objeto acopiar informes y datos que permitan procurar ocupación a los trabajadores" (a. 537, LFT). En cuanto a los sistemas privados para la colocación de los trabajadores, se impidió perseguir fines lucrativos y se impusieron los servicios respectivos con carácter gratuito, tratándose de trabajadores, no así de los patronos. Quedaron exceptuadas de esta prohibición las agencias dedicadas al empleo de trabajadores pertenecientes a profesiones en las que su colocación se efectuase en condiciones especiales (a. 539, LFT).

Al servicio público de empleo se le asignaron las siguientes funciones: *a*) llevar un registro de las personas que soliciten empleo y de las empresas que manifiesten tener puestos vacantes; *b*) dirigir a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes hacia los empleos vacantes; *c*) practicar investigaciones para determinar las causas del desempleo; *d*) formular informes que contengan las bases para una política de pleno empleo, y *e*) solicitar toda clase de informes y estudios oficiales, federales o estatales y de los particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, así como las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes (a. 538, LFT).

En fecha reciente (26 de abril de 1978) se coordinó el servicio público de empleo con la capacitación y el adiestramiento, creándose el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, destinado a: 1) Estudiar y promover la generación de empleos; 2) Promover y supervisar la colocación

de los trabajadores, 3) Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y 4) Registrar las constancias de habilidades laborales (a. 537 de la LFT). La institución quedó como organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, creándose como dependencia de dicho organismo una Unidad Coordinadora del Empleo encargada del análisis del mercado de trabajo; de formular y actualizar, también en forma permanente, un Catálogo Nacional de Ocupaciones en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, con la finalidad de promover el aumento de oportunidades de empleo y determinar las causas del desempleo y subempleo de la mano de obra rural y urbana. Esta unidad ha celebrado convenios en materia de empleo entre la Federación y las entidades federativas, y le han sido adjudicadas las atribuciones que originalmente se habían dado al servicio público del empleo antes de ser modificada su estructura (aa. 537-539 y 539 A-539 F, LFT).

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Servicio social. Actividad obligatoria y permanente del Estado, cuyo fin consiste en promover el bienestar social, el desarrollo y organización de la comunidad y mejorar directa e indirectamente el bienestar individual y colectivo a través de prestaciones fundadas siempre en el principio de solidaridad social.

Con la Primera Guerra Mundial, el servicio social se concibió como una actividad auxiliar de las instituciones médicas, concepto que dio origen a verdaderas instituciones de beneficencia y asistenciales.

Un concepto moderno del servicio social surge durante la Segunda Guerra Mundial, época en la que se le concibe como actividad interdisciplinaria, cuyo propósito fundamental consiste en abordar los problemas sociales con métodos y técnicas propios.

Atendiendo a la calidad de las personas que prestan el servicio social, éste se puede dividir en tres grandes grupos: 1º servicio social de la administración pública; 2º servicio social de pasantes, y 3º servicio social de voluntariado.

Independientemente de la persona que realice el servicio social, esta actividad siempre se caracterizará por ser una actividad obligatoria del Estado, que surge de la necesidad social o de la utilidad social y que se resuelve a través de actos no lucrativos.

Pueden satisfacer estas necesidades la administración pública, la iniciativa privada, los institutos de seguridad social y cualquier otro tipo de organización que conforme a derecho se constituya con fines de solidaridad social no lucrativos. Estas aportaciones son gratuitas, se regulan a través de ordenamientos jurídicos emanados del Poder Legislativo y el cumplimiento cierto y oportuno está a cargo del Estado, ya sea directa o indirectamente.

El marco jurídico del servicio social está representado por los aa. 3º, 5º y 123, frs. XXIX y XXX de la C.; la Ley Reglamentaria del Artículo 5º Constitucional (aa. 52, 53 y ss.); la LOAPF; la Ley Federal de Educación; la Ley Federal de la Reforma Agraria; la LSS; la LISSSTE y la LISSFAM.

Fanny PINEDA

Sindicato. De acuerdo con el *Diccionario de la Lengua Española* de la Real Academia Española, la palabra "sindicato"

tiene varias acepciones, aunque según se señala, se emplea principalmente para hacer referencia a las "asociaciones obreras organizadas bajo estrecha obediencia y compromisos rigurosos".

El sindicato es la asociación de trabajadores o de patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Como se desprende del concepto anterior, se incluye también a las organizaciones de empleadores, aunque usualmente el concepto se utiliza sólo para hacer referencia a la organización de trabajadores. El sindicato se diferencia de la coalición, en que ésta, si bien es una unión de trabajadores, sólo es de carácter temporal. Generalmente el vocablo "sindicato" es más utilizado para referirse a la asociación de empleados, que a la de empleadores.

A nivel internacional, el derecho a crear organizaciones sindicales está garantizado por el Convenio 87 de la OIT, ratificado por ochenta y seis países, entre ellos México, referente a la libertad sindical y al derecho de sindicación, en el que se hace referencia al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a estas organizaciones.

Doctrinalmente existen una serie de clasificaciones para hacer referencia a los distintos tipos de sindicatos que pueden haber, que van desde aquellas que los distinguen por estar o no coludidos con la empresa, hasta aquellas que hacen referencia a su posición ideológica. Según la legislación laboral mexicana, los sindicatos de trabajadores pueden ser de los siguientes tipos:

1. Gremiales. Formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

2. De empresa. Formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

3. Industriales. Formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma industria.

4. Nacionales de industria. Formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas, y

5. De oficios varios. Formados por trabajadores de diversas profesiones. Este tipo de sindicatos sólo se permite que se formen cuando el número de trabajadores en un municipio, de una misma profesión sea menor de veinte.

Por su parte, los sindicatos de los empleadores pueden ser de dos tipos:

1. Por actividad. Los formados por patronos de una o varias actividades.

2. Nacionales. Formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas o estados.

La legislación mexicana también menciona que los sindicatos pueden formar federaciones o confederaciones, según sea el caso. La importancia de crear estos dos tipos de organizaciones radica en el hecho de que permiten coordinar, unificar y aumentar la fuerza e influencia de las organizaciones sindicales. El Convenio 87 de la OIT señala que los empleados y los empleadores tienen el derecho de constituir federaciones o confederaciones, afiliarse a las mismas o afiliarse a organizaciones internacionales.

Existen países que no permiten que se constituya más de una organización sindical de base para trabajadores de una misma empresa, organismo público o cierta profesión, aunque las faculta a crear federaciones y confederaciones.

Esta situación ocurre en México, al menos a nivel de empleados públicos o del Estado. En algunos otros países están prohibidas las organizaciones sindicales a nivel local o regional, y sólo se permiten una organización de base y un sindicato nacional para cada categoría de trabajadores, la cual puede o debe afiliarse a una confederación o central única de trabajadores. En Latinoamérica puede citarse el caso de Cuba.

La prohibición de no admitir más de un sindicato en una empresa o la autorización de sólo constituir sindicatos nacionales para cada categoría de trabajadores, es algo que se califica como "monopolio sindical", y que ha llevado a que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, órganos de control de la OIT, hayan considerado como incompatibles con el Convenio 87.

El número de trabajadores necesarios para constituir un sindicato varía de país en país, aunque se pueden identificar dos extremos: aquellos países que solicitan un número elevado de trabajadores para constituir un sindicato y aquellos países que no establecen un número obligatorio de trabajadores para constituir una asociación sindical. En México un sindicato se constituye con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos. En los países latinoamericanos el mínimo exigido es de veinte o veinticinco miembros, mientras que en algunos países europeos como Alemania, Bélgica, Italia, Suecia, Suiza y Francia o de otro continente influidos por este último país, ningún mínimo de trabajadores se requiere para formar un sindicato. Por otro lado, hay países en que

se requiere un mínimo de cincuenta trabajadores para formar un sindicato; tal es el caso de algunos países árabes o africanos.

En la legislación mexicana existen una serie de modalidades aplicables a los sindicatos de trabajadores:

1. No pueden ingresar a los sindicatos los trabajadores de confianza, aunque éstos sí pueden formar su propio sindicato. Esta misma disposición se encuentra en países como Guatemala, Tailandia, Japón y Suecia.

2. Es obligatorio que los sindicatos se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal, y en las juntas de conciliación y arbitraje en los casos de competencia local.

La obligación del sindicato de solicitar su registro para tener personalidad jurídica es algo que se conoce como "monopolio que resulta del procedimiento de registro". En numerosos países un sindicato obtiene personalidad jurídica únicamente después de haber sido registrado ante la autoridad competente. Lo normal es que sólo sea un procedimiento formal consistente en la presentación de una serie de documentos que comprueben que el sindicato se constituye conforme a la ley. El problema se presenta cuando en algunos países se le otorga a la autoridad encargada del registro un poder discrecional para negar la inscripción del sindicato si ya hay otro registrado que a su juicio representa adecuadamente a los trabajadores o si considera que el registro del sindicato no es favorable para los intereses de los trabajadores. Este tipo de disposiciones no prohíben la existencia de más de una organización sindical, pero su aplicación puede conducir a la unificación de los sindicatos, situa-

ción que ha llevado a que los órganos de control de la OIT también las hayan considerado como incompatibles con el Convenio 87.

En la mayoría de los países existen una serie de disposiciones que tienden a proteger al sindicato sobre el trabajador o bien al trabajador sobre el sindicato. Estos mecanismos suelen denominarse "sistemas de seguridad sindical", los cuales pueden ser de dos tipos:

1. Aquellos que tienden a garantizar directa o indirectamente el derecho a los trabajadores a no adherirse a una organización sindical, y

2. Aquellos que son propiamente "sistemas de seguridad sindical", en que la legislación puede permitir la afiliación obligatoria, el pago de cuotas económicas al sindicato, estén o no afiliados los trabajadores al sindicato, la obligación del empleador de sólo contratar a trabajadores afiliados al sindicato, los cuales deben continuar afiliados para conservar su empleo, o en otros casos el empleador puede contratar a los trabajadores de su elección, pero éstos están obligados a afiliarse al sindicato.

En México, los sindicatos cuentan con la facultad de excluir a los trabajadores que consideren que son perjudiciales para el sindicato, siempre y cuando se respeten una serie de requisitos legales. Por otro lado, no existe la afiliación obligatoria a un sindicato, sin menoscabo de ningún derecho para el trabajador no sindicalizado.

El sindicato como tal nace a partir del siglo XVII, a la par del proceso de industrialización del mundo; no obstante, se suele hablar de la formación de las organizaciones sindicales desde la antigüedad. Suelen citarse antecedentes en la India o en Egipto, anteriores incluso a la Grecia y Roma antigua. En

Grecia existían dos modalidades: el trabajo servil y la coalición de artesanos libres. En el *Digesto* se hace referencia a una ley de Solón que permitía a los colegios y agrupaciones profesionales de Atenas para redactar sus estatutos. En Roma también existían colegios o corporaciones de oficios —*collegia opificum*—. Una característica del trabajo en esta época era que el trabajo se consideraba denigrante, no propio para las personas libres; el mismo Aristóteles y Platón manifestaron su rechazo hacia las actividades manuales.

Existen discrepancias entre los autores respecto a que si los *collegia opificum* romanos inspiraron la formación de las corporaciones medievales, en especial con las *guildas*, las cuales tenían como características la mutualidad y la beneficencia entre sus miembros. La forma característica de asociación de época medieval fue el taller. Su organización suponía un orden jerárquico en tres niveles:

1. El maestro, trabajador libre y artesano, que era generalmente el propietario del taller medieval,

2. Compañeros u oficiales, trabajadores asalariados, al servicio y mando del maestro, y

3. Aprendices de oficio, no remunerados, aspirantes a oficiales y estrictamente subordinados al maestro. Lo esencial era su escala jerárquica.

Los talleres estaban organizados a su vez en una corporación, la cual era una asociación de diferentes talleres dedicados a una misma profesión de una misma villa, que ejercía el monopolio del proceso de fabricación. Varias razones originaron la decadencia de las corporaciones: la existencia de una aristocracia de maestros, el monopolio del proceso productivo, el anacronismo de sus

estatutos, y, entre otros motivos, la injerencia del Estado en el otorgamiento de patentes de maestro fuera del régimen corporativo de los gremios. La Revolución Industrial sólo aceleró el proceso de extinción de los gremios, mediante la expansión del maquinismo, el desplazamiento de los antiguos métodos de producción, la facilidad de sustituir la mano de obra en el proceso productivo y el nacimiento de las fábricas. A partir de este momento se inicia el verdadero nacimiento del sindicato, el cual ha pasado por tres etapas: la prohibición, la tolerancia y la reglamentación. En México la era de la reglamentación se inicia con la C. de 1917, y en especial con su a 123, el cual señala que los obreros y los empresarios tienen el derecho de coligarse creando sindicatos o asociaciones profesionales.

Alfredo SÁNCHEZ CASTAÑEDA

Sistema de Ahorro para el Retiro. El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) se establece en México mediante una adición a la LSS (D. O. de la Federación de 24 de febrero de 1992) que integra el capítulo V-bis "Del seguro de retiro", y está desarrollado en los aa. del 183-A al 183-S.

Consiste en el pago de una cuota, con cargo exclusivamente al empleador, del 2% del salario base de cotización de cada trabajador que se entrega a una institución de crédito para su abono en la subcuenta del seguro de retiro de una cuenta individual abierta a nombre de cada trabajador.

Estas cuentas de ahorro deben tener dos subcuentas: la del seguro de retiro y a del Fondo Nacional de la Vivienda, cuyas características serán determinadas por el Banco de México.

Los trabajadores que cambien de empleo deberán proporcionar a su nuevo patrón el número de cuenta, así como la denominación de la institución de crédito operadora de la misma. Ningún trabajador deberá tener más de una cuenta. Este principio, sin embargo, no funciona en la práctica, ya que muchos trabajadores no tienen información al respecto y al cambiar de empleo su nuevo empleador simplemente abre una cuenta nueva, lo que duplica o más las cuentas personales.

Las instituciones que manejen las cuentas están obligadas a proporcionar a los patrones los comprobantes individuales a nombre de cada trabajador dentro de un plazo de treinta días contados a partir de la fecha en que reciben las cuotas.

Las cuotas que reciban los bancos deberán ser depositadas a más tardar el cuarto día hábil bancario inmediato siguiente al de su recepción en la cuenta que a nombre del IMSS lleve el propio Banco, y de inmediato deberá invertir esos recursos en créditos a cargo del gobierno federal.

Durante los días que las instituciones retienen las cuotas, no están obligadas a pagar intereses. El Banco de México pagará, en cambio, intereses a una tasa anual no menor del 2% pagaderos mensualmente mediante su reinversión en las respectivas cuentas. Esta tasa podrá ser modificada para mejorarla por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público cada tres meses en función de los rendimientos en términos reales de los valores a largo plazo que circulen en el mercado emitidos por el gobierno federal o, en su defecto, por emisores de la más alta calidad crediticia.

Mensualmente se ajustará el saldo de los créditos individuales en una canti-

dad igual a la resultante de aplicar al saldo promedio diario mensual de los propios créditos la variación porcentual del "Índice Nacional de Precios al Consumidor" publicado por el propio Banco.

Las instituciones de crédito deberán informar al trabajador sobre el estado de su cuenta, por lo menos anualmente. El trabajador podrá solicitar en cualquier tiempo el traspaso de la cuenta a otra institución de crédito. También podrá ordenar su traslado total o parcial a sociedades de inversión administradas por instituciones de crédito, casas de bolsa, instituciones de seguros o sociedades operadoras. Asimismo, podrá solicitar la contratación de un seguro de vida en los términos que determine el comité técnico del SAR.

Para retirar los fondos, el trabajador deberá haber cumplido sesenta y cinco años de edad o haber adquirido el derecho a disfrutar de pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad total o incapacidad permanente parcial del 50% o más en los términos de la LSS o de algún plan de pensiones establecido por el patrón o en alguna contratación colectiva. El retiro podrá hacerse también para su inversión en una entidad financiera para que el trabajador adquiriera una pensión vitalicia.

Si el trabajador presenta una incapacidad temporal que se prolongue más allá de los periodos fijados por la LSS para tener derecho a las prestaciones, tendrá derecho a que la institución de crédito le entregue una cantidad no mayor al 10% del saldo de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual.

Durante la vida laboral el trabajador también podrá hacer aportaciones adi-

cionales a su cuenta individual siempre y cuando las mismas sean por un valor igual al de cinco salarios mínimos en la cuantía vigente en el D. F.

También se permite que el trabajador haga un retiro parcial de su cuenta siempre que el saldo de la subcuenta "registre en la fecha de la solicitud respectiva una cantidad no inferior equivalente al resultado de multiplicar por dieciocho el monto de la última cuota invertida en la subcuenta de que se trate, y siempre que acredite con los estados de cuenta correspondientes, no haber efectuado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha citada" (a. 183-Q).

El trabajador, al abrir su cuenta, deberá designar beneficiarios con derecho, en cualquier tiempo, a cambiar la designación.

En caso de fallecimiento del trabajador, la institución respectiva entregará el saldo de la cuenta a los beneficiarios designados y, a falta de ellos, a los que pudiera corresponder en aplicación de lo previsto en el a. 501 de la LFT, que se refiere a los beneficiarios de los trabajadores en caso de accidentes de trabajo.

Para la administración del SAR se integra un comité técnico con nueve miembros designados: tres por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; uno por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; tres por el IMSS y dos por el Banco de México. La representación del IMSS se integrará en forma tripartita (aa. 258-F al 258-H). Es claro que el IMSS en este Sistema no dispone en absoluto de los fondos y no hace más que convertirse en prestanombre.

El SAR, presentado como un sistema de ahorro forzado para los trabajadores, es un mecanismo que permite al Estado disponer de fondos de enorme

cuantía para sus propios fines mediante los créditos que otorga el Banco de México. En realidad es una primera insinuación de privatización de la seguridad social, en clara imitación de las Administradoras de Fondos de Pensiones chilenas, hoy de moda en América Latina, ya que el mismo modelo se aplica en Colombia, Argentina y Perú. Parecería un primer paso hacia la temida privatización de los sistemas de seguros sociales, con los que, de llevarse a cabo, seguirían siendo seguros, pero de sociales ya no tendrían nada.

Néstor de BUEN LOZANO

Sistemas de protección social. Todos los Estados contemporáneos cuentan con diversas formas y sistemas de protección social, para afrontar diversas contingencias que pueden afectar la vida de sus comunidades e individuos, de manera eventual o permanente. Así, muchas necesidades e instituciones sociales se encuentran vinculadas en la resolución o atención de contingencias específicas. Entre éstas destacan las enfermedades, hambruna, guerras, crisis y depresiones sociopolíticas y económicas, desempleo, insalubridad, pobreza, incultura, catástrofes, accidentes, orfandad, invalidez, vejez, adicciones, muerte, etcétera.

Las primeras formas de protección social surgieron desde los tiempos prehistóricos, y, aunque de manera rudimentaria, se identifican en la organización comunal de las viviendas, la provisión de alimentos, la defensa del grupo ante sus agresores, la atención de los enfermos y la progresiva organización y estratificación de los grupos sociales.

Entre las formas primarias o residuales de protección social, desde la cultura egipcia hasta la caída del Imperio

Romano, pueden señalarse la caridad, el asilo, el ahorro, la asistencia, la beneficencia, los albergues, etcétera, en la mayoría de los casos vinculados al factor religioso. Un poco más recientes, pueden mencionarse diversas instituciones de derecho familiar y las primeras modalidades para las prácticas colectivas o del Estado para cuidar a los mutilados de guerra, los ancianos, huérfanos y viudas, los menesterosos y los propios esclavos o rehenes, etcétera. En estos esquemas, la ayuda es voluntaria, eventual, discrecional, limitada, individual o específica, y quienes la reciben no pueden exigir dichos beneficios o apoyos ni constituir derechos que permitan su reglamentación posterior. Por supuesto, todas estas formas evolucionaron y de esquemas simples e individuales se pasó a una mayor intervención de los grupos sociales y del propio Estado para la organización de los servicios respectivos.

Desde el medievo hasta el advenimiento de la Revolución francesa, surgieron diversas formas de protección gregaria, cuyo influjo fue considerable en las sociedades de antaño. Así, puede mencionarse: el régimen manorial y el sistema feudal y de vasallaje para la organización de la vida social en el campo; el artesanado, las maestranzas y las guildas para la organización de talleres artesanales, la protección de sus miembros y el estricto control de las mercaderías, las plazas y las profesiones.

También puede citarse a las cofradías, congregaciones y demás compañías religiosas o espirituales como ejemplos de formas gregarias de protección, si se considera que sus miembros y familiares, y a veces sus correligionarios, podían recibir apoyo de aquéllos en caso de enfermedad, penuria, orfandad, invalidez, persecución, destierro, etcétera.

Evidentemente, también participaban en la instrucción religiosa, bélica y proselitista de sus miembros.

Los notables avances que a partir del Renacimiento se lograron en materia científica, marítima, mercantil, industrial y de urbanismo, posibilitaron la organización de los primeros seguros privados para proteger el patrimonio de numerosas corporaciones e individuos. El ejemplo más avanzado fue el seguro marítimo para proteger las inversiones mercantiles, en caso de desastre o pérdida.

Hacia 1600 fue ampliamente usado en el comercio marítimo europeo.

Su importancia radica en que conjugó los conceptos de prorrateo de riesgos y beneficios; resarcimiento parcial o total del daño; predeterminación de primas, cuotas de aportación, beneficiarios, rendimientos y reglas de operación; cálculo actuarial y estadístico de contingencias; montos de inversión y beneficios, institución responsable y régimen legal y administrativo de la misma; tipificación de riesgos, accidentes y coberturas, etcétera.

Estos elementos técnicos tuvieron una profunda influencia en la organización de los seguros privados, las mutualidades, los regímenes de previsión social, las cajas de seguro, los seguros sociales y la seguridad social.

El seguro privado pronto se generalizó en los ámbitos mercantil, bancario, financiero, minero, agrario, industrial tecnológico, etcétera. A nivel colectivo e individual surgieron infinidad de aplicaciones, lo mismo para los casos de enfermedades, accidentes, decesos e infortunios, incendios, inundaciones, guerras y otros desastres. Infinidad de bienes, servicios, actividades, personas e instituciones han sido protegidos a través de un seguro privado, cuya contra-

tación y aplicación cada vez son más complejas y dinámicas. Las instituciones de seguro privado actualmente están sujetas a la regulación estatal, a través de una legislación muy estricta y extensa que norma todos los aspectos técnicos y administrativos de su organización y funcionamiento. En los países desarrollados, buena parte de los servicios médicos y de rehabilitación se vinculan con los seguros privados para atender a extensos sectores de la población. De igual manera, en infinidad de accidentes se resarcen los daños por esta vía, y la mayoría de los negocios cuentan con seguros especializados.

Con el surgimiento de las villas, los burgos y las primeras ciudades, el anquilosamiento y abolición de los talleres y gremios artesanales y el desarrollo de la Revolución Industrial en el continente europeo, a la par que se generaron notables avances, también se provocaron multitud de conflictos sociales, económicos y políticos, que afectaron la vida y la condición de millones de seres, y fueron la causa de varias decenas de revoluciones sociales, durante el siglo XIX, para reclamar la mejoría de las condiciones laborales en el campo, las minas, las industrias, el transporte y el comercio. Hasta entonces, el trabajador y su trabajo habían sido sujetos de la legislación civil y mercantil, y se sometían a los tribunales ordinarios, sin contar con representación o apoyo oficial o privado alguno.

Todo ello explica por qué surgieron múltiples reivindicaciones obreras, que configurarían el derecho del trabajo como una nueva rama jurídica que progresivamente incluyó importantes procedimientos, instituciones y beneficios para la defensa del obrero, su actividad y su familia. A nivel individual o colecti-

vo, el trabajador o sus representantes, los sindicatos, negociaron con las empresas y sus patronos, las condiciones de trabajo, vacaciones, condiciones de higiene y seguridad, útiles y equipos de trabajo, trabajos de mujeres, menores y de carácter peligroso insalubre, etcétera.

El derecho laboral del siglo XIX se extendió a toda Europa y en mucho menor escala a algunas de las colonias. A medida que se pasó del modelo mercantilista al del capitalismo, el Estado liberal tuvo que ceder ante la grave presión de los sindicatos para establecer tribunales, autoridades, procedimientos y reglas especiales para regular las relaciones entre el capital y el trabajo. En la concertación de contratos laborales colectivos o contratos-ley, para regular ramas industriales o sectores económicos, específicos, las federaciones y sindicatos obreros pudieron imponer a los empresarios obligaciones muy importantes para el beneficio del trabajador y sus familiares. Así nació la previsión social, como un capítulo del derecho laboral, y comprendió desde sus inicios: pensiones, prestaciones médicas y económicas en casos de enfermedad, accidentes de trabajo, maternidad e invalidez. En algunos modelos se incluyeron prestaciones económicas, sociales y recreativas para el trabajador y su familia, y pasaría a ser complemento de su salario (despensas, ayuda para vivienda, matrimonio, instrucción, aumento de familia, etcétera o bien fallecimientos). En este contexto surgieron las cajas de ahorro y las mutualidades, para recolectar, invertir y redistribuir las aportaciones de los trabajadores asociados a las mismas, de acuerdo con reglas de operación muy sencillas, para normar la administración y distribución de los fondos.

Durante los siglos XVII y XVIII los sistemas asistenciales y de beneficencia admitieron una creciente presencia del Estado y de las corporaciones civiles en su administración. El aumento sensible de la población y la pobreza generalizada de amplios sectores llevó a una acelerada diversificación en ambos sistemas. Numerosos países reforzaron sus hospitales, asilos, hospicios y albergues, y en materia de alimentos, vestido e instrucción básica los servicios se extendieron profusamente. El Estado tuvo que destinar recursos cada vez más amplios para afrontar el problema. Todo esto se agudizó ante las innumerables guerras, invasiones, epidemias y crisis que se vivieron en ese tiempo.

En la previsión social las reglas se establecen directamente en la legislación laboral y en los contratos de trabajo, y se identifican tantos esquemas como contratos colectivos o contratos-ley hayan.

Existirán beneficios comunes, pero otros muchos habrán sido negociados en cada rama o industria. La situación económica de éstas, invariablemente se asocia con la calidad, cobertura y permanencia de los servicios y prestaciones negociados. De este modo, la previsión social se sujeta a una legislación y administración especializadas, los trabajadores y los patronos tienen derechos y obligaciones exigibles (incluso por la vía coercitiva ante las autoridades laborales, y los tribunales laborales) bajo normas y procedimientos especializados. Frecuentemente, los patronos y los trabajadores aportan al sostenimiento de su régimen específico, y su vigencia está condicionada a la existencia de la relación laboral o de la propia fuente de trabajo, y por ello no son acumulativos los beneficios, al pasar el trabajador de una empresa a otra.

Es común que los servicios de previsión social se otorguen en las instalaciones de la propia empresa o en servicios que la misma ha contratado para el efecto.

Por las razones anteriores resulta incomprendible que algunos autores confundan el régimen de previsión social con las formas actuales de la asistencia social, la prevención social o los seguros sociales, e incluso la seguridad social.

Por otra parte, diversos autores conciben a la prevención social, como un sistema de la administración pública, destinado a la protección social de diversos grupos que han sido afectados por diversas patologías sociales o pueden ser afectados por las mismas.

Así, en la prevención social las contingencias o enfermedades sociales a enfrentar son la prostitución, pornografía, mendicidad, alcoholismo, drogadicción, delincuencia, el maltrato o violación a mujeres o menores, el abandono de niños, ancianos e inválidos, el pandillismo, etcétera.

En todos estos supuestos se identifican conductas antisociales que dañan la vida presente y futura de la comunidad. Son hechos provocados por el hombre mismo, y se asocian con fenómenos de pobreza, marginalidad, violencia, ambición desmedida, crueldad e indiferencia social. Su presencia es cada vez mayor, y en algunos países esto ha llegado a lesionar gravemente la vida institucional y consumir cuantiosos recursos públicos y privados. Millones de seres, en todos los países del orbe y de cualquier jerarquía social, son víctimas de esta patología social o tienen relación con la misma, ante el avance extraordinario de fenómenos como el narcotráfico, el alcoholismo, la prostitución, la violencia, la delincuencia, etcétera.

Por estas razones, la prevención social se organiza como una institución del Estado, para constituir servicios especializados que contrarresten las enfermedades sociales señaladas; bien sea alertando a la población, estableciendo medidas preventivas en cada caso, confinando en instalaciones a los infractores, readaptando y rehabilitando a los sujetos afectados, y estableciendo complejos y costosos servicios para la atención médica o sostenimiento temporal de quienes han sido víctimas de la violencia social o individual.

Por todo ello, los servicios se sostienen con fondos del erario, y se prestan unilateralmente por el Estado, a través de servicios y personal especializado; los sujetos atendidos no generan derechos sobre estos servicios, pues éstos se otorgan eventualmente y sólo para quienes son víctimas de la patología social señalada.

En este contexto, la calidad y extensión de los servicios la determina cada Estado, atendiendo a su problemática social, los recursos disponibles y la presión social existente. Hasta hace poco, todos los recursos se destinaban a los servicios de confinamiento, readaptación y de atención médica o social. Ahora son gigantescos los presupuestos que se asignan para el desarrollo de muchas medidas preventivas o readaptación social. Es común que en la administración de estos servicios tengan una gran intervención las autoridades judiciales, de gobierno y de procuración de justicia. Por ello, la legislación, las autoridades, los procedimientos, los servicios y los sujetos de atención, son esencialmente distintos a los que consideran otros sistemas de protección social.

En otro orden de ideas y por lo que se refiere a los seguros sociales, debe

señalarse que éstos surgieron en la Europa de fines del siglo pasado, en Prusia, bajo el impulso de Bismarck, para atender las necesidades de numerosos trabajadores. En su organización se tomaron múltiples elementos del seguro privado, la previsión social, las mutualidades y las cajas de ahorro.

Inicialmente, surgieron los seguros de enfermedad, accidentes e invalidez, sobre todo en las industrias textiles, mineras y de maquinaria. Al principio se establecieron cajas de seguro o seguros locales, para una rama industrial o comarca determinada. Pasarían muchas décadas para que se extendieran a escala regional, nacional e internacional.

Los seguros sociales son sistemas de la administración pública, destinados a la protección general del trabajador y su familia, a través de numerosos servicios y prestaciones. Establecidos en una legislación especializada y bajo la cual los representantes del Estado, el capital y el trabajo administran dichos servicios y prestaciones con las aportaciones de los tres sectores. Las instituciones de seguro social se organizan en ramos de seguro; cada rama tiene sus bases actuariales, estadísticas y financieras de aplicación. Sus servicios se otorgan a los asegurados o beneficiarios que hubiesen cumplido con los requisitos preestablecidos (antigüedad, monto de aportaciones, vigencia de la relación laboral o del aseguramiento, verificación de la contingencia, etcétera).

Los seguros sociales más comunes se integran con los ramos de enfermedades, maternidad, invalidez, orfandad, viudez, cesantía o desempleo, invalidez, guarderías, ayudas familiares, accidentes, riesgos de trabajo, etcétera. Para cada rubro se fijan requisitos, cuotas y servicios específicos, y sólo tienen dere-

cho a su disfrute los asegurados y beneficiarios afiliados al sistema, en estado de necesidad (que hubieran sufrido alguna de las contingencias previstas) y con derechos vigentes.

Así, la administración y financiamiento de los servicios puede ser unipartita, bipartita o tripartita, según intervengan el Estado, el capital y el trabajo. Los asegurados van generando derechos acumulativos y éstos pueden ser reclamados ante las autoridades de la institución o los tribunales judiciales o administrativos. La afiliación al sistema, por parte de patrones y trabajadores, es obligatoria, y el carácter de los derechos y prestaciones no es renunciable. El legislador establece los requisitos y bases de operación de cada ramo, y su ejecución es obligatoria para las autoridades administrativas. Los fondos de inversión se constituyen con las aportaciones periódicas y permanentes de los tres sectores.

Empero, existen ramos única o mayoritariamente financiados por los empresarios: riesgos y accidentes de trabajo. Los fondos invertidos y sus rendimientos frecuentemente se aplican a obras de desarrollo social o infraestructura, así como a la diversificación industrial y comercial, para apoyar indirectamente la expansión del sistema de aseguramiento. Como no todos los aportantes reclamarán los servicios, por no requerirlo (no todos se enferman o accidentan sino sólo una pequeña porción) se acumulan fondos para autofinanciar al sistema y permitirle cubrir sus compromisos cotidianos y futuros, servicios médicos y pensiones, respectivamente.

Las instituciones de seguro social operan bajo mecanismos estrechamente vinculados a los procedimientos y sis-

temas fiscales, laborales y de regulación administrativa. Entre sus primeras medidas se encuentra la clasificación de las enfermedades, los riesgos y accidentes de trabajo y los tipos de empresas de acuerdo con su actividad y la peligrosidad que representan para la actividad laboral. Utilizan a profundidad los estudios actuariales, de proyección financiera y de análisis estadístico para determinar el monto de las cuotas y beneficios, así como los periodos de cotización y tiempos de espera para su exigibilidad. Con técnicas similares a las de los seguros privados estiman la frecuencia de riesgos, contingencias y enfermedades para proyectar y administrar cada rama de seguro. Por ello las bases de cotización, financiamiento y administración de cada ramo tiene sus propias peculiaridades.

En la evolución de los seguros sociales, primeramente surgieron las cajas de seguro, de cobertura local o regional y para un número limitado de empresas o industrias. También se advirtió la integración de ramos de seguro, extendidos a nivel regional o nacional, pero únicamente para proporcionar los servicios más inmediatos, ante la ausencia de las reservas técnicas requeridas para el financiamiento adecuado de los servicios y prestaciones. A nivel mundial, se reconoce que los seguros sociales más avanzados se pueden identificar en Gran Bretaña, Suecia, Francia, Canadá y México. Otros autores señalan que en la antigua URSS, sus diferentes repúblicas configuraron avanzados sistemas de seguro social para garantizar a su población los servicios de vivienda, alimentos, vestido, instrucción, atención médica, rehabilitación, accidentes de trabajo, guarderías, y albergues para minusválidos y ancianos, etcétera. Sin

embargo, la grave transformación política y económica que está incidiendo en toda la organización de la nueva Comunidad de Estados Independientes en sustitución de la URSS, seguramente habrá de provocar una honda transformación en su régimen de seguros sociales, tal y como ya aconteció en las repúblicas de la Europa Oriental que se segregaron de la Unión Soviética.

Diversos pensadores sociales reconocen amplias virtudes en la organización y funcionamiento de los seguros sociales, puesto que mejoran las condiciones de vida de la mayoría de la población; redistribuyen los costos sociales, requiriendo mayores aportaciones de quienes más tienen para resarcir la condición de la población desprotegida; incrementan las políticas de ahorro y fortalecen las finanzas públicas, al propio tiempo que aportan sumas considerables para el desarrollo de la infraestructura de servicios médicos y sociales. Frecuentemente, sus reservas financieras permiten apoyar importantes programas públicos e incluso se han dado casos de empleo indebido de esas reservas en programas que no permiten la recuperación de la inversión, con las consecuencias evidentes. También, se reconoce su influencia social al contribuir a incrementar no sólo los años de vida, sino también los de mayor productividad. De igual manera, por reducir los casos de mortandad y morbilidad, sobre todo en aquellos grupos de población más vulnerables. En todo caso se reconoce su poderoso influjo en mejorar las condiciones de la mano de obra productiva, así como su gran influencia en la preservación y mejoría de la planta productiva, al posibilitar que las empresas transfieran a los seguros sociales múltiples obligaciones y

responsabilidades que tienen con sus trabajadores y los familiares de los mismos, a fin de que todos los servicios y prestaciones requeridos le sean proporcionados a través de servicios especializados en forma oportuna, eficiente y directa, mediante la afiliación de la empresa y los trabajadores al sistema y el cumplimiento de los requisitos necesarios para preservar la vigencia del aseguramiento.

La instauración de los seguros sociales permitió ampliar considerablemente las actividades económicas. Con su respaldo fue posible invertir en áreas anteriormente inhóspitas, insalubres o sumamente riesgosas, preservando la seguridad del trabajador y su familia, así como de la propia empresa y, en caso de incidente, resarciendo a los afectados.

Todos los países desarrollados y la mayoría de las naciones en proceso de desarrollo cuentan con sistemas específicos de seguro social, que van desde esquemas muy simples en su administración, financiamiento y operación, hasta sistemas de alta complejidad financiera, informática y de servicios técnicos. Por ello la bibliografía especializada es muy profusa, y el desarrollo reciente de la legislación y la administración de seguros sociales les permite constituirse como disciplinas especializadas y en plena transformación.

Entre los detractores de los seguros sociales es común señalar que muchos de estos sistemas se encuentran desfinanciados o han padecido un severo proceso de burocratización y desactualización técnica, sobre todo en sus servicios médicos. También se menciona la cíclica exigüidad de sus prestaciones y beneficios, en razón de que sus finanzas y administración se afectan severamente en periodos de crisis económica o con-

vulsión social. Por ello, propugnan una transferencia, muy variable, de los servicios de cada sistema hacia los sistemas de seguro privado o de servicios médicos particulares. Desde 1970, a nivel mundial se ha podido observar una creciente reducción de los presupuestos destinados al financiamiento, expansión y desarrollo de los seguros sociales, con un incremento sustancial en otros gastos: militar, expansión industrial, comercialización, publicidad, prevención social, etcétera.

Finalmente, y por lo que se refiere a la seguridad social, puede señalarse que es un sistema avanzado de la administración pública contemporánea, que permite ofrecer a la totalidad de la población de un país, o cuando menos a las tres cuartas partes, todos los servicios y prestaciones de los seguros sociales básicos. Su funcionamiento permite asegurar al individuo desde su concepción hasta su muerte, y le protege contra todas las contingencias más significativas, y garantiza para el asegurado y sus beneficiarios niveles decorosos de bienestar y desarrollo. Su acción es integral y puede constituirse a través de un solo organismo nacional o integrarse a través de diversos organismos, estrechamente vinculados, para proteger a la totalidad de la población. Sólo en los países más avanzados se encuentra este modelo con vigencia real, en virtud de que guarda una estricta relación con el desarrollo general de la economía y la redistribución general y uniforme de la riqueza entre todos los grupos sociales. Por esto la seguridad social constituye la meta ideal de todo sistema de seguro social.

Importa subrayar que los sistemas de seguridad social no sólo se financian bajo esquemas tripartitas, ya que la so-

ciudad en su conjunto y el propio Estado aportan sustanciales cantidades adicionales para asegurar la operación y continua expansión del sistema.

Sergio SANDOVAL HERNÁNDEZ

Sobresueldo. Sobre, precedida y seguida de un mismo sustantivo, denota remuneración o acumulación.

Si el trabajador es todo aquel que presta un servicio personal mediante una remuneración, patrón es todo aquel que utiliza ese servicio. Y las empresas utilizan el servicio de los trabajadores, y por lo tanto son patrones. En esta virtud, la empresa tiene las obligaciones inherentes a todo patrón.

Independientemente de otras obligaciones, el capítulo I del título cuarto de la LFT establece las obligaciones inherentes a los patrones. En términos generales, las obligaciones para los patrones establecidas en el a. 132 de la LFT, pueden ser divididas en tres grupos, a saber:

1. Normas que regulan las relaciones de trabajo entre patrón y trabajador.
2. Normas de seguridad para el desempeño del trabajo.
3. Normas que obligan a los patrones a realizar obras de servicio social en favor de sus trabajadores.

Dentro del primer grupo se incluyen las normas que establecen las obligaciones generales que rigen todo contrato de trabajo, el pago de salarios, cobertura de indemnizaciones, etcétera.

Sobresueldo es la retribución que se agrega al sueldo básico o fijo.

Sueldo básico, es considerado como la retribución laboral, que como cantidad mínima se fija, en los convenios colectivos de condiciones de trabajo.

De hecho, al menos tal concepto se mezcla y confunde con salario mínimo.

Si bien éste se encuentra determinado por las necesidades del trabajador y de su familia, el básico resulta de la conquista mínima lograda por la clase trabajadora en el pacto con los empresarios o sus representantes, y que desde luego puede rebasar con mucho la necesidad retributiva mínima.

Para tener una idea más clara, el salario está integrado por:

- a) La cuota diaria.
- b) Las gratificaciones fijas, o
- c) El aguinaldo legal o contractual.
- d) El fondo de ahorro cuando esté estipulado con cantidad fija o con un porcentaje.
- e) La prima del 25% dominical en aquellos casos en que los trabajadores normalmente tengan otro día de descanso en vez del domingo.
- f) La habitación que se proporcione al trabajador cuando la empresa lo haga gratuitamente.
- g) La alimentación que se proporcione al trabajador cuando también se proporcione gratuitamente.
- h) Los premios, bonos o primas sobre producción (en este caso deberá considerarse el salario como variable para los efectos de la LSS).
- i) Las comisiones en que también como en el punto anterior deberá considerarse el salario como variable.
- j) Ayuda para la renta.

Toda retribución distinta a las mencionadas anteriormente la consideramos como sobresueldo.

Paloma MARTÍNEZ

Solidaridad social. De solidario, y del lat. *socialis*.

Unión de esfuerzos y recursos de la sociedad ecaminados a otorgar ayuda a sus integrantes contra las consecuen-

cias de los riesgos a que se encuentran expuestos en el transcurso de su existencia. En la doctrina de la seguridad social se le toma como uno de los principios rectores en los que se sustenta dicho régimen de protección, cuyo contenido consiste en que “[...] la seguridad social debe utilizar instrumentos o técnicas que distribuyan las cargas económicas entre el mayor número de personas [...]”. Entre mayor sea el número de sujetos asegurados más amplia será la cobertura de riesgos, ya que los gastos que implican las prestaciones de las distintas contingencias cubiertas se reparten mejor y equitativamente.

Así, en opinión de García Cruz, “unos dan más por lo que aportan menos, los que enferman menos permiten ahorros para cubrir los costos de los que enferman más”.

Gustavo CÁZARES GARCÍA

Subordinación. 1) Del latín *subordinatio, -onis*, acción de subordinar, de *sub*: bajo y *ordino, as, are, atum*: ordenar, disponer. 2) Es la sumisión como efecto o acto de sujeción o dependencia de otro u otros. 3) *Sinónimos*: obediencia jerárquica, dependencia y sumisión. 4) Es la situación de subordinado o subalterno frente a una persona que ejerce alguna autoridad natural, social, jurídica, laboral o religiosa, etcétera. 5) En la milicia se dice del que se encuentra en inferior grado en la escala de mando.

“Subordinación”, desde la perspectiva del orden establecido, es la sujeción ante quien tiene el mando como representante. Es también la dependencia que una persona tiene ante otra por su rango de poder y superioridad.

Derecho del trabajo. La subordinación, en el derecho laboral, constituye el ele-

mento característico y el más importante del contrato de trabajo, de tal manera que cuando existe, comienza hacia esa relación contractual la tutela del Estado. Pero antes, no dejar pasar la connotación gramatical similar a la del derecho militar pero distinta a su contenido jurídico. No es fácil, como lo expresa V. Cassi, en su obra *La subordinazione del laboratore nel diritto del lavoro*, dar una definición del concepto de la subordinación, “ya que el mismo presenta una pluralidad de aspectos debido a la variedad de las relaciones y de los sujetos a los cuales se aplica y, aun en el ámbito de una misma relación, revela tales particularidades y características tan distintas, que es difícil resolverlo con un esquema tipo y uniforme”. Cuando aparece el elemento subordinación, es necesario hacer un examen de su naturaleza, su origen, sus caracteres y su finalidad, puesto que al existir en ella el elemento negativo (limitación de la autonomía) si no se contemplan las situaciones de dependencia se verá la parcialidad de la realidad.

Los antecedentes históricos de la subordinación o dependencia son encontrados en los antiguos pueblos de Oriente, particularmente entre los chinos, indios y persas; todas las relaciones de la vida humana y la subordinación a que estaban sometidos, partían de una premisa de naturaleza enteramente teológica; no se podía concebir que el hombre por sí mismo pudiera tomar determinaciones a nivel individual, social o económicas; había un ente superior con reglas de justicia y de derechos en la mente de los sometidos o subordinados. La filosofía griega, al estudiar los fenómenos naturales, no se ocupó del estudio del hombre y de los problemas humanos. Más adelante

los sofistas afirmaron que el hombre es la medida de todas las cosas. Posteriormente con Sócrates, Platón y Aristóteles, con el epicureísmo y el estoicismo lograron hacer una verdadera semblanza de los problemas humanos, para llegar al concepto de igualdad de todos los hombres, y a la afirmación de la autonomía individual. En la organización romana dominó el *paterfamilias* con una potestad absoluta de subordinación; el esclavo perdía toda su personalidad para convertirse en "cosa" incapaz de adquirir derechos y contraer obligaciones. Entre los germanos, la condición de subordinación hacia los señores era más atenuada, porque eran aventureros y no podían controlar a los siervos, a quienes les otorgaban ciertas concesiones, no como derecho sino como un hecho necesario. En la Edad Media, el padre de familia tenía sobre ella la misma autoridad absoluta que la familia romana le concedía al padre: la patria potestad, que significaba entre otras cosas subordinación y dependencia al jefe de familia. El vínculo que caracterizó a la sociedad feudal en su vida de relación entre sí fue el *vínculo de la subordinación*, que comenzaba con el rey y terminaba con los siervos. Al aparecer los mercaderes como intermediarios entre los feudos y las ferias emerge un acercamiento de los hombres. Al no poder resistir más la subordinación, muchos de los siervos huían hacia los escasos poblados. Muchos ya tenían algún oficio, y en los poblados "urbe" aparecieron los centros amurallados para defenderse de los señores. Así, aparece el artesano de la Edad Media, quien con los mercaderes se agruparon en corporaciones, convirtiéndose en órganos de lucha para conquistar o negociar su independencia. Estas corporaciones fue-

ron los instrumentos que elaboraron una legislación que rigió hasta el siglo XVIII; y se compendiaron en el *Libro de oficios o Reglas de la corporación*.

El *Libro de los oficios* contiene prescripciones, prohibiciones y demás reglas de los oficios que redactó Etienne Boileu. Con el tiempo apareció la burguesía manufacturera, que anarboló su bandera: la libre concurrencia. Aparece la clase opuesta: la clase obrera o proletaria. Con la introducción de la máquina, el trabajador quedó a merced de la economía y en una desigualdad para defender sus derechos.

Con la toma de La Bastilla el 14 de julio de 1789 el pueblo, pequeña y gran burguesía, anulan los privilegios feudales creando un Estado que velara por los principios de la oferta y la demanda. Se abandonaron las garantías en favor de los trabajadores al promulgarse la Ley Chapelier por parte de la Asamblea Nacional el 14 de junio de 1791, que declaró: "los contratistas tienen casa abierta, los obreros y demás de un arte y oficio, no podrán cuando se reúnan, nombrar presidentes ni secretarios, ni tener registros ni tomar acuerdos, ni deliberar, ni formar reglamentos, sobre pretendidos derechos comunes". Lo contrario caía en la ilegalidad. Así, las asociaciones gremiales operaron en la clandestinidad. Y por supuesto a los trabajadores, sin normas que regularan la subordinación, los sometía incondicionalmente a merced de los poderosos económicamente. En el contrato fue donde se dio el abuso de la patronal, y fue allí donde tuvo que empezar a regular el Estado. La subordinación jurídica fue aumentando, llegando a imponer en las Constituciones los principios de la legislación del trabajo y la sanción en los códigos del trabajo.

La LFT mexicana de 1931, en el a. 17, entendió la subordinación como una obligación del trabajador de prestar un servicio personal, bajo la dirección y dependencia de otra persona, a cambio de una convenida retribución. Actualmente, en el a. 20 de la Ley se considera que cualquier relación de trabajo se caracteriza por la prestación de *un servicio personal subordinado* a una persona, mediante el pago de un salario. El doctor Mario de la Cueva opina que siempre que una persona preste su fuerza de trabajo a una empresa, siempre habrá subordinación. Agrega que debe haber tres elementos: la prestación del trabajo, la remuneración y la subordinación. Con esta fisonomía particular se justifica la intervención del Poder Legislativo para salvaguardar el respeto y la dignidad humana.

De los antecedentes históricos de la subordinación se desprende el vínculo de la misma en las relaciones humanas, como un aspecto positivo o protectorio de la personalidad del hombre, o negativo y depresivo. La subordinación se da con sus dos características, que llega al mundo contemporáneo donde puede convivir en un medio social en donde impera el derecho, la igualdad y la libertad. El hombre puede ser sujeto de derechos y objeto de derechos basados en su dignidad y libre albedrío para usar las cosas. Por lo tanto, hoy no se puede tener la propiedad del hombre. Estas normas hacen que coexistan la igualdad del hombre con el concepto de subordinación.

El concepto de subordinación está estrechamente ligado al de orden sobre el cual se sustenta el derecho. Pozzo comenta de Jacobi, sobre la naturaleza de la prestación del trabajador y la prestación que tiene un tiempo determina-

do que por sus resultados puede ser individualizada. Alonso Olea cita a Sinzheimer para precisar el momento en el cual el individuo puede disponer de la fuerza de trabajo de otro, porque es cuando se da la subordinación.

Eduardo A. Ferrari Acosta señala la regulación normativa que protege al empleo de la energía del subordinado con fines productivos: *a)* la recuperación de la energía perdida puede ser recuperada con un sistema de trabajo racional, y, *b)* las que tratan de evitar que sea subestimada la dignidad humana. Por lo tanto, la subordinación se manifiesta como un hecho contractual y libremente aceptado por los trabajadores, amparados por el Estado por medio de la legislación laboral.

La actividad del trabajo puede ser dividida en dos ramas: el trabajo subordinado y el trabajo autónomo. El primero tiene el elemento de subordinación *per se*; el segundo es la exclusión de la subordinación. En el trabajo subordinado, la relación de dependencia entre el trabajador y el empleador es de *dependencia*. En el autónomo, la relación entre el dador del trabajo y el trabajador es de *absoluta dependencia*.

Las normas que regulan el trabajo subordinado son normas que en casi todas las legislaciones del mundo se encuentran en la rama especial del derecho del trabajo. Las normas del trabajo autónomo están comprendidas dentro del derecho común.

Resumiendo, se puede decir que la subordinación es el elemento que caracteriza la verdadera naturaleza jurídica de las prestaciones de servicios. En algunos casos se identifica como *dependencia*, en otros como *bajo las órdenes, bajo la dirección o bajo la vigilancia de otro*. Pero todas las expresiones

designan el mismo concepto: subordinación.

No se puede concebir al trabajador sin la facultad de poder o mando, porque está la obligación de cumplir y obedecer. El poder lo ejerce el empleador, en ejercicio de sus facultades directivas, organizativas, de vigilancia, reglamentarias y disciplinarias. También existen los deberes y obligaciones del trabajador; en primer lugar en la obediencia, que conjuntamente con el poder de ordenar constituyen el vínculo de subordinación. La fidelidad hacia el empleador es otra de las obligaciones.

La teoría de la subordinación de los trabajadores a sus empleadores es esencialmente jurídica, fundamentada en la ley y en el contrato, originando derechos y obligaciones; ha sido sustentada por la jurisprudencia civilista que dice de la existencia de someterse a las órdenes (subordinación jurídica).

Miguel REYES

Subrogación. Sustitución de una obligación por otra. Se coloca dentro del c. de modificación de los elementos de la relación obligatoria.

Efectivamente, la obligación tiene elementos físicos relativos a su forma de expresión, elementos de contenido, relativos al objeto y sujetos de la obligación.

La subrogación significa un cambio en el sujeto del crédito. En el primer caso estamos en presencia de una subrogación real, y en el segundo de una personal.

La repetición del título o expresión física de la obligación recibe el nombre de "reproducción", mas si al reproducirse se tiene la intención de afirmar la existencia de la obligación, estamos en presencia de una confirmación, cuando

se hace por acuerdo de las dos partes, o de un reconocimiento, cuando se hace por voluntad de una de ellas.

Puede suceder que haya una mutación en el contenido de la obligación; esto es, en el objeto. Si el cambio del contenido es resultado de un acuerdo de voluntades estaremos en presencia de una transacción; pero cuando el cambio del objeto se realiza por voluntad de la ley, estamos en presencia de una subrogación real. Podría decirse que la subrogación real es la sustitución de una cosa por otra, y en un apotegma latino se dice que en la subrogación real el precio sucede a la cosa y sucede al precio.

Casos de subrogación real se encuentran con toda claridad en la hipótesis del ausente que se presentare o del que se probare su existencia, pues la ley dice que recobrará sus bienes en el estado en que se hallen, el precio de los enajenados o los que se hayan adquirido con el mismo precio. Lo mismo acaecería en el caso en el que se anulara una partición hereditaria a consecuencia de una acción de petición de herencia ejercitada en contra de un heredero o herederos aparentes, pues en este caso los herederos falsos sufrirían la nulidad de la partición hecha y estarán obligados a restituir la porción o porciones a los herederos verdaderos (aa. 1788-1790 CC). Igualmente habría subrogación real en la hipótesis de las donaciones inoficiosas, pues en este caso los acreedores alimentarios podrán exigir la reducción de las donaciones empezando por la última en fecha y exigiendo la devolución de los bienes, el precio recibido por sus ventas o las cosas compradas con aquél.

La subrogación personal la coloca el legislador dentro del tít. denominado

“De la transmisión de las obligaciones”, cuando después de hablar de la cesión de derechos y de la cesión de deudas tiene un tercer c. denominado “De la subrogación” porque, efectivamente, ésta es una sucesión en el crédito ligado al pago o una transferencia del crédito a otras personas con todas las excepciones, porque el deudor podrá oponer las mismas que tenía con el acreedor original y, añadimos, con todas las garantías, porque precisamente en ellas se encontraría la ventaja que moviera a la intención de subrogación.

En cuanto a la antigua distinción de subrogación convencional o legal, quizás podría con mayor técnica jurídica hablarse de subrogación por voluntad del acreedor, subrogación del deudor y subrogación legal.

A la primera hace referencia la fr. II del a. 2058, CC, pues la voluntad del acreedor tiene que manifestarse en forma expresa y simultánea en el momento del pago; si el que realiza el pago no manifiesta su interés en subrogarse en el momento en que se efectúa el pago, el pago extinguiría la obligación.

La subrogación por voluntad del deudor recibe también el nombre de empréstito, y a ella se refiere el CC en su a. 2059, cuando supone que una deuda fuese pagada con el dinero que un tercero le ha prestado para ese objeto; el prestamista quedará subrogado en los derechos del acreedor.

Por supuesto que para que opere esta subrogación se requiere que exista un título auténtico en el que se declare que el dinero fue prestado para el pago de la deuda.

Finalmente, la subrogación sería estrictamente legal, cuando sin tomar en consideración la voluntad del acreedor y la del dueño la ley la hace funcionar.

El c. respectivo del CCF menciona tres casos: cuando el que es acreedor paga a otro acreedor preferente; cuando un heredero paga con bienes propios alguna deuda de la herencia, y cuando el que adquiere un inmueble paga a un acreedor que tiene sobre el bien un crédito hipotecario anterior a la adquisición. Otros casos más, establecidos por el CC, se observan en la subrogación a favor del fiador que paga los derechos que el acreedor tenía en contra de su deudor (a. 2830).

José de Jesús LÓPEZ MONROY

Subsidiariedad. (Del término latino *subsidium*, que significa ayuda, remedio, reserva). El principio de subsidiariedad aplicado a la sociedad significa que las organizaciones sociales mayores, especialmente el Estado, ha de intervenir, en forma auxiliar y complementaria, para favorecer el desarrollo de las organizaciones sociales menores y de los individuos. En su encíclica *Quadragesimo Anno*, Pío XI proporciona una clara definición de este principio: “Así como es ilícito quitar a los particulares lo que con su propia iniciativa y propia industria pueden realizar para encomendarla a una comunidad, así también es injusto y al mismo tiempo de grave perjuicio y perturbación del resto del orden social abocar a una sociedad mayor y más elevada lo que pueden hacer y procurar comunidades menores o inferiores. Toda actividad social debe, por su naturaleza, prestar auxilio a los miembros del cuerpo social, nunca absorberlos ni destruirlos”.

El fundamento del principio de subsidiariedad es la dignidad de la persona humana. Si ésta, por tener un fin trascendental, tiene derechos anteriores al Estado y a cualquier otra sociedad, es

necesario que no sea absorbida totalmente por la vida colectiva, sino que la vida social le facilite su pleno desarrollo. Del mismo modo, las asociaciones en que viven las personas para la consecución de determinados bienes útiles y convenientes para el desarrollo de sí mismas, como la familia, la asociación profesional, la comunidad local, etcétera, han de tener libertad para desarrollarse.

La aplicación del principio de subsidiariedad en la organización social acarrea las siguientes consecuencias. De orden positivo: las personas y los grupos sociales tienen derecho a esperar del Estado ayuda para su subsistencia y desarrollo; manifestaciones de esta ayuda serían una política tendente a propiciar igualdad de oportunidades, la promoción de la educación en todos sus niveles, el acceso a la propiedad, etcétera; de parte de las personas y los grupos sociales se exige su esfuerzo constante por alcanzar los fines que le son propios, de modo que la ayuda que reciben del Estado no se entienda como un medio para mejor cumplir las propias obligaciones. También sería obligación del Estado, el intervenir directamente para la consecución de algún bien social, cuando los organismos sociales o las personas no son capaces de conseguirlo por sí mismas. De orden negativo: el Estado y los organismos sociales superiores no han de abusar de las personas ni de las entidades menores, y si fuera el caso de que éstas no tuvieran el suficiente desarrollo y el Estado tuviera que intervenir, su intervención se ordenaría a procurar que esas entidades maduren y cese entonces la intervención. No ha de tener el Estado una mentalidad intervencionista, la cual conduce a la aniquilación de las entidades intermedias.

De lo anterior se desprende que el principio de subsidiariedad protege, por una parte, el ser y la vida propios de las pequeñas comunidades, ante los abusos de estructuras sociales más amplias; en este sentido significa una aceptación real de la autonomía. Por otra parte, el principio postula la ayuda de las entidades mayores a las menores. La aplicación de una política inspirada en este principio es, por consiguiente, la mejor defensa contra un régimen absolutista.

En México, el principio de subsidiariedad no ha sido recogido expresamente por la legislación; sin embargo, hay algunos aa. de la C. que parecen estar animados por tal principio; así el a. 115 que procura el fomento de la organización municipal, o el a. 123 previsto para la protección de los trabajadores.

Alguna parte de la doctrina mexicana ha reconocido la validez de tal principio (González Uribe, pp. 287 y ss.).

Jorge ADAME GODDARD

Subsidio. Proviene del vocablo latino *subsidiūm* (ayuda, socorro), que quiere decir subsidio. Auxilio extraordinario que deriva a su vez de subsistir.

Es un término utilizado por las leyes del IMSS (consultar aa. 65, fr. I; 104, 105, 109 y 110 de la Ley) y del ISSSTE (consultar a. 23, fr. II, primero y segundo párrafos); sin embargo, no encontramos una definición legal.

Es la prestación en numerario otorgada por una institución de seguridad social al sujeto de aseguramiento, para cubrir sus percepciones de las que se ve privado con motivo de una contingencia que le incapacita para el trabajo.

Se trata de un término utilizado en el caso de la LSS, para denominar la

prestación en numerario que otorga la institución para suplir la privación en el salario originada por una enfermedad que incapacite al sujeto de aseguramiento, pudiendo ser ésta con motivo del trabajo o por causas ajenas a éste.

Tratándose de la LISSSTE, cumple la misma función, pero sólo se le denomina así tratándose de enfermedad originada por causas ajenas al trabajo que incapacite al sujeto de aseguramiento.

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

Sujeto de aseguramiento del régimen obligatorio. "Sujeto" deriva del vocablo latino *sumo*, que quiere decir tomar. Persona innominada; participio pasivo de sujetar.

"Aseguramiento" deriva del vocablo latino *securus*, que en su traducción gramatical quiere decir seguro. Acción de asegurar.

"Asegurar", verbo transitivo. Dar firmeza y seguridad. Poner a cubierto a una persona de las consecuencias de un riesgo.

"Régimen" deriva del vocablo latino *rego*, que quiere decir regir. Modo de gobernarse.

"Obligatorio" deriva del vocablo latino *obligo*, que quiere decir obligar. Que obliga a su cumplimiento.

Es un concepto del cual no encontramos definición legal.

Es la persona física protegida de manera obligatoria por un sistema de seguro social, de determinadas contingencias previstas en una ley de seguridad social.

En el texto original de la fr. XXIX del a. 123 constitucional el seguro social no se estableció con el carácter de obligatorio. No fue hasta el año de 1929 cuando fue modificado el texto consti-

tucional otorgándosele al seguro social el carácter de obligatorio. El 31 de diciembre de 1942 se promulgó la LSS, misma que fue abrogada por la nueva Ley el 12 de marzo de 1973, que con múltiples reformas se encuentra vigente hasta nuestros días.

No obstante que el término es utilizado exclusivamente por la LSS, sin embargo el concepto es válidamente extensivo desde el punto de vista doctrinal a las leyes del ISSSTE y del ISSFAM, pues ambas también utilizan como instrumento para llevar a cabo la seguridad social el seguro social, contando también con sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, que en el caso del ISSSTE son los trabajadores al servicio del Estado, y en el caso del ISSFAM son los miembros de las fuerzas armadas.

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

Sustitución patronal. Consiste en que los derechos y deberes patronales que integran las relaciones de trabajo se transmitan, sin modificarse, a un patrón distinto del originalmente facultado y obligado por los mismos.

Advertimos, teniendo presente lo anterior, que la transmisión de las relaciones jurídicas en el ámbito del derecho del trabajo se presenta con las características siguientes:

a) Los derechos y deberes integrantes de las relaciones jurídico-laborales solamente se pueden traspasar de un patrón a otro, pero nunca de un trabajador a otro. O conforme a la moderna terminología laboral: solamente se pueden sustituir los patrones pero no los trabajadores. La anterior característica se explica suficientemente porque la prestación del trabajo subordinado debe ser personal, y, por lo tanto, el trabajador es incanjeable.

b) Para que opere la sustitución de patrón no es necesaria la conformidad del trabajador. En cambio, en el ámbito del derecho civil —a. 2051, CC— para sustituir al deudor se exige la conformidad del acreedor. Esta característica de la sustitución de patrón es una manifestación de dos derechos ineludibles: los patrones tienen derecho de enajenar su empresa, y los trabajadores tienen derecho a la estabilidad. Si se exigiera la conformidad de los trabajadores para que operara la sustitución patronal, sería prácticamente prohibir a los patrones enajenar sus empresas; pero, por otra parte, la transmisión de la propiedad de las empresas no puede afectar las relaciones de trabajo, porque implicaría romper la regla de la estabilidad en el trabajo, al depender de la voluntad unilateral del patrón —vender su empresa— para disolver el vínculo laboral.

La *causa* de la sustitución de patrón es la traslación de la propiedad de la empresa o de uno de sus establecimientos. No debemos confundir la sustitución de patrón con su causa. Incurre en esta confusión Mario de la Cueva cuando afirma: “podemos definir el concepto sustitución de patrón diciendo que es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos [...]”.

La traslación de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos consiste en la transferencia de un sujeto a otro de los derechos de uso y disfrute de esa empresa o establecimiento. En cambio, la sustitución de patrón implica que los derechos y deberes patronales que integran las relaciones de trabajo se transmiten, sin modificarse, a un patrón distinto. La traslación de la propiedad de una empresa o de alguno de sus establecimientos es la causa de la

sustitución de patrón, pero no se confunde con ésta.

La traslación de la propiedad de la empresa es un acto mercantil y, en cambio, la transmisión de las relaciones de trabajo —sustitución de patrón— es un acto laboral.

La sustitución de patrón puede ser generada por la traslación de la empresa o de uno de sus establecimientos. En la ejecutoria de 12 de febrero de 1936, dictada por la SCJN en el juicio de amparo N° 5950/35, promovido por Jacinto Narváez Moreno, se resolvió: “para que exista sustitución de patrón es requisito indispensable que una negociación considerada como unidad económico-jurídica se transmita de una persona a otra”. En la misma ejecutoria se resuelve que si una parte de la negociación que “a su vez, constituya una unidad de la misma naturaleza económico-jurídica” se traslada de una persona a otra, se produce también la sustitución patronal. En el primer caso, la ejecutoria mencionada se refiere a la traslación de la empresa —unidad económica— y, en el segundo, al establecimiento —como unidad técnica integrante de la empresa— (a. 16, LFT).

Consecuencias. La primera y más importante consecuencia de la sustitución de patrón radica en “que no se afectan las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento” (a. 41, LFT). Esto es, los derechos y obligaciones patronales de las relaciones de trabajo se transfieren, sin cambio alguno, al patrón sustituto. La relación de trabajo continúa inalterada: sólo se canjea, de los sujetos enlazados por ese vínculo, al patrón.

Una segunda consecuencia de la sustitución de patrón es la responsabilidad solidaria entre el patrón sustituido y el sustituto. El a. en cita dispone: “El pa-

trón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley". Los patrones sustituido y sustitutos responden solidariamente de sus obligaciones laborales tanto con los bienes de la empresa como con sus demás bienes.

La responsabilidad del patrón sustituido, conforme al a. 41, se limita únicamente a las obligaciones "nacidas antes de la fecha de la sustitución", no de las generadas con posterioridad. En cambio, el patrón sustituto responde de las obligaciones originadas con anterioridad y posterioridad a esa fecha. La SCJN, en el amparo directo 1207/46, instaurado por Antonio Oñate, resolvió: "La teoría jurídica de la sustitución patronal se basa exclusivamente en las obligaciones pendientes a cargo del patrón sustituido al momento de operarse dicha sustitución y no de actos personales posteriores llevados a cabo por el sustituto, por lo que si éste despidió a un trabajador ilegalmente no puede tener responsabilidad aquél".

La parte final del a. 41 impone a los patrones —sustituto y sustituido— la obligación de dar "aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores". Es necesario ese aviso, porque los trabajadores son ajenos al acto de transmisión de la empresa, y frecuentemente no observan aun después de esa transferencia, cambio alguno en el desarrollo de su trabajo; por ejemplo, cuando un patrón persona física constituye una sociedad para seguir operando la empresa, y una vez constituida esa sociedad, el mismo, en representación de la sociedad, la sigue administrando y dirigiendo.

El a. que nos ocupa prescribe que la responsabilidad solidaria del sustituto

es "hasta por el término de seis meses" computados "a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución". Dentro de ese término los trabajadores pueden ejercer en contra de cualquiera de los patrones —sustituido o sustituto— o de los dos, las acciones derivadas de las obligaciones que a su favor hubiesen "nacido antes de la fecha de la sustitución". En tanto no se dé aviso de la sustitución, el patrón sustituido será responsable solidariamente, sin límite de tiempo, con el patrón sustituto; por no existir base para el cómputo de los mencionados seis meses.

"Concluido el término de seis meses —dispone el a. 41—, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

Declaración de patrón sustituto. Al operarse la sustitución del patrón, es frecuente que se encuentren tramitando en contra del patrón sustituido algún juicio por responsabilidad laboral. Como el patrón sustituto es responsable solidario, cabe plantearnos dos posibilidades: si se debe empezar de nuevo el juicio o, por el contrario, sin llamar al patrón sustituto, continuarlos hasta la ejecución del laudo.

Lo primero resultaría en perjuicio del trabajador, porque bastaría para evitar la ejecución de un laudo, efectuar tantas sustituciones de patrones como se le ocurriera al demandado; y lo segundo es en perjuicio del patrón sustituto al privarle del derecho de audiencia. Para no perjudicar al trabajador y no violar la garantía de audiencia —derecho a ser oído y vencido en el juicio— consignada en el a. 14 C., consideramos que debe procederse de la forma siguiente: el trabajador actor en un juicio —que se encuentra en trámite o con laudo condenatorio—, al tener conoci-

miento de la sustitución del patrón, y antes de la ejecución del laudo, debe promover ante la junta de conciliación y arbitraje un incidente de declaración de patrón sustituto.

En este incidente la junta de conciliación y arbitraje debe oír las razones y recibir las pruebas que aporten el trabajador actor y el presunto patrón sustituto.

Si se comprueba la sustitución de patrón, la junta deberá dictar resolución incidental de declaración de patrón sustituto. Si el juicio se encuentra en trá-

mite, el patrón declarado sustituto tiene derecho a comparecer para que, colitigando con el patrón sustituido, lo continúe hasta su terminación; pero si sólo se encuentra pendiente de ejecutar un laudo condenatorio, el patrón sustituto responde, solidariamente, con el sustituido, tanto con los bienes de la empresa que adquirió como con sus demás bienes.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, PATRÓN, RELACIÓN DE TRABAJO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

T

Tabulador de sueldos. “Tabulador”, del latín *tabula*, tabla. Dispositivo espaciador de las máquinas de escribir, que permite escribir columnas de cifras o empezar las líneas a diferentes distancias del margen del papel.

“Sueldos”, del latín *solidus*. Pago o remuneración asignado a alguien por el desempeño de un cargo o servicio profesional, y que suele fijarse por anualidades.

Tabla ordenada y jerarquizada de las retribuciones de los empleados o trabajadores de una institución o empresa.

Octavio SALAZAR

Trabajador. Tomada la voz en su sentido más amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo; en este sentido, con excepción de los ociosos, todas las personas son trabajadores.

Trabajador, como sujeto titular de derechos subjetivos y pasible de deberes jurídicos de índole laboral, no es toda persona que desarrolla un trabajo, sino que es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.

La LFT en su a. 8 reconoce esta restricción y señala algunas de esas características, al definir: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordina-

do”. De esta definición podemos derivar importantes conclusiones:

Trabajador solamente puede ser la persona física, no sólo porque así lo dispone la definición, sino porque la actividad laboral, estructurada y regulada por el derecho del trabajo, es una actividad humana desarrollable solamente por los hombres y nunca, por la propia naturaleza de esa actividad, por las personas morales.

La anterior razón es suficiente para excluir a las personas morales como trabajadores; mas si insistimos nos encontramos con que esta exclusión se confirma al traer a colación los preceptos respecto a descansos, limitación de la jornada, seguridad e higiene que, por su fundamento fisiológico, sólo son aplicables a las personas físicas —a los seres humanos— y no a las personas morales.

La segunda consecuencia, conforme al orden de ideas de la definición legal, consiste en que la persona física sólo deviene trabajador cuando presta el trabajo a otra persona. O sea, cuando el trabajador presta el trabajo por cuenta ajena: los productos de la actividad laboral se atribuyen a una persona distinta y los riesgos de esa actividad recaen sobre la beneficiaria de los productos.

Siguiendo la caracterización planteada en la definición legal, es necesario

que esa persona física preste el trabajo no sólo por cuenta de otro, sino de manera personal y no por interpósita persona. O lo que es lo mismo, utilizando una expresión negativa por ser más clara, es el trabajo que el trabajador no puede encomendar a otra persona para que lo desarrolle en su representación.

Una última nota que expresamente requiere la Ley, para que la persona física adquiera el carácter de trabajador, y consiste en que el trabajo lo preste en forma subordinada: bajo el mando de otra persona. Esta nota, que es la tipificadora por excelencia del trabajo estructurado y regulado por el derecho del trabajo, resulta, a su vez, la nota fundamentalmente personificadora del trabajador al cual se refiere el ordenamiento laboral positivo.

Desde luego, aun cuando no lo señala expresamente la definición legal, para que la persona física se convierta en trabajador no sólo basta que "preste para otra un trabajo personal subordinado", sino que es necesario que lo preste libremente: por su propia voluntad (a. 134, fr. III, LFT), y que ese trabajo sea un trabajo lícito: que no sea contrario a las leyes de orden público (a. 4, LFT) y remunerado: mediante el pago de un salario (a. 20, LFT).

Con las características anteriores, está suficientemente personificado el trabajador como sujeto de derecho del trabajo; pero es conveniente, para fijar más nítidamente esa noción, analizar tres notas —profesionalidad, continuidad y exclusividad— que, en alguna u otra forma, se ha pretendido deben concurrir en la formación del concepto de trabajador.

La profesionalidad se ha entendido en dos sentidos: primero, un sujeto tiene la característica de profesionalidad

cuando su dedicación primordial es la de trabajar o, segundo, cuando ese sujeto tiene una preparación especial para desarrollar una determinada actividad laboral. En ninguno de estos dos sentidos se requiere la profesionalidad para que, en consonancia con el ordenamiento laboral positivo, un sujeto sea trabajador. Por ejemplo, un estudiante que presta un servicio subordinado es trabajador aun cuando su actividad primordial sea la de estudiar; o una persona de recién ingreso en una empresa, que se está capacitando para desempeñar una especialidad, es trabajador no obstante que no tenga formación profesional alguna.

La nota de continuidad consiste en prestar permanentemente, y no en forma aislada, los servicios bajo las órdenes de un patrón. Conforme a la LFT, no es necesaria la continuidad para que un sujeto se convierta en trabajador. El citado cuerpo legal reconoce como auténticos trabajadores a los que desempeñan trabajos eventuales. Por ejemplo, trabajador por obra determinada (aa. 35 y 36), trabajador por tiempo determinado (aa. 35 y 37), etcétera.

La tercera y última nota es la de la exclusividad. Por exclusividad se entiende que un sujeto, para ser trabajador, debe prestar sus servicios a un solo patrón. El análisis del derecho positivo a la luz de la anterior idea, nos muestra que tampoco es necesario se presente la característica de exclusividad para que un sujeto llegue a ser trabajador. Tan trabajador es quien presta sus servicios a un patrón, como el que presta para dos o más patrones. En el a. 285 se reconoce esta posibilidad de tener dos o más patrones cuando al referirse a los agentes vendedores y otros semejantes dispone que esos sujetos "son

trabajadores de la empresa o de las empresas en la que presten sus servicios”.

La posibilidad de tener dos o más patrones tiene como límite —de acuerdo con la jurisprudencia de la SCJN— que esos patrones no sean competidores entre sí. Es decir, los trabajadores sólo pueden prestar sus servicios con dos o más patrones, siempre y cuando esos patrones “no tengan industrias o negociaciones de la misma naturaleza” (*Apéndice 1917-1965*, 5ª parte, tesis 79, p. 90).

Consideramos conveniente recordar, por razones puramente históricas, que antes se consideraba la noción de trabajador como un concepto genérico, subordinante de dos conceptos específicos: obrero y empleado.

Obrero era quien prestaba un servicio manual, y empleado era quien desarrollaba una actividad intelectual.

Esta distinción dejó de ser, por una parte, porque no existen actividades puramente materiales o intelectuales y, por la otra, porque esa distinción es inútil, ya que el derecho del trabajo, por disposición constitucional, les da el mismo tratamiento a los obreros como a los empleados (párrafo introductorio del a. 123-A, C.).

Nuestra LFT, precisamente por las razones anteriores, dejó de utilizar los conceptos específicos de obrero y empleado, para designar siempre, a quien preste el servicio manual o intelectual, con el concepto genérico de trabajador; salvo en el a. 5, fr. VII, en que para establecer el pago semanal del salario de los trabajadores manuales, usa el concepto específico de obrero.

V. DERECHO DEL TRABAJO, PATRÓN

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Trabajador a destajo. La palabra “destajo” es el adverbio de “destajar”, que significa ajustar, expresar las condiciones con que se ha de hacer una cosa.

El salario puede fijarse de cualquier manera, pero las cuatro formas más comunes y que se mencionan en la LFT en el a. 83 son: por unidad de tiempo, a comisión, a precio alzado y por unidad de obra; esta última, conocida popularmente como “a destajo”, es la retribución que se mide en función de los resultados del trabajo que se ejecute; es la retribución hecha de acuerdo con el rendimiento del trabajador, de manera tal que el salario resultante, que será variable, dependerá del esfuerzo personal del trabajador.

El sistema de pago “a destajo” da lugar a consideraciones injustas, ya que representa una presión constante en el trabajador, que le puede acarrear problemas concernientes a su misma integridad; sin embargo, es posible que a la vez sea un estímulo a la productividad y sea esta la razón por la que se contempla en la legislación. Es importante resaltar que el legislador mexicano al establecer como obligatorio el salario mínimo y determinar su cuantificación a través de organismos con representación tripartita, quiso garantizar la no explotación del trabajador, así como salvaguardar su dignidad percibiendo salarios que por lo menos le permitan llevar una vida acorde con su condición de ser humano, de padre de familia. Uno de los principios del derecho del trabajo es la protección del salario, que debe ser remunerador; por ello, el salario a destajo debe calcularse sobre la base del salario mínimo establecido para una jornada ordinaria (a. 85, 2o. párrafo, LFT).

El salario a destajo es variable, y tal variabilidad es la consideración que

conviene analizar en relación con el pago de otras prestaciones que corresponden al trabajador, así como las cuotas que por diversos conceptos legales éstos deban pagar. Sobre el particular, la ley precisa la forma de establecer los montos, con base en la cuota diaria (a. 89, LFT). La cuota diaria resulta del "[...] promedio de las percepciones obtenidas en los últimos treinta días efectivamente trabajados [...]", y en el caso de que hubiese habido aumento, el promedio se basará en las percepciones obtenidas a partir de dicho aumento; el resultado se dividirá entre siete o entre treinta días, según que el salario se fije por semana o por mes; este promedio constituye la base para el pago de las prestaciones y cuotas, entre ellas, la correspondiente al seguro social, cuya ley especifica: "Si por la naturaleza del trabajo el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado." Este sistema de remuneración es empleado principalmente en los llamados "trabajos de maquila" y en el trabajo "a domicilio", en virtud de que facilita el control de productividad.

En el trabajo de los burócratas nada se consigna respecto al salario a destajo; sólo se refiere el a. 33, LFSTE a las remuneraciones que serán uniformes de acuerdo con el catálogo general de puestos.

La modalidad del pago no constituye condiciones inferiores en el disfrute de los derechos de los trabajadores por lo que en materia de seguridad social los trabajadores sujetos a este régimen de pago gozan de los mismos derechos que cualquier otro trabajador asegurado.

Véase: A. D. 96/60. José Faigaman Obriski, Res. 26 julio 1961. BIJ no. 168. 1º agosto 1961.

A. D. 41/76. José Antonio Gutiérrez Minchaca. 5 marzo 1976.

Jurisprudencia número 150. Último *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación*.

Patricia KURCZYN VILLALOBOS

Trabajador asalariado del campo. Este concepto lo encontramos en el a. 279 de la LFT mexicana, el cual establece que estos trabajadores son los que ejecutan los trabajos propios y habituales agrícolas, ganaderos y forestales, al servicio de un patrón. Este precepto señala la primera distinción que los separa del resto de los trabajadores y que los coloca en una condición jurídica desigual, ya que por estar regulado su trabajo en un capítulo especial, son considerados dentro de los trabajos especiales de la LFT.

A pesar de que la Ley señala una serie de deficiencias relacionadas con la parte propiamente laboral de esta clase de trabajadores, y ya que lo que pretendemos es ahondar más en aspectos relacionados con la seguridad social, veamos cuáles son las dificultades que encontramos en México con la LSS.

Analizando los antecedentes legislativos en la LSS, tenemos que la del año de 1943 no contemplaba la figura de los campesinos; la Ley de 1973 incluía en el a. 12 a los campesinos que formarían sociedades de crédito agrícola, y en el a. 13 incluía a todos los demás campesinos, es decir, ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios. Así, éstos ya quedarían incluidos en la LSS, pero no en la C., no obstante que estamos hablando del año de 1973.

En diciembre de ese año se modificó la C. para dar acceso, en la fr. XXIX del apartado "A" del a. 123, a nuevos grupos de población, entre otros, a los campesinos. Eso quiere decir que tuvimos una LSS que entró en vigor en abril de 1973 sin sustento constitucional, pero también significa otra cosa más grave: que con la fr. XXIX del apartado "A" del a. 123 se creó un nuevo grupo distinto de trabajadores, dentro del cual cabe cualquier persona: campesinos, no asalariados, patronos, personas físicas y cualquier otro grupo de naturaleza similar.

Así, el a. 123 perdió cohesión, ya que se abrió un nuevo apartado en él para incluir a grupos ajenos de aquellos que forman parte o que debían formar parte de los que señala el precepto en su enunciado. La esencia de este artículo es establecer las bases mínimas que regulen la relación de trabajo entre trabajador y patrón, y así surge la figura del campesino en el a. 16 de la LSS, separándolo también de todos los demás sujetos de incorporación; se contempla la figura de los trabajadores asalariados del campo, también distintos del resto de los trabajadores, dejando de considerarlos en la misma condición.

Posteriormente se emiten una serie de decretos que expide el presidente de la República, desde 1960 hasta la fecha, a través de los cuales se incorporan a grupos de campesinos. Lo anterior se ha dado a pesar de que el propio presidente no tiene facultades para expedir decretos en materia de seguro social, ya que la C. no se las confiere, y lo que no otorga la C. al presidente, como sabemos, no se lo puede dar una ley secundaria.

El problema de los trabajadores del campo, desde el punto de vista de la

empresa, es el del orden, el de organización.

El campesino en general no ha tenido acceso a medios de preparación, como la capacitación y el adiestramiento, lo que nos lleva a considerar que los problemas de este tipo de trabajadores tanto en la LFT como en la LSS, deben ser resueltos de manera integral.

Juan José RÍOS ESTAVILLO

Trabajador de base. La palabra "base" deriva del latín *basis*, y ésta del griego *basis*, que significa fundamento o apoyo principal en que estriba o descansa alguna cosa.

Trabajador de base es quien presta sus servicios en actividades normales de una empresa o centro de trabajo; puede ser de manera continua o permanente o por una temporada. Se usa como sinónimo el término de *trabajadores de planta*. En uno y otro caso se trata de la inamovilidad de los trabajadores. Significa que la duración de la relación de trabajo, como principio general, debe ser por tiempo indeterminado y, por excepción, pueda establecerse con limitación o determinación de tiempo. El término *base* se utiliza para distinguir a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo son, principalmente de los trabajadores de confianza.

La legislación laboral impide que la relación de trabajo se concierte sobre una base de supuesta igualdad que no puede existir entre dos personas que disponen de fuerza económica distinta. La consideración civilista que otorga a las partes de un contrato o de un convenio, un trato semejante, igual, como postura resultante de la influencia del individualismo que fundamenta el liberalismo, ya no procede y deja de ser efectiva en el área laboral. La razón,

obviamente, es evitar que el más poderoso, el empresario, el patrón, posea facultades para despedir a los trabajadores a su libre albedrío, o crearse una situación que les permita liberarse de obligaciones económicas en favor de sus trabajadores, y limitar a éstos en cuanto al respaldo de una continuidad de condiciones; en la superación de su calidad de vida y de la de su familia, o incluso llevarlos al extremo de que peligre su propia subsistencia.

El derecho del trabajo, parte esencial del derecho social, surge para limitar en lo posible situaciones que dejen desprotegido al trabajador. Obedece a la tendencia socialista que irrumpe enérgicamente en el mundo durante buena parte de este controvertido siglo XX y que se expande por todas las áreas jurídicas. El neoliberalismo, directriz económica global de hoy en día, permitirá algunas flexibilizaciones, pero difícilmente podrá sustituir el criterio de protección a la estabilidad en el trabajo, que más que un derecho social es un derecho humano del trabajador.

La base, o la permanencia en el trabajo, representa la estabilidad en el empleo, que es necesaria para ofrecer seguridad al trabajador y a su familia, en tanto que representa continuidad y constituye la certeza del presente y del futuro, circunstancia que vincula al derecho del trabajo con el derecho a la seguridad social. Dicha estabilidad puede ser absoluta y relativa. En el primer caso se entiende que la relación de trabajo podrá darse por terminada, en términos generales, por voluntad del trabajador y que sólo por excepción pueda darla por terminada el empleador o patrón, conforme a las causas que justifique y señale la ley (faltas graves imputables al trabajador), y que en

caso de inconformidad de éste, las causas deberán probarse ante las juntas de conciliación y arbitraje. Se considera estabilidad relativa cuando el patrón tiene posibilidades de dar por terminada una relación de trabajo mediante el pago de una indemnización en aquellos casos que la misma ley prevé (*v. gr.*: trabajadores de confianza, domésticos, eventuales, o con antigüedad menor de un año; véase a. 49, LFT).

La permanencia en el mismo trabajo constituye la conservación de la principal fuente de ingresos y genera derechos escalafonarios y de preferencia —siempre que el trabajador tenga y demuestre capacidad y aptitudes para el desempeño de la actividad de que se trate—; favorece los derechos que se adquieren por antigüedad, además de ofrecer al trabajador otras ventajas, como son las de capacitación y el adiestramiento.

El trabajo puede clasificarse en permanente y temporal, y de acuerdo con ciertas modalidades en su desempeño los trabajadores pueden clasificarse de la siguiente manera:

a) Por la duración de la relación del trabajo, por tiempo indeterminado o por tiempo o para obra determinada, lo que dependerá de la naturaleza del trabajo y de que las actividades sean necesarias y/o permanentes o no, en la empresa o centro de trabajo; de lo que derivan subclasificaciones, tales como las de trabajadores eventuales, provisionales, interinos, supernumerarios, etcétera, según la función, el régimen laboral, el contrato colectivo...

El a. 35, LFT, expresa que: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado." De manera que la per-

manencia o la base en el trabajo es la regla general, pues la fijación para obra o por tiempo determinado sólo puede hacerse cuando lo permita la naturaleza del trabajo y en los casos que estipule la misma LFT, y cuando las condiciones que dieron lugar a la relación del trabajo se prorroguen, la relación de trabajo continuará. Por lo general los trabajos de planta o de base quedan determinados en los contratos colectivos de trabajo, o en las nóminas de pago, señalando el puesto que corresponde.

b) Según las funciones o actividades que se desempeñen, los trabajadores son ordinarios o de confianza. La LFT no determina expresamente la primera de tales categorías, pero en principio la supone, y para protección de los mismos trabajadores determina las funciones de confianza de manera limitativa, no dependiendo del arbitrio del empleador o del patrón señalarlas.

La terminología "de base" es más bien utilizada en el trabajo burocrático. La LTSE, en el a. 4o., divide a los trabajadores en dos grupos: de confianza y de base. En el a. 5o. señala quiénes son los de confianza, y por exclusión, el a. 6o. expresa que son trabajadores de base, los no incluidos en el a. 5o. "[...] que por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente". Las categorías de base generalmente se consignan en las listas administrativas de las dependencias, avaladas por el presupuesto que determinan las autoridades con cargo a las partidas que correspondan.

Los trabajadores de base pueden serlo permanentemente o por temporada según que las actividades de la empresa o centro del trabajo tengan una u otra característica. En el segundo caso, los

trabajadores temporales tienen los mismos derechos que los trabajadores permanentes, considerados en la proporción a la temporalidad del trabajo, y tendrán, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en ese grupo, en virtud de haber prestado servicios satisfactorios al patrón. Los trabajadores a lista de raya son de base, aunque temporales, por no estar comprendidos dentro de lo previsto en el a. 4o. estatutario (Laudo: Exp. no. 140/51. C. Moisés Orte vs. C. Srio. de Agricultura y Ganadería). Cuando ocupen puestos de confianza conservan su base.

c) Los trabajadores se clasifican de acuerdo con la naturaleza del empleador particular o público (Estado).

Conforme a los criterios sustentados en la resolución de amparos directos, se ha determinado que los trabajadores de base pueden cumplir los 6 meses en diferentes actividades (Ejecutoria: BIJ: No. 103, p. 125. 1o. de marzo de 1956. A. D. 1698/1955. Srio. de Agricultura y Ganadería. R. el 16 de febrero de 1946. Jurisprudencia: *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1975*. Cuarta Sala, p. 254); que los trabajadores de primer ingreso serán de base después de los seis meses de servicios, y sin nota desfavorable en el expediente; refiriéndose a los nombrados para cubrir vacantes definitivas, no temporales o transitorias, por lo que los trabajadores supernumerarios no pueden considerarse de base dada la transitoriedad de su cargo (Ejecutoria; *Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje, 1963*, pp. 45-46. A. D. 2119745 Presidente del Tribunal Superior de Justicia del D. F. vs. Tribunal de Arbitraje).

Patricia KURCZYN VILLALOBOS

Trabajador de confianza. Es el trabajador que desempeña funciones de administración —planeación y organización cardinales— y de dirección —mandos y controles primordiales— de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales, así como funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El concepto de empleados de confianza fue utilizado por primera vez en el año de 1919, en la Conferencia de la OIT celebrada en Washington. México, siguiendo esta terminología, en la LFT de 1931 adoptó el concepto de empleados de confianza, sin dar una definición del mismo (aa. 48 y 126).

En la LFT de 1970 “se cambió el término de empleados de confianza que se viene utilizando —se explica en la exposición de motivos—, por el de trabajadores de confianza, a fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características específicas están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo modalidades contenidas en el capítulo de trabajos especiales, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en la Ley”.

Se sigue usando el término empleados de confianza, pues a pesar de que desde 1970 se hizo la sustitución, nos encontramos con que en los tribunales laborales, en los contratos colectivos, en la práctica de las empresas y sindicatos, el cambio no ha tenido influencia alguna, y se siguen utilizando esos vocablos. La tradición iniciada en México en el año de 1931, al empezar a usar el término empleados de confianza, se ha

impuesto a un simple cambio legislativo de terminología.

El hecho de que se siga utilizando el término de empleados de confianza no implica que no reconozcamos la impropiedad de su uso, ya que induce a pensar, erróneamente, que los trabajadores que no son de confianza son de desconfianza, lo que afecta y molesta, en grado sumo, a los propios trabajadores.

El a. 9 de la LFT da la noción siguiente: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

Para evitar subterfugios, en el primer párrafo se aclara que “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto”. La aclaración es pertinente porque para determinar si un trabajador es o no de confianza deberá estarse a las funciones desarrolladas y no a la denominación o a que se le catalogue como tal en un contrato colectivo de trabajo.

En la expresión “son funciones de confianza las de dirección”, el artículo transcrito utiliza el concepto de “dirección” en un sentido amplio; lo usa con el significado de derecho de gestión del patrón que abarca tanto el derecho de administrar como el derecho, propiamente dicho, de dirigir. El derecho de administrar consiste en las facultades de planear y organizar, y el derecho de dirigir comprende las facultades de mandar y controlar; entre éstas, las de “inspección, vigilancia y fiscalización” a que

se refiere en particular el artículo en cita.

La Ley de 1931 —como se queja Alberto Sidaoui—, dejó cruelmente al intérprete sin definición del concepto de “empleados de confianza”. Sobre este concepto, la Ley de 1970 sí da una definición, pero incurre en una nueva y refinada crueldad con el intérprete al requerir por definición, sin mayor reglamentación, que las funciones de los empleados de confianza “tengan carácter general”.

El concepto “carácter general” es una de las nociones más huidizas y relativas con que podemos tropezarnos.

En una posición extrema, solamente tendrían carácter general las funciones que comprendieran en su conjunto todos los derechos de administrar —planear y organizar— y de dirigir —mandar y controlar— las actividades laborales y los bienes empresariales.

La adopción de este significado nos lleva a la conclusión de que los empleados de confianza quedarían reducidos, en contra de la intención del legislador, a los administradores, directores y gerentes generales de las empresas.

El carácter general de las funciones se explica en el dictamen de la Cámara de Diputados: “[...] hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la autoridad del trabajador deba referirse de manera absoluta a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia o fiscalización [...] estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la empresa”.

Como el significado de “carácter general” no se refiere, como se desprende de lo anterior, a que se ejerzan todas las

actividades de administración y dirección, recurramos, para facilitar su comprensión, a su concepto opuesto: al concepto “carácter particular”.

Situados en el extremo opuesto, tendríamos que las funciones serían particulares cuando únicamente comprendieran específicamente alguna de las facultades de administrar o de dirigir respecto de una singular actividad laboral o de un bien en especial.

Entre la generalidad y particularidad del ejercicio del derecho de gestión del empresario encontramos una gama de funciones de decreciente generalidad que puede ir desde los derechos de administrar o dirigir en su conjunto una empresa, un establecimiento, una división, un departamento, una sección, un área o una máquina con tripulación, hasta dirigir una cuadrilla.

En una interpretación estrictamente gramatical, aquella gama de funciones de decreciente generalidad sin llegar a lo particular, sería a la que se refiere el carácter general requerido para que las funciones de administración y dirección sean de confianza.

Tal interpretación gramatical no es la aceptable, porque si la admitiéramos tendríamos que aceptar, consecuentemente, que la mayor parte de los trabajadores, desde el gerente general hasta el cabo de una cuadrilla, serían de confianza, puesto que el simple cabo también ejecuta actos de dirección —mando y control— respecto de los trabajadores de la cuadrilla, que están bajo sus órdenes.

Para aclarar hasta qué grado de decreciente generalidad pueden llegar las funciones de confianza, recordemos lo que han dicho los organismos internacionales, los anteproyectos de leyes de trabajo, las exposiciones de motivos

de las leyes laborales, la doctrina de los autores mexicanos y la SCJN.

En la Conferencia de la OIT celebrada en 1919, en Washington, se sostuvo "que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación o aquellos que también, por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa".

El a. 8 del anteproyecto de la Ley de 1970 señalaba, además de enlistar los casos típicos de empleados de confianza, que "son funciones de confianza las de dirección y administración [...] investigación y laboratorios [...] de producción y técnica [...] de seguridad industrial [...] compras y ventas [...] de defensa de los intereses de la empresa [...] de llevar la contabilidad [...] de guardar los secretos de fabricación [...] de manejo de caudales y los fondos de la empresa o establecimiento [...] de vigilancia general de los trabajos [...] de trabajos personales del patrón [...] y las análogas a las mencionadas".

En la Exposición de Motivos de la LFT de 1970 se lee: "una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales".

Mario de la Cuerva explica: "debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar en sus trabajadores".

La SCJN resolvió: los empleados de confianza son "los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, sustituyen al patrón en alguna de las funciones propias de éste".

Los empleados de confianza, al tenor de aquellas funciones, tienen a su cargo "la vida misma", "la marcha y destino general", "la investigación y los laboratorios", "la reserva de los secretos", "la producción y la técnica", "la seguridad industrial", "las compras y las ventas", "la defensa de los intereses", "el manejo de los fondos y la contabilidad", "las necesidades e intereses vitales", "el orden y seguridad esenciales" y "el éxito y prosperidad" de las empresas.

En suma, son trabajadores de confianza los trabajadores que desempeñan funciones de administración —planeación y organización cardinales— y de dirección —mandos y controles primordiales— de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales.

Además, el artículo en cita incluye entre las "funciones de confianza las que se relacionan con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento", tales como las de mensajeros, secretarías y choferes particulares y las de aquellos, como decía el a. 8 del anteproyecto de la LFT, "cuya actividad, discreción y celo, se hacen indispensables para un trabajo eficaz" del propio patrón.

V. PATRÓN, DERECHOS DE LOS PATRONES, TRABAJADOR

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Trabajador doméstico. De acuerdo con el *Diccionario de la Lengua Española* de la Real Academia Española, la palabra

“doméstico” proviene del latín *domesticus*, y de *domus*, que significa casa; es decir, lo relativo a la casa. En otra acepción, “Dícese del criado que sirve en una casa”.

Los trabajadores domésticos son aquellos que prestan sus servicios de aseo, asistencia y demás, propios o inherentes al hogar de una persona, familia, dependientes o visitas, bien se alberguen en el lugar donde prestan sus servicios o fuera de él. Este tipo de relación laboral se encuentra regulada en México por la LFT bajo el régimen de trabajos especiales.

Del concepto anterior se desprenden cuatro notas características:

1. *Finalidad.* Una de las características del trabajo doméstico es que no debe ser lucrativo. Si no fuera así, se rompería la calidad de trabajo especial. La LFT, con el fin de ser más clara y específica, excluyó a una serie de trabajadores, que no obstante la similitud con el trabajador doméstico, no son considerados como tales; a saber: las personas que prestan servicios de aseo, asistencia y otros semejantes en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, colegios, internados y otros similares. También excluye a los porteros y veladores de los establecimientos anteriores y los de edificios de departamentos y oficinas. Se entiende que quien contrata este tipo de servicios lo hace con el ánimo de lucrar. Este último elemento es reconocido de una manera general por la legislación de la mayoría de los países de Iberoamérica. Cabe señalar que un sector de la doctrina dice que sí existe el lucro, puesto que al liberar el trabajador doméstico a su patrón de las tareas propias del hogar, le permite obtener un lucro en su respectivo trabajo; es decir, el trabaja-

dor doméstico produce indirectamente lucro.

2. *Actividad.* Se entiende como el desempeño de las labores de aseo, asistencia, y en general todas aquellas propias o inherentes a un hogar.

3. *Lugar.* El lugar donde se presta el trabajo debe ser la casa y hogar del empleador. En principio, aquellos que no trabajan en el hogar del empleador no tienen el carácter de trabajadores domésticos.

4. *Permanencia o no en el centro de trabajo.* Antaño los empleados domésticos permanecían en el lugar donde prestaban su trabajo, pero hoy día existen personas que realizan este trabajo sin permanecer necesariamente todo el día y la noche en el hogar donde laboran. Estas dos modalidades han sido reguladas en algunos países; por ejemplo, en Argentina se exige una labor mínima de cuatro horas para que un trabajador sea considerado como empleado doméstico, mientras que en España, el permanecer o no en el lugar en donde se prestan los servicios es irrelevante para que el trabajador sea considerado como doméstico.

En México, el trabajador doméstico goza de todos los derechos que otorga la LFT, pero al igual que en Latinoamérica, sufre una adecuación al ser considerado un trabajo especial. Esta situación hace que existan tres diferencias entre este régimen especial y el régimen general, que son:

1. *Condiciones de trabajo.* Al respecto se pueden precisar dos variantes en torno a la jornada de trabajo y al salario.

A. Por lo que toca a la jornada, la legislación sólo dice que el trabajador deberá disfrutar reposos suficientes para tomar sus alimentos y para descansar durante la noche. Al respecto, la juris-

prudencia mexicana ha establecido que no procede el pago de horas extras, ya que por la naturaleza del trabajo no se puede establecer *a priori* que se haya laborado tiempo extraordinario, no obstante la permanencia en el lugar de trabajo por un horario mayor al legal. Tales consideraciones permiten afirmar que no existe una limitación precisa de la jornada.

En algunos ordenamientos jurídicos latinoamericanos encontramos situaciones diferentes a la mexicana. En Chile el empleado doméstico debe tener un descanso mínimo de nueve horas, y toda labor que efectúe entre las 23 y las 7 horas del día siguiente se entiende como extraordinaria, pagándose un 50% de recargo. En Argentina debe haber un descanso mínimo de nueve horas consecutivas, que sólo podrán ser interrumpidas por causas graves o urgentes, y gozan de un descanso diario de tres horas entre sus tareas matutinas y vespertinas. El derecho panameño dispone que los trabajadores domésticos deben gozar de un descanso absoluto desde las 21 hasta las 6 horas.

B. En materia salarial, la LFT señala que “[...] salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación”, estimándose estos últimos al 50% del salario que se pague en efectivo. Resulta importante la frase “[...] salvo lo expresamente pactado [...]”, ya que para aquellos domésticos que no pernoctan y no consumen alimentos en el lugar donde laboran, no se puede pensar que se permita pagarles parte del salario en especie.

2. Obligaciones especiales. Aparte de las obligaciones generales comunes para todos los empleados y los emplea-

dores, existen otras particulares para este trabajo especial.

A. Para un sector de la doctrina mexicana, basándose en los aa. 337 a 339 de la LFT, hay tres obligaciones especiales para los empleadores:

a) Obligaciones relacionadas directamente con las condiciones de trabajo. Como son el proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud.

b) Obligaciones humanitarias como “Guardar consideración al trabajador, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra”, y la obligación de cooperar para la instrucción general del trabajador.

c) Obligaciones en caso de enfermedad o muerte que no provenga de un riesgo de trabajo. En caso de enfermedad, se paga el salario hasta por un mes; si la enfermedad no es crónica se deberá proporcionar asistencia médica en tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios por tiempo no menor de seis meses, se debe proporcionar asistencia médica hasta por seis meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial. Para el caso de muerte, el empleador deberá sufragar los gastos de sepelio.

En los anteriores casos, el problema es saber cuáles serían las acciones con las que cuenta el trabajador doméstico o sus familiares ante el incumplimiento de dichas obligaciones. La ley no es clara al respecto.

B. Por otra parte, los trabajadores deben:

a) Guardar consideración y respeto al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar, y

b) Cuidar y conservar el menaje de la casa.

En materia de seguridad social mexicana, existe el sistema de inscripción voluntaria al IMSS a iniciativa del empleador. En otros países, como Chile, los empleados domésticos están acogidos a la Ley del Servicio de Seguridad Social, y se benefician por la Ley de Accidentes de Trabajo. En Perú, el seguro social tiene el carácter de obligatorio. En Ecuador se dispone que cuando el trabajador quedare imposibilitado para el trabajo, debido a su largo servicio prestado, el patrón tiene la obligación de conservarlo dándole lo necesario para vivir o jubilarlo conforme a la ley.

3. Respecto a la disolución de la relación de trabajo, se han incorporado las siguientes modalidades:

A. La estabilidad en el empleo en el trabajo doméstico presenta una situación particular, ya que se autoriza como causa de rescisión de la relación laboral, el incumplimiento de las obligaciones especiales.

B. Respecto a la terminación de las relaciones de trabajo, el trabajador y el empleador tienen la posibilidad de disolver unilateralmente el contrato de trabajo, pero los efectos varían dependiendo de la persona que decreta la disolución:

a) El trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo en cualquier momento, con la única obligación de avisar con ocho días de anticipación al empleador, a fin de que este último pueda buscar una persona que lo sustituya.

b) El patrón puede dar por terminada la relación sin responsabilidad, den-

tro de los treinta días siguientes a la contratación, pero pasando el término, aunque también puede dar por terminado el contrato, deberá pagar una indemnización. Este podría ser uno de los pocos supuestos que la ley mexicana autoriza el contrato a prueba.

En países como Panamá, Chile y Ecuador, también los trabajadores domésticos son una excepción al principio de estabilidad en el empleo.

La OIT comenzó a ocuparse de los trabajadores domésticos con el Convenio número 24, estableciendo que el seguro de enfermedad también es aplicable al servicio doméstico; con el Convenio número 35 se estableció el seguro de vejez; con el Convenio número 37, relativo al seguro de invalidez; y con el Convenio número 39, se estableció el seguro obligatorio para los trabajadores domésticos. Ninguno de estos convenios han sido ratificados por México.

La existencia del trabajo doméstico es antigua. Ya sea bajo la forma de esclavitud o de modelos más actuales, siempre han existido personas que se han valido del trabajo ajeno para evitarse las faenas inherentes a las personas y al hogar.

En el antiguo régimen romano encontramos al trabajador doméstico, con la calidad de objeto y no de sujeto. En la Edad Media el trabajador del hogar se encuentra entre la calidad de hombre libre y esclavo. En esta época, en España era considerado un privilegio tener sirvientes, incluso se limitó el número de domésticos que se podían tener. Para 1614 se crearon Casas de Madres de Mozas, encargadas de colocar a las mozas como domésticas. La *Novísima Recopilación* española, mandada publicar por Carlos III, terminada a fines de 1808, contiene la recopilación de normas relativas al servicio doméstico. En

Francia, por los siglos XII y XV el empleo doméstico tuvo una situación superior respecto a los demás trabajadores. Respecto a Latinoamérica, en las Leyes de Indias se establecía la obligación de dar de comer y asistir médicamente al trabajador doméstico. La C. de Cádiz de 1812, que tuvo una corta vigencia en México, estableció en su a. 25 que los derechos del ciudadano se pierden por el estado de sirviente doméstico. Posteriormente, los códigos civiles mexicanos de 1870 y 1884 regularon el trabajo doméstico, y a pesar de que existían algunas disposiciones que obligaban al patrón a ayudar y cuidar al doméstico por su cuenta en caso de enfermedad, la relación no dejaba de ser regulada como un contrato civil. Fue la C. de 1917 la que otorgó al trabajo doméstico una naturaleza de carácter social, al mencionarlo en el proemio del a. 123. Dicho trabajo fue posteriormente regulado por la ley laboral de 1931, y finalmente por la de 1970. En general, en todo el mundo, a partir del reconocimiento del derecho del trabajo como una de las disciplinas del llamado derecho social, se reglamentó el trabajo doméstico como un trabajo digno, remunerado y con una serie de características especiales.

Alfredo SÁNCHEZ CASTAÑEDA

Trabajador eventual. La palabra "eventual", de "evento", deriva del latín *eventus*, que significa contingencia, acontecimiento o suceso inseguro, de realización incierta.

Por trabajador eventual se comprende el que realiza actividades temporales normales, propias de las actividades de la empresa o centro de trabajo, que se hacen necesarios con motivo de alguna

contingencia; por circunstancias empresariales que surgen, pueden ser exigencias de índole comercial (demanda de productos o servicios extraordinariamente). Terminada la eventualidad, la relación de trabajo se dará por terminada; sin embargo, deberán precisarse los motivos que originan tal modalidad.

En derecho laboral mexicano la duración de la relación de trabajo, como regla general, es por tiempo indeterminado, y la temporalidad es la excepción, de acuerdo con las circunstancias que se enumeran en los aa. 35 a 39, LFT.

La legislación no define la categoría de trabajador eventual, pero se puede interpretar que se trata de una modalidad o subclasificación de los trabajadores temporales que cubren servicios extraordinarios o, como lo expresa el maestro De la Cueva, "[...] son los que cumplen actividades ocasionales, [...]" que no son de planta, no son permanentes, no constituyen actividades normales y necesarias de la empresa o establecimiento; no son indispensables para la obtención de sus productos o servicios". De Buen ofrece una definición más elaborada, y considera que son "los que realizan temporalmente una labor continua", con lo que destaca la característica de su permanencia en el trabajo.

El trabajo eventual se distingue del trabajo temporal propiamente dicho porque éste es permanente, en tanto que el primero depende de una contingencia, sin que pueda determinarse si la misma se presentará de nuevo. Los trabajadores eventuales también son llamados transitorios. Algunas disposiciones legales se refieren específicamente a esta categoría de trabajadores, como lo hacen los aa. 49, que exige al

patrón de la obligación de reinstalar al trabajador eventual despedido injustificadamente, mediante el pago de una indemnización, y el 127, fr. VII, que se refiere al derecho que les corresponde a participar en las utilidades de la empresa siempre que hayan laborado un mínimo de sesenta días al año.

Los derechos de los trabajadores eventuales durante el desempeño de sus actividades en nada varían respecto del resto de los trabajadores; sin embargo, no disfrutan de la inamovilidad o estabilidad absoluta por la posibilidad de ser despedidos mediante el pago de la indemnización, según se expresó antes. En caso de que las eventualidades continúen, la relación de trabajo se prorrogará por el tiempo que dure la materia de trabajo (disposición que no es aplicable en el caso de los actores y de los músicos).

Gozan de derechos preferenciales para ocupar puestos de nueva creación o cuando el puesto que ocupe se convierta en permanente (aa. 154 y 156, LFT).

La antigüedad que creen es acumulable (a. 158, LFT), y les asiste el derecho para recurrir ante las autoridades del trabajo para solucionar cualquier inconformidad. Los pagos de vacaciones y gratificación anual son proporcionales al tiempo efectivo de trabajo.

En algunos contratos colectivos de trabajo se estipula que los trabajadores eventuales sean propuestos por el sindicato titular de los mismos.

Respecto de la seguridad social, los trabajadores eventuales son sujetos de aseguramiento bajo el régimen obligatorio; sin embargo, en el caso de enfermedades no profesionales, en el renglón de las prestaciones en dinero, se condiciona el haber cubierto por lo menos seis cotizaciones semanales en los

últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad (a. 165, LSS).

Véase: Ejecutoria, Toca 2903/36/1a., 3 de septiembre de 1936. Cuarta Sala; cit. por De la Cueva, M. *El nuevo derecho...* p. 222 respecto a la condición de eventual.

Sobre el derecho a la antigüedad, véase *Gaceta del SFF*, mayo de 1991. Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, cit. por De Buen, N.: *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, t. II, pp. 370-371.

A. D. 7412/46 2a. Quejoso: Francisco Larroque y coagraviados. Aut. responsable. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, B. C. Fecha del fallo recurrido: 20 julio 1946. *Rev. Trab.* febrero 1948, p. 39. *Legislación sobre trabajo*, t. II, p. 1060. Sobre determinación de la categoría de trabajadores eventuales.

Con relación a la seguridad social: A. D. 44/99 53. Cía Industrial del Pacífico, S. A. Res. el 15 de abril 1955. *BIF* no. 94 p. 225. 2 mayo 1955. *Legislación Andrade*, t. III, p. 1655.

Patricia KURCZYN VILLALOBOS

Trabajador incapacitado temporalmente para el trabajo. La incapacidad temporal del trabajador significa la imposibilidad para desempeñar parcial o totalmente sus actividades normales durante un lapso de tiempo.

Las legislaciones laborales y de seguridad social consideran que las consecuencias de los riesgos de trabajo pueden ser la incapacidad temporal, la permanente parcial, la permanente total y la muerte (aa. 477, LFT, 62, LSS, 40, LISSSTE). La incapacidad temporal del trabajador es causa de suspensión temporal de la relación de trabajo. Puede ser física o mental; puede ser provoca-

da por un riesgo de trabajo o no, de lo que depende la responsabilidad del patrón y de las instituciones de seguridad social a cuyo régimen esté afiliado.

De acuerdo con la LFT y la LSS, cuando la incapacidad temporal es causada de un riesgo de trabajo, el trabajador deberá recibir asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, rehabilitación, hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia y el pago íntegro de su salario a partir del día en que se produzca, durante el tiempo que dure la incapacidad o hasta que se declare la incapacidad permanente total o parcial, para lo cual se requiere que el trabajador víctima del riesgo sea valorado cada tres meses, en que se determine si continuará con el mismo tratamiento médico o si se declara la incapacidad total parcial o permanente, en cuyo caso procederá el pago a la indemnización a que tenga derecho (aa. 42, fr. II, 491, LFT; 57, 58, 60, 61, 63, 65, fr. I, 67, 69, 70, 92, 93, 94, 99, 100, 104, 105, 107, 108 LSS; 110, LFTSSTE, y 39, LISSSTE).

La indemnización, o el pago del salario, debe recibirlo personalmente el trabajador afectado, y en el caso de que la incapacidad sea mental, el pago se hará a sus beneficiarios o a las personas que se hagan cargo de él.

De conformidad con la LSS, el asegurado que sufra un riesgo de trabajo —léase, el trabajador— tiene derecho a recibir un 100% del salario que esté percibiendo al momento de ocurrir el riesgo, hasta que desaparezca la incapacidad temporal o esta sea declarada permanente, parcial o temporal, que debe ocurrir dentro del término de 52 semanas y requiere la expedición de un certificado.

Cuando la incapacidad sea provocada por enfermedad no profesional, el

trabajador tiene derecho a recibir la misma atención médica que si fuera causa de un riesgo de trabajo, así como un subsidio en dinero —de acuerdo con la tabla que para tal efecto consigna la misma Ley— por el tiempo que dure la incapacidad y hasta por el término de 52 semanas prorrogables por 26 más, previo dictamen del IMSS, siempre y cuando al momento de la enfermedad haya cubierto, por lo menos, cuatro cotizaciones semanales, y en el caso de los trabajadores eventuales, que se hayan cubierto seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

Durante la incapacidad temporal el trabajador será considerado como activo, es decir, continuar generando derechos, como el de antigüedad, y para el cómputo en el pago de reparto de utilidades, lo que no ocurre cuando se trata de enfermedad no profesional.

En el caso de los trabajadores al servicio del Estado, la ley correspondiente no menciona los diversos tipos de incapacidad por que remite a las disposiciones de la LFT que antes se expresan; sin embargo, existe una variante respecto a las prestaciones en dinero que da derecho al trabajador incapacitado temporalmente a recibir el sueldo básico.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho, de acuerdo con su antigüedad, a disfrutar de una licencia, primero con goce de sueldo por el periodo que determine la ley, que van de 15 a 45 días cada uno, prorrogable por otro periodo en que deberá percibir medio sueldo. Después de este tiempo, el trabajador incapacitado puede disfrutar de una licencia sin goce de sueldo hasta por 52 semanas, sin considerar la antigüedad, durante las que re-

cibirá un subsidio equivalente al 50% del sueldo que percibía al producirse la incapacidad (aa. 111, LFTSE y 20, LISSTE).

La incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no sean riesgos del trabajo es causa de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo. No se prestan servicios, no se percibe salario; no se generan derechos por antigüedad.

Con relación al Sistema de Ahorro para el Retiro, cuando las incapacidades temporales se prolonguen más de los plazos que establece la LSS, los trabajadores tendrán derecho a recibir de la institución de crédito, a cuenta del IMSS o del ISSSTE —según corresponda— una cantidad no mayor al 10% del saldo de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, de acuerdo con los aa. 183-P y 183-Q, LSS; y 90 y 90 bis-P, LISSTE.

Véase: A. D. 636/75. Genaro Erreguín L. Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Pon.: Enrique Chan Vargas.

Patricia KURCZYN VILLALOBOS

Trabajador interino. La palabra "interino" deriva del latín *interim*, que sirve por algún tiempo, supliendo la falta de otra persona o cosa; es sinónimo de pasajero. Trabajador interino es el que presta sus servicios sólo por un intervalo.

El interinato como categoría de trabajador corresponde a un término más bien usado en las relaciones de trabajadores al servicio del Estado. La LFTSE, en el a. 15, fr. III, al reglamentar los nombramientos expresamente se refiere a los interinatos que de acuerdo con el a. 63 del mismo ordenamiento suelen funcionar cuando se suplen vacantes temporales que no exceden de seis meses en que por disposición legal, el

escalafón se mantiene sin movimiento, con lo cual se comprende que se reservan los derechos de los trabajadores a los que sustituye temporalmente. Las vacantes que exceden ese límite de tiempo deben ocuparse atendiendo los derechos de preferencia de los trabajadores y los movimientos escalafonarios correspondientes. Esta situación aclara que los trabajadores interinos que ocupen una plaza o un trabajo de base, no se hacen acreedores a derechos escalafonarios, pero que en igualdad de condiciones, de aptitud y de conocimientos, tienen derecho de preferencia respecto de los aspirantes de nuevo ingreso, para cubrir alguna vacante, que no necesariamente debe ser la que han cubierto o la que cubren en el momento en que se produzca.

El trabajador interino puede ser designado libremente por el titular de la dependencia de que se trate y goza de todos los derechos inherentes a su nombramiento, por lo que no puede ser cesado sin causa legal justificada. El interinato da lugar a disfrutar los derechos de la seguridad social en los términos de la ley de la materia que los considera "temporales", como puede considerarse, a título de ejemplo, de acuerdo con los aa. 92, que se refiere a los préstamos que pueden obtener los trabajadores de confianza y los temporales, y 113, primero y segundo párrafos, también relacionados con los préstamos.

De acuerdo con las resoluciones dictadas por las autoridades del trabajo, los interinos pueden recurrir al tribunal de conciliación y arbitraje para demandar el cumplimiento de sus derechos (Laudo: Exp. no. 21/59 Timoteo Castro González vs. Srio. del Trabajo y Previsión Social). Por otra parte, el interinato tiene que terminar según las con-

diciones fijadas en el nombramiento correspondiente (Laudo: Exp. 375/50 Fidelio Arango González vs. Srio. del Trabajo y Prev. Soc.) Ocupan el lugar de trabajo hasta que se nombre al trabajador definitivo aunque sean más de seis meses (A: D: 1181/74. Srio. de Salubridad y Asistencia Pública. 5 de agosto de 1974. vol. 67. 5a. parte, p. 32).

Véase también: A. D. 9281/61

A. D. 5806/55. Srio. de Educación Pública. Res. el 16 de agosto de 1956. BIJ no. 109 p. 582.

A. D. 5806/50 Margarita García Bracho vs. Tribunal de Arbitraje. Tercero perjudicado: Srio. de Educación Pública.

Laudo: Exp. no. 210/55. C. Luz Iglesias Lara y Cirilo Aguilar Alvarado vs. C. Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Patricia KURCZYN VILLALOBOS

Trabajo de menores. El origen etimológico de la palabra "trabajo" es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, pues el trabajo representa una traba para los individuos, ya que siempre lleva implícito un determinado esfuerzo.

Otros autores ubican la raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y otros más, señalan que la palabra "trabajo" proviene del griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

El *Diccionario* de la Real Academia Española, en una de sus acepciones, define al trabajo como "el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza".

El a. 8o. de la LFT conceptúa al trabajo como "toda actividad humana intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

En casi todos los países de Europa, durante las últimas décadas del siglo XVIII y principios del XIX, la primera preocupación en lo que respecta a la reglamentación de las condiciones de trabajo fue enfocada hacia el trabajo de las mujeres, pero en especial de los menores.

México no escapó de los problemas referentes al progreso industrial de esa época. Por esto, como antecedente en esta materia, en el programa del Partido Liberal se estableció, dentro del punto 24 del capítulo referente al capital y al trabajo, la necesidad de prohibir absolutamente el empleo de los niños menores de catorce años.

Por lo que se refiere al derecho comparado, en la mayoría de las legislaciones latinoamericanas encontramos puntos de similitud sobre el trato que se otorga al trabajo de menores, esto es, generalidades de protección en lo que se refiere a las condiciones de trabajo.

México, que pertenece a la OIT desde el año de 1931, se ha adherido a alrededor de sesenta y cinco convenios adoptados por dicha organización.

Dentro de ellos, los rubros más importantes en materia de menores trabajadores son: edad mínima de admisión y permanencia en el trabajo; trabajo nocturno de menores y desarrollo físico de menores.

Según la doctrina, la OIT adoptó, desde la primera Conferencia habida en su seno en el año de 1919, el siguiente principio en relación con el empleo de los menores de edad: el menor es un hombre en formación cuyo desenvolvimiento mental y orgánico se encuentra en vía de desarrollo, por este motivo debe ser sujeto de atención especial y organizar jurídicamente su empleo bajo rigurosas condiciones, de

modo que no impidan o retrasen su evolución física y biológica.

Independientemente de que la actual LFT mexicana regule en un título especial el trabajo de menores, la normatividad a este respecto la encontramos generalmente en el contenido total de la propia Ley.

La regulación de nuestra LFT en relación con el trabajo de menores, en resumen, establece lo siguiente:

Prohíbe la contratación de menores de catorce años.

Los mayores de esta edad y menores de dieciséis años deben tener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo. Sin este certificado ningún patrón puede emplearlos.

Las siguientes son normas que regulan el trabajo de los menores de dieciséis años: 1) prohibición de laborar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres, trabajos ambulantes, trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres, trabajos superiores a sus fuerzas, establecimientos industriales después de las diez de la noche, etcétera; 2) su jornada de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias, y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas, además de disfrutar reposos de una hora, por lo menos, entre los distintos lapsos de la jornada; 3) está prohibido que laboren horas extraordinarias, así como en los días domingos y de descanso obligatorio; 4) el periodo anual de sus vacaciones pagadas será de dieciocho días laborables, por lo menos; 5) a sus patrones se les obliga, entre otras cosas, a exigir la presentación de los certificados médicos, a llevar un registro de inspección especial, distribuir el trabajo a fin de que dispongan el tiem-

po necesario para cumplir sus programas escolares, capacitarlos, etcétera.

Por lo que se refiere a los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis, la LFT establece la prohibición de que laboren en trabajos nocturnos industriales.

En cuanto a los regímenes de seguridad social aplicables a los menores, y ya que se busca para ellos la recreación, la cultura, el esparcimiento, el desarrollo físico y mental, la diversa legislación sobre la materia es vasta en principio, ya que todas las reglas jurídicas en la materia aplicables a los trabajadores en general también son aplicables a los menores trabajadores.

Lo mismo podemos afirmar en cuanto a los seguros sociales. Obvio resulta decir que estos menores como trabajadores, es decir, los mayores de catorce años, gozarán de todas las prestaciones, seguros, primas, etcétera, que puedan recibir como sujetos de una relación laboral.

Consideramos que aquellos menores de catorce años a los que muchas leyes laborales latinoamericanas prohíben expresamente su contratación y en caso de que laboren al servicio de un patrón, independientemente de las acciones que pueden ejercitar, también podrán recibir las prestaciones derivadas de la seguridad social, siempre y cuando las ejerciten y requieran. Aquí la sanción se le impondrá al patrón, pero el menor gozará de sus derechos.

Juan José RÍOS ESTAVILLO

Transporte de trabajadores. El transporte de trabajadores como obligación patronal para o de los centros de trabajo lo consignan escasas legislaciones. Son en las convenciones colectivas en don-

de se especifica el uso de los medios de transporte, sean propiedad o no de las empresas, según los casos y condiciones en que se deban proporcionar. Sin embargo, la tendencia a la concentración de oficinas, hoy fenómeno universal, ha traído por resultado que sea muy limitado el servicio de transporte a los trabajadores, sustituyéndose en otras formas o con otro tipo de prestaciones, cualquier obligación que provenga de las contrataciones colectivas. Más aún, cuando los centros de trabajo, por alguna circunstancia, se han establecido en "corredores industriales" cuya infraestructura la llevan a cabo los gobiernos, para disminuir la centralización observada ya no sólo en las grandes capitales sino hasta en modestas poblaciones que cuentan con algunas ventajas económicas, se ha procurado que esa infraestructura incluya la construcción de habitaciones próximas, a efecto de impedir los graves desplazamientos que hoy tienen lugar, con perjuicio de la salud física y psicológica del obrero.

Cuando todavía no se extendían las ciudades y era reducido el número de fábricas instaladas fuera de los llamados límites urbanos, muchas empresas daban el servicio de transporte a los trabajadores. Se convenía en fijar uno, dos o tres lugares de concentración de éstos, así como una o más unidades de transportación, para recoger de su domicilio a empleados y obreros y transportarlos hasta el centro de trabajo; y asimismo, al concluir las labores se les transportaba a dichos lugares de reunión, y de ahí se distribuían de nueva cuenta a sus domicilios. Si el trabajo estaba distribuido en turnos, los vehículos hacían hasta dos o tres viajes para recoger y dejar trabajadores.

El desplazamiento de los centros fabriles, primero, hacia zonas suburbanas lo más retiradas posible, fuera totalmente de las zonas urbanas y suburbanas después, hizo que se abandonara por los patrones la costumbre anterior, cambiando el sistema por algunas prestaciones que fueron variando según las necesidades, y que acabaron por desaparecer. La ubicación del domicilio donde se constituye el hogar familiar, cada vez más alejado del centro de trabajo y en diverso tipo de urbanizaciones (de casa-habitación, en condominios, en colonias multifamiliares, etcétera) trajo como inmediata consecuencia que en aquellas industrias donde ya se había establecido la costumbre de proporcionar transporte al trabajador, se le otorgara una prestación económica de carácter directo y a veces proporcional al salario, en sustitución del compromiso contraído. En algunas ciudades más pequeñas se hicieron arreglos con las compañías que manejaban medios de transporte eléctrico o de autobuses, para transportar en sus diversas líneas a los trabajadores de empresas determinadas; a éstos se les entregaban una especie de *pases* que les permitían el uso indiscriminado de dicho transporte, lo cual les resultó más beneficioso, pues el *pase* lo llegaba a utilizar algún familiar.

Todos estos sistemas han desaparecido, y actualmente el trabajador debe utilizar su propio medio de transporte o el transporte público, para concurrir al lugar de trabajo. Si acaso en algunas empresas se hace entrega de una modesta cantidad de dinero, en adición al salario, para cubrir esta necesidad, o se dan facilidades, por regla general a los altos empleados, para adquirir un automóvil, que durante algún tiempo fue proporcionado directamente por ellas,

permitiendo al empleado usuario su posterior adquisición mediante convenio. El transporte colectivo se suprimió y ya ni siquiera en los contratos colectivos se fija obligación patronal al respecto.

¿Cuáles son los casos en los que subsiste la transportación del trabajador? En los que atañen estrictamente a las condiciones de trabajo. Enumerémoslos:

1) Cuando el lugar de trabajo se encuentra alejado del centro industrial o de distribución de oficios. Por ejemplo: empresas como PEMEX, mineras, distribuidoras de energía eléctrica, de actividad en el campo, etcétera, que realizan trabajos diversos fuera del domicilio fijado para la iniciación de las labores, deben proporcionar transporte a sus trabajadores desde este lugar hasta aquel donde vayan a realizarse las actividades y viceversa, esto es, regresar al mismo lugar de iniciación de servicios al trabajador.

2) Por motivos ambientales algunas empresas se ubican en lugares alejados a los centros de población. Varias empresas, en cumplimiento de lo dispuesto en la fr. XII del a. 123 constitucional, han construido en terrenos aledaños casas-habitación para sus trabajadores. Si éstas no son en número suficiente para la totalidad de su personal, les dan facilidades a través de prestaciones, y en la actualidad del Fondo de la Vivienda, para obtener habitación en poblados próximos, comprometiéndose en cambio a proporcionar transporte gratuito desde la población hasta el centro de trabajo y regreso.

3) En algunos trabajos especiales cierto tipo de transportación es obligatorio para los patrones. Por ejemplo: los trabajadores de los buques deben ser transportados desde los puertos donde haya quedado varada una embarcación

hasta el puerto donde haya sido celebrado el contrato de trabajo. En el transporte aéreo, pilotos y sobrecargos deben ser regresados al lugar donde está ubicado su domicilio si por alguna circunstancia no pueden hacerlos en los medios de transporte ordinarios de la empresa. Los deportistas profesionales que cumplan servicios en plazas diferentes a aquella donde hubieren sido contratados serán transportados por cuenta de los empleadores tanto a dichas plazas como de éstas al lugar de su domicilio.

Éstos son ya los escasos modos observados en tiempos actuales, tratándose de transporte de trabajadores. Y es que la facilidad de los medios de comunicación modernos hace más redituable y eficaz pagar gastos de traslado que proporcionar de modo directo al trabajador el medio de transporte que requiera o deba utilizar para el cumplimiento de las obligaciones contraídas.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Tratados internacionales. La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969 señala en el a. 2 que: "se entiende por tratado un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular".

De la definición anterior se derivan algunos comentarios. En primer lugar, cabe advertir que la definición se elaboró para efectos de la Convención de Viena, lo que quiere decir que pueden existir otro tipo de acuerdos que sin quedar cubiertos por la definición se consideran tratados internacionales.

Esto ocurre con los acuerdos que celebran las organizaciones internacionales. La Convención de Viena habla de acuerdos entre Estados, pero ello obedece al hecho de que los tratados que celebran las organizaciones internacionales ofrecen particularidades respecto a los mecanismos de concertación; por lo tanto, se prefirió dejar esos acuerdos al régimen específico de las organizaciones internacionales, sin que la definición citada afecte el carácter de tratados. Es más, la propia Convención, en el a. 5, especifica que su régimen se aplicará, en lo conducente, a los tratados consecutivos de organizaciones internacionales y a los celebrados dentro de su ámbito.

Asimismo, la definición establece que el tratado debe celebrarse por escrito, mas este requisito es igualmente para efectos de la Convención, ya que nada impediría que con los avances tecnológicos un acuerdo entre Estados pudiera contenerse en una forma distinta; verbigracia, en una grabación, sin que se afectara el carácter de tratado de ese acuerdo. Lo importante es la manifestación de la voluntad de los Estados.

La definición citada en el primer párrafo brinda elementos que requieren ser analizados. Se establece que el tratado debe ser regido por el derecho internacional. Esto obedece a que hay acuerdos entre Estados que pueden quedar gobernados por el derecho interno, como acontece con las transacciones comerciales, que frecuentemente se contienen en contratos privados y se sujetan al derecho interno de alguno de los Estados contratantes. Incluso se dice en la definición que el tratado es un acuerdo internacional, precisamente para diferenciarlo de contratos privados.

Otro elemento establece que el tratado puede constar en un instrumento

único o en dos o más instrumentos conexos. Ello se explica en virtud de que los tratados tradicionales, de gran solemnidad, necesariamente contienen el régimen en un solo instrumento, sin que los derechos y las obligaciones se dispersen en documentos diversos. Sin embargo, la celeridad de las relaciones internacionales ha impuesto que diversos acuerdos internacionales, gobernados por el derecho internacional, según se decía anteriormente, se consignen en diversos instrumentos. Esto ocurre con el intercambio de notas, caso en el que el régimen queda integrado en varios documentos, según lo expresa la propia denominación de intercambio de notas.

Por último, se establece que será tratado un acuerdo internacional, independientemente de su denominación particular. La práctica brinda una nomenclatura extraordinariamente variada para la denominación de los acuerdos internacionales. Así, encontramos diversas denominaciones para el mismo acto jurídico: tratado, convención, convenio, acuerdo, pacto, carta, declaración, protocolo, intercambio de notas, etcétera. Al margen del nombre, los acuerdos serán obligatorios y considerados como tratados.

La Convención de Viena de 1969 sobre el Derecho de los Tratados hace explícito que la capacidad para celebrar tratados es una expresión de soberanía de los Estados. En este sentido, el a. 6 señala: "Todo Estado tiene capacidad para celebrar tratados".

La teoría general de los tratados establece que el régimen para la celebración de los tratados es definido de acuerdo con la soberanía estatal, y toca a las Constituciones internas regular los mecanismos por los cuales un Estado asu-

me compromisos hacia el exterior, vía convenciones internacionales.

Es de interés notar en la Convención la tendencia que apunta a favor de la primacía de los tratados sobre el derecho interno. Particularmente, el a. 27 señala: "una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado". Y todavía más importante es el a. 46, que contempla el caso de las ratificaciones irregulares, o sea la manifestación de la voluntad de un Estado para obligarse por un convenio en violación a las disposiciones internas relativas a la celebración de los tratados: "El hecho de que el consentimiento de un Estado en obligarse por un tratado haya sido manifestado en violación de una disposición de su derecho interno concerniente a la competencia para celebrar tratados no podrá ser alegado por dicho Estado como vicio de su consentimiento a menos que esa violación sea manifiesta y afecte a una norma de importancia fundamental de su derecho interno". Este a. recoge como tendencia principal el que un tratado sea válido, y que un Estado no podrá aducir como vicio de su consentimiento el que se haya celebrado en violación a las disposiciones internas sobre la materia. Ésta es la tendencia principal, pero se pre-

senta una salvedad al prescribirse que la violación al derecho interno debe ser manifiesta y que afecte a una norma de importancia fundamental. Con todo, la balanza se inclina a favor de la primacía de los tratados.

Los tratados se rigen por tres principios: la norma *pacta sunt servanda*, contenida en el a. 26: "Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe". El segundo principio es que un tratado produce efectos únicamente entre las partes. Así lo dispone el a. 34: "un Tratado no crea obligaciones ni derechos para un tercer Estado sin su consentimiento".

El tercer principio establece que el consentimiento es la base de las obligaciones convencionales. Este principio rige no únicamente para la celebración original del tratado, sino para las diversas figuras sobre derecho de los tratados: la adhesión, la terminación, la modificación, etcétera.

La Convención sobre el Derecho de los Tratados, celebrada en Viena en 1969, es parte de los trabajos de codificación de la Organización de las Naciones Unidas, efectuados a través de la Comisión de Derecho Internacional. Consta de 85 aa. y un anexo de siete puntos.

Ricardo MÉNDEZ SILVA

V

Vejez. Calidad de viejo. Edad senil, senectud. Estado en la vida del hombre en que por el natural avance de su edad que deteriora su salud y disminuye sus capacidades, y por las particulares circunstancias económicas y sociales del medio en que se ubica, se halla en una situación de desventaja frente a individuos jóvenes para, con sus propios recursos y esfuerzos, continuar satisfaciendo sus necesidades personales y las de su familia.

La vejez ha sido motivo permanente de estudios encaminados fundamentalmente a identificar las condiciones en que los individuos se desenvuelven en dicha etapa y los métodos de proporcionarles una vida digna.

Para la seguridad social, la vejez representa una contingencia, toda vez que dicho estado ubica a la generalidad de estas personas ante necesidades específicas que difícilmente pueden satisfacer por sí mismas, y por ello requieren de una protección sustentada en la solidaridad social.

En efecto, la vejez representa un riesgo para la persona, que se manifiesta en conductas sociales de segregación, de marginación de la actividad productiva y de la vida social. Al viejo se le deja de reconocer su valía; su experiencia es desaprovechada.

Tal actitud de la sociedad hacia sus pobladores calificados como viejos, pro-

voca en éstos profundos sentimientos de desadaptación, frustración, impotencia, minusvalía, que repercuten necesariamente en su bienestar físico, intelectual y material, y provocan a su vez su transformación en una carga familiar y, en consecuencia, en una carga social.

La transformación de sociedades como la nuestra, originalmente rurales, en incipientes y agresivas conglomeraciones urbanas, aceleran el proceso de envejecimiento de su población, revelando ello con mayor crudeza la desventajosa situación de las personas viejas, así como también la imperiosa necesidad de adoptar medidas permanentes en la atención de este sector social.

Conforme a las proyecciones mundiales, se observa en materia demográfica que el fenómeno de explosión que se dio en los países industrializados tiende a revertirse, y tal característica se extiende también a los países en desarrollo; esto ocasionará que en la mayoría de las sociedades la población adulta empiece a crecer y superar en un futuro próximo a la población joven, lo cual a su vez puede causar un estancamiento en los niveles de vida de la población económicamente activa, y bajas remuneraciones para quienes han dejado de pertenecer a ésta.

A la seguridad social le afecta en particular esta situación, pues sus gastos en

el renglón de este seguro aumentarán y su recepción de cuotas disminuirá.

Todo lo anterior representa un gran reto, que exige desde ahora una política de planeación encaminada a prevenir y atacar los problemas que tales situaciones acarrearán.

Nuestra legislación de seguridad social, al reconocer la problemática planteada sobre la condición del viejo, estableció desde su primera LSS, el seguro de vejez, cuyo objeto es: "[...] proporcionar a los obreros que han dejado sus energías y su juventud en el trabajo, los medios de atender a su subsistencia cuando por su avanzada edad no pueden obtener un salario".

Los requisitos que debe reunir el asegurado amparado por el seguro de vejez para disfrutar las prestaciones que la Ley le concede son: contar con una edad de 65 años cumplidos y tener aportadas al IMSS 500 cotizaciones semanales.

Gustavo CÁZARES GARCÍA

Vigencia de derechos. "Vigencia" deriva del vocablo latino *vigeo*, que quiere decir estar vigente. Calidad de vigente.

"Vigente", que está en vigor y observancia.

"Derechos" proviene del vocablo latino *jus*, que en su traducción gramatical quiere decir derecho. Facultad de hacer u obtener alguna cosa con arreglo a las normas morales, a las leyes positivas o a las instituciones sociales. Acción que se tiene sobre una persona o cosa. Justicia, razón. Conjunto de preceptos y reglas a que está sometida toda sociedad civil.

En el a. noveno del Reglamento de Afiliación, Vigencia y Derechos y Cobranzas del ISSSTE encontramos la de-

finición legal: "La vigencia de derechos es el mecanismo de operación para acreditar el acceso de los derechohabientes a los seguros, servicios y prestaciones que la ley establece".

Vigencia de derechos es la calidad reconocida y administrada por una institución de seguridad social que otorga al derechohabiente la potestad de exigir el otorgamiento de los beneficios generados, previstos en la Ley.

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

Visitas domiciliarias. 1) Derecho constitucional. Atribución de las autoridades administrativas, ejercitable a efecto de comprobar la situación legal de los administrados respecto del cumplimiento de ordenamientos administrativos o fiscales.

2) Derecho fiscal. Procedimiento regulado por el CFF que llevan a cabo las autoridades fiscales en el domicilio de los contribuyentes, responsables solidarios y/o terceros, en ejercicio de las facultades de comprobación y fiscalización que el propio CFF les otorga, a fin de revisar la documentación, los bienes y la mercancía de los visitados, y con ello poder determinar el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

Aunque el término "visita domiciliaria" es utilizado por el a. 16 de nuestra C. en una acepción amplia, que abarca todo el ámbito administrativo, en estricto sentido, la visita domiciliaria se ha circunscrito al área fiscal, pues únicamente el CFF ha recogido la voz y la ha reglamentado para efectos fiscales, en tanto que los ordenamientos administrativos han preferido el término de "visita de inspección". Además, existen profundas diferencias entre las "visitas domiciliarias" administrativas y las fis-

cales; basta citar el que la visita administrativa, por su naturaleza, no se lleva a cabo generalmente en el domicilio del administrado, en tanto que la visita fiscal es aquella que en forma ineludible se realiza en el domicilio del contribuyente.

Por lo expuesto, sólo nos referiremos a la visita domiciliaria en su acepción fiscal.

La visita domiciliaria fiscal, como su nombre lo indica, se realiza en el domicilio fiscal de un contribuyente, de un responsable solidario o de un tercero relacionado con ellos. A efecto de determinar lo que debe entenderse por domicilio fiscal, es menester aplicar las reglas que para ello establece el CFF (el actual las señala en su a. 10).

El objetivo de las visitas domiciliarias es que las autoridades, mediante la revisión de documentos, bienes y mercancías del visitado, puedan percatarse de la situación jurídica del visitado en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

El procedimiento que regula las visitas domiciliarias es el siguiente: para que se pueda llevar a cabo una visita domiciliaria es necesario que exista previamente una orden de visita expedida y firmada por una autoridad competente, la cual deberá contener: *a)* el lugar o lugares donde debe efectuarse la visita; *b)* el nombre de la persona o personas que deben efectuar la visita, y *c)* la fundamentación y motivación de ese acto de autoridad.

La visita domiciliaria se inicia en el momento en que le es entregada al visitado la orden de visita en el domicilio señalado. Si en dicho domicilio no se encontrase el visitado cuando los inspectores se presenten a iniciar la visita, se deberá dejar citatorio al visitado con

la persona que se encuentre en el domicilio, a fin de que éste lo espere a una hora determinada del día siguiente, a efecto de comenzar la visita, y si a pesar de ello no lo hiciere, la visita podrá iniciarse con quien se encuentre en el lugar indicado.

Al iniciarse la visita domiciliaria se deberán cumplir con los siguientes requisitos establecidos por el a. 16 de la C. y por el CFF: los visitadores que intervengan en ella deberán identificarse ante la persona con quien se entienda la diligencia; se deberán requerir al visitado o con quien se entienda la diligencia para que se designe dos testigos de asistencia; si éstos no son designados o los designados no aceptan servir como testigos, los visitadores los designarán haciendo constar esta situación en el acta que se levante.

Durante el curso de la visita los testigos designados pueden ser sustituidos, bien sea porque no asistan a la diligencia, por ausentarse de ésta o por manifestar su voluntad de dejar de ser testigos. En estos casos deberán designarse nuevos testigos conforme al procedimiento antes señalado. También los visitadores podrán ser sustituidos por otras autoridades fiscales competentes, a fin de continuar la visita.

Los visitadores procederán a desahogar la diligencia, y requerirán al visitado de los documentos contables y demás papeles que acrediten el cumplimiento de las disposiciones fiscales, respecto de los cuales se hará una revisión minuciosa, anotando el resultado en un acta que al efecto se levante, en la cual se deberá asentar todo lo actuado, desde el inicio de la diligencia hasta su terminación; también se harán constar los hechos u omisiones conocidos por los visitadores.

La documentación aludida deberá revisarla la autoridad en el domicilio de la diligencia, salvo que el visitado, su representante o quien se encuentre en el lugar, se hubiere negado a recibir la orden de visita, o bien se hubiere encontrado doble sistema de contabilidad, o libros sociales con distinto contenido, o bien que la contabilidad existente adolezca de irregularidades (verbigracia, que no estén sellados los registros o libros sociales, o se encuentren alterados los registros o los documentos, o bien no se puedan conciliar los datos anotados en la contabilidad con los asentados en la declaración o avisos, etcétera). En estos casos la autoridad podrá recoger dicha contabilidad para revisarla en su oficina.

Igualmente, las autoridades fiscales tienen la facultad de proceder al aseguramiento de la contabilidad, cuando exista peligro de que el visitado se ausente o pueda realizar maniobras para impedir el inicio o desarrollo de la diligencia.

Por lo que toca a los bienes o mercancías, también procede su aseguramiento cuando éstos debiendo haber sido manifestados ante las autoridades fiscales o autorizados por ellas, no se cumplió con dicha obligación (por ejemplo, el contrabando).

Cuando una visita resulte imposible de continuar o concluir en el domicilio visitado, las actas de visita podrán levantarse en las oficinas de las autoridades fiscales, debiendo para ello notificar previamente esta circunstancia a la persona con quien se entienda la diligencia.

Asimismo, una visita puede concluirse anticipadamente cuando el visitado, antes del inicio de la visita, hubiere presentado aviso ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, manifestando

su deseo de presentar sus estados financieros dictaminados por contador público autorizado; o bien mediante la presentación de la forma de corrección de su situación fiscal, cuando le hubiere sido notificado al visitado, mediante acta parcial, que se encuentra en posibilidad de que se le aplique la determinación presuntiva de su utilidad fiscal, por encontrarse en alguna hipótesis legal de determinación presuntiva.

En caso de que la visita se realizara simultáneamente en varios lugares, deberán levantarse actas parciales en cada uno de ellos, las cuales deberán agregarse al acta final. Dichas actas harán prueba plena de la existencia de los hechos asentados en ellas cuando el interesado no llegase a desvirtuar tales hechos mediante los medios probatorios que la ley le concede, bien sea dentro de la propia diligencia o bien posteriormente; sin embargo, la ausencia de alguno de los requisitos que han quedado señalados origina que el acta de visita sea ilegal y por ello no tenga valor probatorio alguno.

Las personas que no estén conformes con el resultado de la visita domiciliaria pueden interponer una instancia de inconformidad, mediante escrito que deberán presentar ante la autoridad fiscal, dentro de los 45 días hábiles siguientes al cierre del acta final, acompañando las pruebas documentales pertinentes, vinculadas a los hechos del acta de visita o complementarias con los que se inconforman. Los hechos respecto a los cuales el visitado no se inconforme la ley los reputa como aceptados.

Leopoldo Rolando ARREOLA

Vivienda. (Del latín *vivienda*, de *vivere*, vivir). Es el vocablo utilizado en la ma-

teria jurídica del trabajo para denotar la casa o morada que un patrón debe proporcionar a sus trabajadores, de acuerdo con las modalidades establecidas en la C., en disposiciones reglamentarias, en los contratos colectivos o en instrumentos que derivan de acuerdos paritarios.

La obligación patronal de facilitar la adquisición o permitir el uso de viviendas decorosas para los obreros encuentra su arranque y criterio inicial, a nivel comunitario, en la Conferencia de la OIT, de 1921, aunque circunscrita a los trabajadores agrícolas. Cuarenta años más tarde, la Recomendación 115 fijaba en Ginebra directrices de mayores alcances.

En materia de política habitacional obrera, podemos localizar diversos antecedentes a nivel nacional, pero, como expresa José Francisco Ruiz Massieu, se trata de aportes legales que deben ser considerados más como documentalización de un propósito que como instrumentos con ánimo de positividad y eficacia. Destacan el punto núm. veintiséis del Programa del Partido Liberal Mexicano (Manifiesto de primero de julio de 1906) y la Ley sobre Casas de Obreros y Empleados Públicos que expidió el gobernador Enrique C. Creel el primero de noviembre de 1906, como radio de acción en la capital del estado de Chihuahua y en las cabeceras de los distritos de la propia entidad; ambos proponían que los patrones brindaran alojamiento higiénico a los trabajadores.

La redacción original de la fr. XII del a. 123 de la C. prescribía que en las negociaciones ubicadas fuera de las poblaciones, o dentro de ellas, cuando los patrones ocuparan un número de asalariados mayor de cien, tendrían la obligación de proporcionarles habitaciones

cómodas e higiénicas, no pudiendo cobrar en calidad de renta cantidades que excedieran del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. La fr. XXX consideraba de utilidad social la formación de cooperativas destinadas a la construcción de casas cómodas e higiénicas para ser adquiridas en propiedad para los trabajadores.

El contenido de la fr. XII permaneció inaplicado hasta el inicio de la década de los años setenta. Durante cincuenta y tres años el Estado empleó tres modalidades en materia de vivienda: el sistema de vivienda arrendada, el sistema de promoción estatal directa —aunque escasa— de vivienda y los asentamientos conocidos como colonias proletarias; la vivienda que deberían facilitar los dueños de capital seguía en el olvido, sin el impulso ni la voluntad política de un Estado que debía tenerla en primer plano dentro de su función social.

La LFT de 1970 recogió, por fin, en forma muy limitada, el derecho habitacional de los trabajadores mexicanos; pero lo que como contrapartida era obligación patronal, se supeditaba a que los centros de trabajo estuvieran ubicados fuera de las poblaciones y a que las empresas tuvieran una plantilla superior a cien trabajadores. Las argucias patronales y trucos jurídicos que quedaban abiertos nunca se concretaron, afortunadamente, puesto que la actualización del cumplimiento de la obligación era diferida por un lapso de tres años.

Antes de que transcurriera el trienio aludido surgieron los organismos que se traducen en tres fondos de ahorro y financiación: a) el INFONAVIT, que atiende a la población económicamente activa en el campo de las actividades productivas en general; b) el FOVISSSTE,

que promueve la construcción de viviendas para los trabajadores al servicio de los poderes federales (el Departamento del Distrito Federal incluido) y de las instituciones que por disposición legal o por convenio deban inscribir a sus trabajadores en dicho Fondo, y c) el Fondo de la Vivienda Militar (FOVIMI). El primero es un organismo con personalidad jurídica y patrimonio propios; los dos restantes son entidades desconcentradas: del ISSSTE y del ISSFAM, respectivamente (v. *D. O.* de 24 de abril

de 1972, 10 de noviembre de 1972 y 8 de diciembre de 1972).

Sólo un sector, el de mayores necesidades pero de menores ingresos, no fue debidamente considerado en lo que a partir de la década de los años setenta pretende ser el primer sistema nacional de la vivienda; se trata de los no asalariados, que permanecen en un interminable tiempo de espera.

Braulio RAMÍREZ REYNOSO

Z

Zona de riesgo. "Zona", del latín *zona*, y éste del griego *zone*, ceñidor, faja. Extensión grande de terreno que tiene forma de banda o faja.

"Riesgo" de *risco*. Contingencia, proximidad o probabilidad de un daño, peligro.

Lugar o lugares donde existe una amenaza de accidentes susceptible de que cause algún daño o perjuicio derivado de circunstancias que se pueden prever pero no eludir.

Octavio SALAZAR

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA ROMERO, Miguel, *Teoría general del derecho administrativo*, México, Porrúa, eds. de 1983 y 1991.
- AGUILAR, Jorge I., "Las cuotas del Seguro Social", *Revista del Tribunal Fiscal de la Federación*, México, primera época, núm. 32.
- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Alberto, *Estudios de teoría general e historia del derecho*, México, UNAM-IJJ, 1974.
- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo CABANELLAS, *Tratado de política laboral y social*, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1972, tomo II.
- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, "Síntesis de derecho procesal (civil, mercantil y penal)", *Derecho procesal mexicano*, México, Porrúa, 1977.
- , *Proceso, autocomposición y autodefensa*, 3ª ed., México, UNAM-IJJ, 1993.
- ALESSI, Renato, *Sistema istituzionale del diritto amministrativo italiano*, Milán, Giuffrè, 1960.
- ALMANSA PASTOR, José M., *Derecho de la seguridad social*, Madrid, Tecnos, eds. de 1973, 1980, 1989 y 1991.
- ALONSO GARCÍA, Manuel, *Introducción al estudio del derecho del trabajo*, Barcelona, Bosch, 1958.
- , *Curso de derecho del trabajo*, 5ª ed., Barcelona, Ariel, 1975.
- ALONSO OLEA, Manuel y José Luis TORTUERO PLAZA, *Instituciones de seguridad social*, Madrid, Civitas, 1990; México, Centro de Estudios Constitucionales, 1979.
- , *Derecho del trabajo*, 2ª ed., Madrid, Artes Gráficas Benzal, 1983; Madrid, Sección de Publicaciones, Universidad de Madrid, 1974.
- ALONSO, Martín, *Diccionario del español moderno*, 16ª ed., Madrid, Aguilar, 1981.
- , *Enciclopedia del idioma*, 3 tomos, México, Aguilar, 1991.
- ALVARADO, María y Ariaselva RUZ, *El derecho del trabajo en las legislaciones latinoamericanas*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1950.

- ALVARADO VELLOSO, Adolfo E., "Sentencia", *Enciclopedia Jurídica Omeba*, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1968, t. XXV.
- ÁLVAREZ AMÉZQUITA, José, *Historia de la salubridad y de la asistencia en México*, México, tomo I.
- ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, *Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1979*, México, UNAM, 1980.
- ANDRADE, José Antonio, *La técnica actuarial aplicada en el financiamiento de pensiones de los seguros sociales*, México, UNAM, 1966.
- ANDRADE, Manuel, *Código Mexicano de Justicia Militar (anotado y concordado)*, 3ª ed., México, Información Aduanera de México, 1955.
- Antecedentes de la Ley del Seguro Social*, México, IMSS.
- ANTOKOLETZ, Daniel, *Derecho del trabajo y previsión social*, Buenos Aires, Kraft, 1963, t. I.
- ARAIZA, Luis, *Historia del movimiento obrero mexicano*, México, Editorial Encuadernadora Mexicana, 1965.
- ARCE CANO, Gustavo, *De los seguros sociales a la seguridad social*, prefacio de Mario de la Cueva; prólogo de Alberto Trueba Urbina, México, Porrúa, 1972.
- ARELLANO GARCÍA, Carlos, *Derecho procesal civil*, México, Porrúa, 1981.
- ARENGAS EGEE, Luis y Agustín JAUSAS MARTÍ, *Tratado práctico de seguridad social*, Barcelona, Casa Editorial Bosche, 1985.
- ARIAS LAZO, Agustín, "El régimen de seguros voluntarios en la nueva Ley del Seguro Social", *La nueva legislación de seguridad social en México*, México, UNAM, 1977.
- ARMIENTA CALDERÓN, Gonzalo, *El proceso tributario en el derecho mexicano*, México, Librería de Manuel Porrúa, 1977.
- ARMIENTA HERNÁNDEZ, Gonzalo, *Tratado teórico-práctico de los recursos administrativos*, México, Porrúa, 1991.
- ARRAYALES, Aurora, *Las prestaciones sociales, ruta de seguridad social*, México, Instituto Mexicano del Seguro Social, 1970.
- ARRIOJA VIZCAÍNO, Adolfo, *Derecho fiscal*, México, Themis, 1982.
- AUBY, J.-M. y Roland DRACO, *Traité du contentieux administratif*, 3ª ed., París, LGDJ, 1984, t. I.
- BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto, *Derecho de la seguridad social*, México, Trillas, 1991.

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, "Beneficiario", *Diccionario jurídico mexicano*, 4ª ed., México, Porrúa-UNAM, 1991.
- , "Previsión social", *Diccionario jurídico mexicano*, tomo VII, México, UNAM, 1984.
- , *Aportaciones jurídicas a la sociología del trabajo*, México, Porrúa, 1984.
- , *Contratos especiales de trabajo*.
- , *Manual de derecho administrativo del trabajo*, México, Porrúa, 1985.
- BARASSI, Ludorico, *Tratado del derecho del trabajo*, Buenos Aires, Alfa, 1953, tomo II, traductor Miguel Sussini (h).
- BARBAGELATA, Héctor Hugo, *Introduction aux institutions du droit du travail en Amérique Latine*, Louvain, Belgium, Presses Universitaires de Louvain, 1980.
- , "Los límites de la flexibilidad del mercado de trabajo", *Memoria del 8º Congreso del I. I. R. A.*, Montevideo, Universidad de Montevideo, 1982.
- , *Derecho del trabajo*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1981, tomo II.
- BARRE, Raymond, *Economía política*, Barcelona, Ariel.
- BARONE, Giuseppe, *L'intervento del privato nel procedimento amministrativo*, Milán, Giuffrè, 1969.
- BARROSO, José, "La regulación internacional del trabajo de los menores", *Derechos de la niñez*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1990.
- BASAVE FERNÁNDEZ DEL VALLE, Agustín, *Teoría de la democracia*, Nuevo León, México, Ediciones Jus, 1963.
- BECERRA BAUTISTA, José, *El proceso civil en México*, 8ª ed., México, Porrúa, 1981.
- BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel, *Obligaciones civiles*, México, Harla, 1980.
- BERNALDO DE QUIRÓS, Juan, "Antecedentes de la seguridad social", *Revista Mexicana de Ciencia Política*, México, año XIX, núm. 54, octubre-diciembre de 1986.
- , *Apuntes de clase dictados en 1971 en el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, sobre la formación, concepto y naturaleza de la seguridad social*, México, 1971.
- BEVERIDGE, William, *El seguro social y sus servicios conexos*, México, Jus, 1947.
- BIELSA, Rafael, *Derecho administrativo*, Buenos Aires, Depalma, 1956, t. III.

- BIZBERG, Ilán, *Estado y sindicalismo en México*, México, El Colegio de México, 1990.
- BLANCO GARRIDO, Margarita del, "Indicadores estadísticos y datos históricos de la evolución del Seguro Social, 1943-1977", *Boletín Informativo de Seguridad Social*, México, año 1, núm. 6, nov.-dic. 1978, pp. 33-116.
- BOFFO BOGGERO, Luis María, "Violencia", *Enciclopedia Jurídica Omeba*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1955.
- BONNECASE, Julien, *Elementos de derecho civil*, trad. de José M^a Cajica Jr., Puebla, Pue., Cajica.
- BORJA SORIANO, Manuel, *Teoría general de las obligaciones*, 10^a ed., México, Porrúa, 1985.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén, *Estudios jurídicos de previsión social*, Madrid, Aguilar, 1963.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho mexicano de los seguros sociales*, México, Harla, 1987.
- BUEN LOZANO, Néstor de, "El Estado previsor", *Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, Puebla, Pue., 1988, pp. 396-412.
- , "Regímenes complementarios de la seguridad social", ponencia presentada en el Tercer Congreso Iberoamericano de Seguridad Social celebrado en Cartagena de Indias, Colombia, edic. mimeográfica, junio 1994.
- , *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, eds. de 1976, 1985, 1990 y 1994.
- BURGOA, Ignacio, *El juicio de amparo*, 16^a ed., México, Porrúa, 1981.
- BURNS, Eveline N., *Seguridad social y acción pública*, México, Libreros Mexicanos Unidos, 1967.
- CABANELLAS, G., *Diccionario de derecho usual*, Buenos Aires, Omeba, 1968.
- , *Contrato de trabajo*, volumen IV, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1964.
- , *Derecho de los riesgos de trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Omeba, 1968.
- , *Derecho normativo laboral*, Buenos Aires, Omeba, 1966.
- , *Introducción al derecho laboral*, vol. I, Buenos Aires, Omeba, 1960.
- , *Compendio de derecho del trabajo*.
- CALDERA, Rafael, *Derecho del trabajo*, 2^a ed., Caracas, El Ateneo, 1960.
- , *La sociedad pluralista de América Latina*, Caracas, Oficina Central de Información, 1973.

- CAMERLYNCK, G. H., y LION-CAEN, Gerard, *Derecho del trabajo*, Madrid, Aguilar, 1974.
- CAMIRO, Maximiliano, *Contrato colectivo de trabajo*, México
- CAMPILLO SÁINZ, José, *Las casas de los trabajadores*, México, Ediciones del Consejo Coordinador Empresarial, 1970.
- CANASI, José, *Derecho administrativo*, Buenos Aires, Depalma, 1972, vol. I.
- CANTÓN MOLLER, Miguel, *Derecho del trabajo burocrático*, 2ª ed., México, Pac, 1988.
- CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl, *Derecho penal mexicano, parte general*, 11ª ed., México, Porrúa, 1977.
- y CARRANCA Y RIVAS, Raúl, *Código Penal anotado*, 3ª ed., México, Porrúa, 1971.
- CARRETERO PÉREZ, Adolfo, *Derecho financiero*, Madrid, Ed. Santillana, 1968.
- CARRILLO PRIETO, Ignacio, "Derecho a la seguridad social", *El derecho en México. Una visión de conjunto*, tomo III, México, UNAM, 1991, pp. 1579-1643.
- , "Derecho de la seguridad social", *Introducción al derecho mexicano*, tomo II, México, UNAM, 1981, pp. 1147-1194.
- CASSAGNE, Juan Carlos, *El acto administrativo*, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1974.
- CASTELLANOS TENA, Fernando, *Lineamientos elementales de derecho penal*, 16ª ed., México, Porrúa, 1981.
- CASTORENA, J. Jesús, *Manual de derecho obrero*, 5ª ed., México [s.e.], 1971; 6ª ed. 1984.
- CATALÁN VALDÉS, Rafael, *Las nuevas políticas de vivienda*, México, Fondo de Cultura Económica, 1993.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, *Las técnicas de administración científica y los trabajos atípicos*, México, Trillas, 1986.
- , *Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada*, México, Trillas, 1994.
- , *Treinta y cinco lecciones de derecho laboral*, 5ª ed., México, Trillas, 1986.
- CÁZARES GARCÍA, Gustavo, *Definición del derecho de la seguridad social*, México, 1982.
- CERDA RICHART, Baldomero, *Teoría general de la previsión y sus formas*, Barcelona, Bosch, Casa Editora, 1945.

- CETINA VARGAS, Oswaldo, *Derecho integral de seguridad social*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 1986.
- CHIOVENDA, José, *Principios de derecho procesal civil*, México, Cárdenas, Editor y Distribuidor, 1990, t. II.
- CHOMBART DE LAUWE, Paul, *Teoría de la clase ociosa*, México, Fondo de Cultura Económica, 1963.
- CLERC, J. M., *Introducción a las condiciones y el medio ambiente del trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1987, 1991.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Elementos de derecho procesal del trabajo*, México, Esfinge, 1989.
- , *Ley Federal del Trabajo*, 5ª ed., México, Esfinge, 1992.
- , *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, 5ª ed., México, Esfinge, 1991.
- Código Civil para el Distrito Federal*, 6ª ed., México, Porrúa, 1991.
- COMITÉ PERMANENTE INTERAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL, *La acción de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, 1942-1974*, México, edición especial de la Secretaría General, 1975.
- CONFERENCIA INTERAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL, *Monografías americanas sobre seguridad social*, México, núm. 1, pp. 13-14.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1994.
- COQUET, Benito, *La seguridad social en México*, México, IMSS, 1964.
- COROMINAS, Joan, *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*, 3ª ed., Madrid, Editorial Gredos, 1990.
- , *Diccionario crítico etimológico de la lengua castellana*, vol. IV, Madrid, Editorial Gredos, 1976.
- CROSSWELL ARENAS, Mario, "Protección social en la ciudad de México", *Seguridad social*, México, Secretaría de la Presidencia, 1976.
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, eds., de 1978, 1979, 1986, 1988, 1991, tomo I.
- , *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, eds. de 1979, 1991.
- DÁVALOS, José, *Constitución y nuevo derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1988.
- , *Derecho del trabajo I*, 5ª ed., México, Porrúa, 1994.

- DEFENSOR DEL PUEBLO, *Residencias públicas y privadas de la tercera edad. Informes, estudios y documentos*, Madrid, Closas-Orcoyen, 1990.
- DELGADO MOYA, Rubén, *El derecho social del presente*, México, Porrúa, 1977.
- DEVEALÍ, Mario L., *Tratado de derecho del trabajo*, Buenos Aires, Lex, 1972, tomo III.
- , *Lineamientos de derecho del trabajo*, Buenos Aires, Tipográfica Editora Argentina, 1958.
- , *El derecho del trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1983.
- DEUPEYROUX, J. J., "Consideraciones sobre la seguridad social", *Cuadernos Técnicos del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social*, núm. 3, México, Instituto Mexicano del Seguro Social, pp. 31-32.
- Diario de los Debates de la Cámara de Diputados*, 2º periodo de la XXIII Legislatura.
- DÍAZ LOMBARDO, Antonio, *México y la seguridad social*, México, tomo I.
- Diccionario de historia eclesiástica de España*, dirigido por Quintín Aldea Vaquero, Tomás Marín Martínez y José Vives Gatella, Madrid, CSIC, Instituto Enrique Flores, 1973, t. III.
- Diccionario enciclopédico de derecho usual*.
- Diccionario hispánico universal*, 3ª ed., México, W. M. Jackson Editores, 1959.
- Diccionario jurídico de la seguridad social*, Conferencia Interamericana de Seguridad Social, Brasil, 1991.
- Diccionario jurídico Espasa Calpe*, Madrid, Espasa Calpe, 1993.
- Diccionario jurídico mexicano*, 3ª ed., México, Porrúa-Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1989.
- Diccionario Larousse*.
- Diccionario para juristas*.
- DIÉGUEZ, Gonzalo, *Lecciones de derecho del trabajo*, Madrid, Civitas, 1988.
- DÍEZ, Manuel María, *El acto administrativo*, 2ª ed., Buenos Aires, Tipográfica Editora Argentina, 1961.
- DUBLÁN, Manuel, *Derecho fiscal* (reproducción facsimilar de la edición de 1865), México, Librería de Manuel Porrúa, 1975.
- El derecho en México. Una visión de conjunto*, tomo III, México, UNAM, 1991.
- El derecho latinoamericano del trabajo*, tomos I y II, México, UNAM, 1974.

- El Seguro Social en México. Antecedentes y legislación. Convenios, recomendaciones y resoluciones y conclusiones en materia internacional*, Mexico, IMSS, 1971, tomo III.
- Enciclopedia Jurídica Omeba*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1967.
- Enciclopedia universal ilustrada europeo-americana*, Madrid, Espasa Calpe, 1918, t. XXXVI.
- ERSTLING, Jay A., *El derecho de sindicación*, Ginebra, OIT, 1978.
- ESCARENO CEDILLO, Blanca, *Proyección internacional de la seguridad social*, México, UNAM, 1976.
- ESCRICHE, Joaquín, *Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia*, París, Garnier Hermanos, Libreros Editores, 1787 p.
- ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio, *Apuntes para la historia del derecho en México*, México, Polis, 1939, t. II.
- EYRAUD, François, "Igualdad de remuneración y valor del trabajo en los países industrializados", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 112, núm. 2, 1993.
- FÁBREGA P., Jorge, *Derecho procesal del trabajo*, Panamá, Editorial Lithi-Impresora, 1982.
- FERNÁNDEZ RUIZ, Silvestre, *Prestaciones del IMSS. Cálculo y procedimientos*, 2ª ed., México, Trillas, 1990.
- FERNÁNDEZ Y CUEVAS, José Mauricio, *Visitas domiciliarias para efectos fiscales*, México, Dofiscal Editores, 1983.
- FERRARI COSTA, Eduardo A., "El concepto de subordinación", *Monografías Jurídicas*, Buenos Aires, núm. 106, Abeledo-Perrot, 1967.
- , *Derecho del trabajo*, 2ª ed., Buenos Aires, Depalma, 1974, 4 vols.
- FIORINI, Bartolomé A., "Administración pública", *Enciclopedia Jurídica Omeba*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1955.
- , *Teoría jurídica del acto administrativo*, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 1969.
- FIX-ZAMUDIO, Héctor, "Introducción al estudio del derecho procesal social", *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal*, Madrid, núm. 3, 1965.
- FLORES BARROETA, Benjamín, *Lecciones de primer curso de derecho civil*, México, 1964.
- FLORES ZAVALA, Ernesto, *Elementos de finanzas públicas mexicanas. Los impuestos*, 16ª ed. México, Porrúa, 1975.

- FOLIGNO, Darío, *L'attività amministrativa*, Milán, Giuffrè, 1966.
- FONSECA, Fabián de y Carlos de URRUTIA, *Historia general de Real Hacienda escrita por... orden del virrey, Conde de Revillagigedo*, México, Imprenta de Vicente García Torres, 1853, 6 vols.
- FRAGA, Gabino, *Derecho administrativo*, México, Porrúa, eds. de 1963, 1979, 1982, 1989.
- FRANCO DÍAZ, Eduardo M., *Diccionario de contabilidad*, 2ª ed., México, Siglo Nuevo Editores, 1980.
- FRIEDMAN, George y Pierre NVAILE, *Tratado de sociología del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1963.
- FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, "Así se creó la FSTSE... (II). Por la emancipación de los trabajadores al servicio del Estado", *Acontecer Sindical*, México, año 1, núm. 3, febrero-marzo de 1994.
- , *Esquema histórico de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado*, México [s. p. i., s. a.].
- , "Así se creó la FSTSE. Antecedentes históricos: maestros y trabajadores de limpia: pioneros", *Acontecer Sindical*, México, año 1, núm. 2, diciembre-enero de 1994.
- GALINDO GARFIAS, Ignacio, *Derecho civil*, 2ª ed., México, Porrúa, 1976.
- , *Derecho civil: parte general, personas y familia*, 3ª ed., México, Porrúa, 1979.
- GALLARDO CLARK, Ma. Angélica, *La praxis del trabajo social en una dirección científica*, Buenos Aires, Humanitas, 1976.
- GALLART FOLCH, Alejandro, *Derecho español del trabajo*, Barcelona, Labor, 1936.
- GARCÍA ÁLVAREZ, María del Carmen, *La seguridad social en México*, México, Secretaría General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social 1993 (Series Monográficas 4).
- GARCÍA CRUZ, Miguel, *La seguridad social*, México, Instituto Mexicano del Seguro Social, 1955.
- , *La seguridad social mexicana*, Mexico, 1956.
- , *El Seguro Social en México. Desarrollo, situación y modificaciones en sus primeros 25 años de acción*, México, IMSS, 1956.
- GARCÍA DE DIEGO, Vicente, *Diccionario etimológico español e hispánico*, Madrid-México, Editorial SAETA, 1954.

- GARCÍA GUERRERO, Gustavo, "El derecho de la seguridad social como derecho social", *Tribunal Fiscal de la Federación, 45 años al servicio de México*, México, tomo II, 1982.
- GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Filosofía del derecho*, México, Porrúa, 1976.
- GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, *Legislación penitenciaria y correccional comentada*, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1978.
- GARCÍA ROMERO, Luis, *Diario de Debates del Congreso Constituyente, 1916-17*, México, tomo II.
- GARCÍA SOLANO, Álvaro, *Derecho del trabajo*, Bogotá, Themis, 1981.
- GARCÍA SÁMANO, Federico, "Consideraciones sobre las cotizaciones al Seguro Social", *Tribunal Fiscal de la Federación. 50 años al servicio de México*, tomo VI, México, 1987.
- GARZA, Sergio Francisco de la, *Derecho financiero mexicano*, 12ª ed., México, Porrúa, 1983, 956 p.
- GAUDEMENT, Eugene, *Teoría general de las obligaciones*, México, Porrúa, 1974.
- GAYLER, J. L., *Derecho industrial*, traducción de Juan de la Quintana Oriol, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1965.
- GERARD BERTRAND, Alejandro, *Ley del Seguro Social*, 2ª ed., México, Editorial Sista, 1993.
- GÓMEZ ARREOLA, Salvador, *Los seguros privados en México*, México, Revista Mexicana de Seguros, 1968.
- GÓMEZ LARA, Cipriano, *Derecho procesal civil*, México, Trillas, 1984.
- GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo, "La clase obrera en la historia de México", *Obra colectiva (en la presidencia de Plutarco Elías Calles 1924-1928, en el cardenismo 1934-1940, el futuro inmediato)*, tomos 8, 10 y 15, México, UNAM, 1983, 1985, 1989.
- GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo, *Derecho del trabajo*, 3ª ed., Bogotá, Themis, 1974.
- GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco, *El derecho social y la seguridad social integral*, prólogo de Salomón González Blanco, México, UNAM, 1973.
- , *Proyecciones. Ensayos sociopolíticos de México*, México, Ediciones Botas, 1963.
- GONZÁLEZ PÁRAMO, J. M., *La empresa y la política social*.
- GONZÁLEZ PÉREZ, Jesús, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo*, Madrid, Civitas, 1977.

- , *Derecho procesal administrativo mexicano*, México, Porrúa, 1989.
- , *El procedimiento administrativo*, Madrid, Abella, 1964.
- GONZÁLEZ URIBE, Héctor, *Teoría política*, México, Porrúa, 1972.
- GOÑI MORENO, José María, *Derecho de la previsión social*, Buenos Aires, Edia Editores, 1977.
- GORDILLO, Agustín, *Procedimiento y recursos administrativos*, Buenos Aires, Jorge Álvarez Editor, 1964.
- , *El acto administrativo*, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1976.
- , *Tratado de derecho administrativo. El acto administrativo*, Buenos Aires, Ediciones Macchi, 1979, t. III.
- GUERRERO, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, México, Porrúa, eds. de 1971 y 1989.
- , *Manual de relaciones industriales*, México, Porrúa, 1973.
- GUTIÉRREZ ARAGÓN, Raquel, *Lineamientos de derecho del trabajo y de la seguridad social en México*, 9ª ed., México, Porrúa, 1991.
- HERNAINZ MÁRQUEZ, Miguel, *Tratado elemental de derecho de trabajo*, 11ª ed., Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1972, tomo I.
- HERRÁN SALVATI, M. y Carlos QUINTANA ROLDÁN, *Legislación burocrática federal*, México, Porrúa, 1986.
- HERRERA GUTIÉRREZ, Alfonso, *Interpretaciones jurídicas del seguro social*, México, América, 1966.
- HOFFNER, Joseph, *Manual de doctrina social cristiana*, 2ª ed., trad. de Lucio García Ortega, Madrid, Rialp, 1974.
- IBARROLA, Antonio de, *Cosas y sucesiones*, 4ª ed., México, Porrúa, 1977.
- , *Derecho de familia*, 2ª ed., México, Porrúa, 1981.
- , “La seguridad social y la vivienda”, *Anuario Jurídico*, VII, México, 1980.
- , *Comercio internacional y empleo*, Ginebra, 1971.
- , *Tecnología y empleo en la industria*, Ginebra, 1976.
- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, *Lecturas en materia de seguridad social. Riesgos de trabajo*, México, 1979.
- , *México y la seguridad social*, tomo II, volumen 1, México, Editorial Stylo, 1952.

- , *Historia del Instituto Mexicano del Seguro Social. Los primeros años 1943-1944*, México, Ediciones Culturales, 1980.
- INFONAVIT, *Disposiciones legales*, 9ª ed., México, Atril, Excelencia Editorial, 1993.
- INSTITUTO DE DERECHO COMPARADO, *Código de Seguridad Social comentado y concordado*, México, UNAM, 1946.
- INSTITUTO MEXICANO PARA LA INFANCIA Y LA FAMILIA, *Los promotores sociales voluntarios y sus acciones*, México, IMPI, 1976.
- ÍÑIGUEZ VILLANUEVA, Amelia, *Contabilidad administrativa* [s.e.], 1924.
- Introducción a la administración pública del trabajo*, México, Editorial Popular de los Trabajadores, 1981 (Serie Colección Foro Laboral).
- Instructivo de Operación del Seguro Obligatorio para los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos de la Industria de la Construcción*.
- ÍTALO MORALES, Hugo, "Perfiles y evoluciones de la seguridad social en México", *Revista Mexicana del Trabajo*, México, 5ª época, t. XI, núms. 7-8, julio-agosto, 1964.
- ITURRASPE, Juan Bernardo, *La empresa y el trabajo*, Buenos Aires, Depalma, 1964.
- JARACH, Dino, *Problemas socioeconómico-financieros de la seguridad social*.
- JAVILLIER, Jean-Claude, *Derecho del trabajo*, Madrid, Departamento de Derecho del Trabajo, Universidad Autónoma de Madrid, 1982.
- JIMÉNEZ OVALLE, Gilberto (coordinador), *Evolución orgánica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 1943-1944*, México, IMSS, 1993.
- KAPLAN, Marcos, "El derecho a la protección de la salud y el Estado social de derecho", *Derecho constitucional a la protección a la salud*, México, Porrúa, 1983.
- , *Estado y sociedad*, México, UNAM, 1987.
- KASEL, Walter y Hermann DERSCH, *Derecho del trabajo*, 5ª ed., traductor Ernesto Krotoschin, Buenos Aires, Depalma, 1961.
- KAYE, Dionisio J., *Los riesgos de trabajo*, México, Trillas, 1985.
- , *Los riesgos de trabajo en el derecho mexicano*, México, Jus, 1977.
- KOHLER, Eric L., *Diccionario para contadores*, México, Unión Tipográfica Editorial Hispano-Americana.
- KROTOSCHIN, Ernesto, *Instituciones de derecho del trabajo*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Omeba, 1948.

- , *Tratado teórico-práctico de derecho del trabajo*, 2ª ed., Buenos Aires, Depalma, 1968, vol. I.
- La seguridad social en las Américas*, Ginebra, OIT, 1967.
- La seguridad social en México*, México, IMSS, 1964.
- LARA SAENZ, Leoncio, *La administración pública del trabajo en México*, México, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, 1984.
- LAUBADERE, André de, *Traité de droit administratif*, Paris, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1980, t. I.
- LAWER, Henry de, "Lugar de trabajo", *Tratado de sociología del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1963.
- LAZO CERNA, Humberto, *Higiene y seguridad industrial*, 11ª ed., México, Porrúa, 1987.
- Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado* expedida en 1983, México, Editorial Andrade, 1994.
- Ley del Seguro Social* expedida en 1973, México, Editorial Andrade, 1994.
- Ley General de Salud*, México, Colección Andrade (Codificación Sanitaria).
- Ley Orgánica de Seguridad Social* expedida en 1955, publicada el 2 de enero de 1956, Nicaragua.
- LIEBMAN, Enrico Tullio, *Eficacia y autoridad de la sentencia y otros estudios sobre la cosa juzgada*, trad. de Santiago Sentís Melendo, Buenos Aires, Ediar, 1946.
- LITALA, Luigi de, *El contrato de trabajo*, 2ª ed., traducción de Santiago Sentís Melendo, Buenos Aires, López-Etchegoyen, 1946,
- LÓPEZ MONROY, José de Jesús, "Cesión de créditos", *Diccionario jurídico mexicano*, México, UNAM-Porrúa, 1989.
- LÓPEZ NIETO Y MALLO, Francisco, *El procedimiento administrativo*, Barcelona, Bosch, 1960.
- LÓPEZ-REY Y ARROJO, Manuel, "Aborto", *Enciclopedia jurídica Omeba*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1955.
- LOUIS TROTABAS, *Droit fiscal*, 2ª ed., París, Dalloz, 1975, 474 p.
- MACÍAS PINEDA, Roberto, *Auditoría administrativa*.
- MAGEE, Jonh H., *Seguros generales*, México, Uteha, 1947.
- MANCINI RODRÍGUEZ, Jorge, *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Buenos Aires, Depalma, 1993.

- MARC, Jorge Enrique, "La autonomía de la voluntad en el contrato individual de trabajo", *Estudios sobre derecho individual de trabajo en homenaje al profesor Mario L. Deveali*, Buenos Aires, Heliasta, 1979.
- MARGÁIN MANAUTOU, Emilio, *Introducción al estudio del derecho tributario mexicano*, 8ª ed., México, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 1985, 365 p.
- MARQUET GUERRERO, Porfirio, "La relación de trabajo en el derecho mexicano del trabajo", *Libro de homenaje al maestro Mario de la Cueva*, México, Porrúa, 1981.
- MARTI BUFFILL, Carlos, *Tratado comparado de seguridad social*, Madrid, 1975.
- MARTINELL GIFRE, F., "Subsidiariedad", *Gran Enciclopedia Rialp*, Madrid, Rialp, 1975, t. XXI.
- MARTÍNEZ LÓPEZ, Luis, *Derecho fiscal mexicano*, México, Ediciones Contables y Administrativas, 1982.
- MARTÍNEZ MORALES, Rafael, *Derecho administrativo. Segundo curso*, México, Harla, 1991, t. II.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J., *Ley Nacional de Empleo*, 2ª ed., Buenos Aires, Astrea, 1992.
- MATEOS, Agustín, *Gramática latina*, 3ª ed., México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1987.
- Memoria del Director General. Ratificación y aplicación de los convenios internacionales del trabajo por los países de América*, Ginebra, OIT, 1974.
- MÉNDEZ SILVA, Ricardo, "Los principios del derecho de los tratados", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, año III, núm. 7, enero-abril de 1970.
- MERCADO FLORES, Joaquín y Olga PALMERO ZILVETI, *Legislación latinoamericana comparada de riesgos de trabajo*, México, IMSS, 1978.
- MESSNER, Johannes, *La cuestión social*, 2ª ed., trad. de Florentino Pérez Embid, Madrid, Rialp, 1976.
- México a través de los informes presidenciales*, México, Secretaría de la Presidencia, 1976, t. XIII.
- MIRANDA, José, *Las ideas y las instituciones políticas mexicanas*, 2ª ed., México, UNAM, 1978.
- MOLINA PIÑEIRO, Luis, *Aportes para una teoría del gobierno mexicano*, México, UNAM, 1993.
- MOLINER, María, *Diccionario de uso del español*, A-G, Madrid, Editorial Gredos, 1977.

- MONTERO D., Sara, *Derecho de familia*, 3ª ed., México, Porrúa, 1987.
- MONTMOLLIN, Maurice de, *Introducción a la ergonomía. Los sistemas. Hombres máquina*, Madrid, Aguilar, 1971.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 3ª ed., Madrid, Tecnos, 1979.
- MORALES S., Hugo Ítalo y Rafael TENA SUCK, *Legislación federal del trabajo burocrático*, México, Pac, 1988.
- MORENO PADILLA, Javier, *Ley del Seguro Social comentada*, México, Trillas, 1994.
- , *Ley del Seguro Social*, 17ª ed., México, Trillas, 1990.
- , *Ley del Seguro Social. Comentarios y jurisprudencia*, 6ª ed., México, Trillas, 1980.
- , *Nueva Ley del Seguro Social*, 2ª ed., México, Trillas, 1975.
- , *Régimen fiscal de la seguridad social*, México, Themis, 1991.
- MOORE, Keith L., *Embriología clínica*, 4ª ed., trad. de Martha Castilleja Mendieta, México, Editorial Interamericana-Mc. Graw Hill, 1988.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1983, tomos I y II.
- MURREL, K. F. H., *Ergonomics. Man in his Working Environment*, London, Chapman and Hall, 1965, 496 p.
- MYRON J. Gordon y Gordon SHILLINGLAW, *Contabilidad: un enfoque administrativo*, México, Editorial Diana, 1973.
- NÁPOLI, Rodolfo A., *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, Buenos Aires, La Ley, 1969.
- NAVA NEGRETE, Alfonso, *Derecho procesal administrativo*, México, Porrúa, 1959.
- , “Descentralización”, *Diccionario jurídico mexicano*, 4ª ed., México, Porrúa-Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 1991.
- , “Desconcentración”, *Diccionario jurídico mexicano*, 4ª ed., México, Porrúa-Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 1991.
- NAVARRETE R., Alfredo, *El financiamiento del desarrollo económico*, México, Fondo de Cultura Económica, 1970.
- NAVILLE, Pierre, *Sociología del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1973.
- NETTER, F., *La seguridad social y sus principios*, México, IMSS, 1982.

- Normas y procedimientos de auditoría*, México, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, 1965.
- Nueva Enciclopedia Sopena. Diccionario Ilustrado de la Lengua Española*, Barcelona, 1978.
- NÚÑEZ Y NÚÑEZ, Eduardo, *Accidentes de trabajo en el trayecto*, La Habana, 1942.
- OBREGÓN HEREDIA, Jorge, *Diccionario de derecho positivo mexicano*, México, Obregón y Heredia, 1982.
- OBORNE, David J., *Ergonomía en acción. La adaptación del medio de trabajo al hombre*, 2ª ed. en español, México, Trillas, 1990, 401 p.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La prevención de los accidentes*, 2ª ed., Ginebra, Publicaciones de la OIT, 1984.
- , *La seguridad social, incluida la protección social de los empleados públicos relacionada con la compensación por invalidez, la jubilación y las rentas a los supervivientes*, Ginebra, OIT, 1988.
- , *El servicio social del empleo*, Ginebra, 1978.
- , *Hacia el pleno empleo; los recursos humanos para la industrialización*, Ginebra, 1971.
- , *Introducción a la seguridad social*, 3ª ed., Ginebra, OIT, 1984.
- , *La seguridad social. Manual de educación obrera*, Ginebra, Studer, 1958.
- , *Los salarios. Manual de educación obrera*, 3ª ed., Ginebra, OIT, 1983.
- OJEDA PAULLADA, Pedro, "La administración de trabajo, instrumento de justicia social", *Revista Mexicana de Justicia*, núm. 8, volumen II, septiembre-octubre de 1980.
- OLIVERA TORO, Jorge, *Manual de derecho administrativo*, 5ª ed., México, Porrúa 1988.
- ONU, *El desarrollo de los programas nacionales de servicio social*, Nueva York, Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, 1959.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenios y recomendaciones 1919-1984*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1984.
- , *Empleo y condiciones de trabajo en los servicios médicos y de salud*, Ginebra, 1985.
- , *La función del derecho del trabajo en los países en vías de desarrollo*, Ginebra, 1974.

- OSORIO, Manuel, *Diccionario de las ciencias jurídico-político-sociales*, México, Porrúa, 1987.
- OSORNIO CORRES, Francisco Javier, "Administración pública", *Diccionario jurídico mexicano*, 4ª ed., México, Instituto de Investigaciones Jurídicas-Porrúa, 1991.
- OVALLE FAVELA, José, *Derecho procesal civil*, México, Harla, eds. de 1983, 1985, 1988.
- , *Teoría general del proceso*, México, Harla, 1991.
- PALLARES, Eduardo, "Sentencia arbitral", *Diccionario de derecho procesal civil*, México, Porrúa, 1991.
- , *La vía de apremio*, México, Botas, 1946.
- PARRA P., Manuel Germán, *Testimonios históricos*, México [s. p. i., s. a.].
- PATIÑO CAMARENA, Javier, "Las formas de protección social a través de la historia", *Boletín Informativo de Seguridad Social*, México, año I, núms. 1-2, enero-abril de 1978.
- PÉREZ DUARTE Y N., Alicia Elena, "Causahabiente", *Diccionario jurídico mexicano*, 4ª ed., México, Porrúa-UNAM, 1991.
- PÉREZ PALMA, Rafael, *Guía de derecho procesal civil*, 7ª ed., México, Cárdenas, Editor y Distribuidor, 1986.
- PÉREZ PATÓN, Roberto, *Derecho social y legislación del trabajo*, Buenos Aires, Arayi, 1954.
- PERGOLES, Ferruccio y Umberto BORSI, *Trattato di diritto del lavoro*, Italia, Dott, 1938.
- PERLO COHEN, Manuel, "Política y vivienda en México, 1910-1952", *Revista Mexicana de Sociología*, México, vol. XLI, núm. 3, julio-septiembre de 1979.
- PESQUEIRA LEAL, Jorge, *Cultura y alienación: deuda externa y sometimiento económico*, Buenos Aires, Ed. Plus Ultra, 1991.
- PETIT, Eugene, *Tratado elemental de derecho romano*, México, Editorial Época, 1983.
- PIETERS, Danny, *Introducción al derecho de la seguridad social de los países miembros de la Comunidad Económica Europea*, traducción de Eduardo Larrea Sebastián, Madrid, Civitas, 1992.
- PINA VARA, Rafael de, *Diccionario de derecho*, México, Porrúa, eds. de 1985, 1989, 1991.
- , *Elementos de derecho civil mexicano*, 15ª ed., México, Porrúa, 1986, t. I.

- y José CASTILLO LARRAÑAGA, *Instituciones de derecho procesal civil*, 16ª ed., México, Porrúa, 1984.
- Proyecto de Ley del Seguro Social Obrero*, México, Ed. Centro Director Obregonista, 1921, artículos 4, 5, 6, 7, pp. 455-460.
- POZZO, Juan D., “Los accidentes de trabajo”, en DEVEALÍ, Mario L., *Tratado de derecho del trabajo*, t. IV, pp. 267-450.
- , *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Ediar, 1948, t. I.
- , *Manual teórico-práctico de derecho del trabajo*, 2ª ed., Buenos Aires, 1967, tomo II.
- PUGLIATTI, Salvador, *Introducción al estudio del derecho*, México, Porrúa, 1943.
- PUYO JARAMILLO, Gil Miller, *Diccionario jurídico penal*, Colombia, Ediciones Librería del Profesional, 1981.
- QUEROL Y DE DURÁN, Fernando de, *Principios de derecho militar español*, t. I, Madrid, Ed. Naval, 1948.
- QUIROGA LAVIÉ, Humberto, *Derecho constitucional latinoamericano*, México, UNAM, 1991.
- RAMÍREZ CAVASSA, César, *Ergonomía y productividad*, México, Noriega-Limusa, 1991, 415 p.
- RAMÍREZ REYNOSO, Braulio, “Instituciones de seguridad social”, *Diccionario jurídico mexicano*, 4ª ed., México, Porrúa-UNAM, 1991.
- , “Artículo 123”, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada*, 5ª ed., México, Procuraduría General de la República e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1994.
- , “La vivienda en México”, *Jornadas sobre la Vivienda y la Empresa*, México, UNAM, 1982.
- RAMOS ÁLVAREZ, Óscar Gabriel, *Trabajo y seguridad social*, México, Trillas, 1991.
- Regímenes de seguridad social en las Américas, 1991*. U. S. Department of Health and Human Services, traducción al español. Publicación proporcionada por el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social.
- Reglamento de la Ley Orgánica de Seguridad Social de 1955*, expedido en 1956 y publicado el 12 de noviembre de 1956.
- Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo*, D. O. de 5 de junio de 1978.
- Repertoire de droit public et administratif*, Paris, Dalloz, 1958, t. I.

- REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Los regímenes laborales especiales*, México Universidad Autónoma Metropolitana, 1992.
- RIBÓ DURÁN, Luis, *Diccionario de derecho*, Madrid, Bosch, 1987.
- RICOY SALDAÑA, Agustín G., *Casos prácticos y comentarios de las reformas a la Ley del Seguro Social de 1993*, México, Tax Editores Unidos, 1993.
- RÍOS ESPINOZA, Eleuterio, *La huelga*, México (tesis), 1963.
- RÍOS ESTAVILLO, Juan José, "El trabajo de los menores de México", *Leyes y pobreza*, México, Consejo Consultivo del Programa Nacional de Solidaridad, *El Nacional*, 1993.
- , "Los trabajadores del campo. Sus problemas", *Leyes y pobreza*, México, Consejo Consultivo del Programa Nacional de Solidaridad, *El Nacional*, 1993.
- , *Hacia un nuevo derecho de huelga*, México (tesis), 1990.
- RIVES SÁNCHEZ, Roberto, *Elementos para un análisis histórico de la administración pública federal en México, 1821-1940*, México, INAP, 1984.
- RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge et al., *Enciclopedia jurídica Omeba*, Buenos Aires, Editorial Driskill, 1978, tomo XXV.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel, "La unidad de negociación del convenio colectivo de trabajo", *Estudios de derecho colectivo laboral en homenaje al doctor Mariano R. Tissebaum*, Buenos Aires, Depalma, 1973.
- RODRÍGUEZ TOVAR, José Jesús, *Derecho mexicano de la seguridad social*, México, ELD, 1989.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael, *Compendio de derecho civil*, 17ª ed., México, Porrúa, 1980, t. I.
- , *Derecho civil mexicano*, México, Porrúa, eds. de 1976, 1977, 1980.
- ROUAIX, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917*, México, tomo II.
- RUBIO RAGAZZONI, Víctor M. y Jorge HERNÁNDEZ FUENTES, *Guía práctica de auditoría administrativa*, México, Editorial Pac, 1981.
- RUEZGA BARBA, Antonio, *Enfoque sistémico de la administración de la seguridad social latinoamericana*, México, CISS, Secretaría General, 1993 (Serie Estudios 1).
- RUIZ, Caude, *Enciclopedia de la empresa*.
- RUIZ DE VELAZCO, José, *Auditoría práctica*.
- RUIZ MASSIEU, José Francisco, "Fuentes legales de financiamiento a la vivienda popular", *Boletín Informativo*, México, núm. 23, 1974.

- , “La seguridad social y la vivienda”, *Anuario Jurídico*, VII, México, 1980.
- , *Nueva administración pública federal*, 2ª ed., México, Tecnos, 1978.
- RUIZ R., Luis, *El contrato de seguro*, México, Porrúa, 1978.
- RUSSOMANO, Mozart V., *Principios generales de derecho sindical*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977.
- SADLER, T. W., *Embriología médica*, 5ª ed., México, Editorial Panamericana, 1990.
- SÁINZ DE BUJANDA, Fernando, *Notas de derecho financiero*, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1976.
- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones de derecho mexicano del trabajo*, México, Oficina de Asesores del Trabajo, 1967.
- SÁNCHEZ ARROYO, Elsa, *Análisis de las prestaciones de previsión social y sus efectos fiscales*.
- SÁNCHEZ LEÓN Gregorio, *Derecho mexicano de la seguridad social*, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1987.
- SÁNCHEZ VIAMONTE, Carlos, *Los derechos del hombre en la Revolución francesa*, México, 1975.
- SANDOVAL HERNÁNDEZ, Sergio, “Beneficencia”, *Diccionario jurídico mexicano*, 4ª ed., México, Porrúa-UNAM, 1991.
- SANDOVAL RODRÍGUEZ, Isaac, *Legislación comparada del trabajo*, Venezuela, Universidad de Carabobo, 1974.
- SANDULLI, Aldo M., *Il procedimento amministrativo*, Milán, Giuffrè, 1959.
- SANTOS AZUELA, Héctor, *Estudios de derecho sindical y del trabajo*, México, UNAM, 1987.
- SCHREIER, Fritz, *Conceptos y formas fundamentales del derecho*, traducción de Eduardo García Máynez, México, Editora Nacional, 1975.
- Seguridad Social* (Órgano de difusión de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social), núm. 185, octubre-diciembre, 1993.
- SEOANE, Joaquín Raúl, *Diccionario de contabilidad, organización, administración, control y ciencias afines*, tomo IX, Buenos Aires, Editorial Difusión, 1971.
- SERRA ROJAS, Andrés, *Derecho administrativo*, México, Porrúa, eds. de 1974, 1979, 1983, 1988.
- SERTUCHE MUÑOZ, Fernando, *Historia del Instituto Mexicano del Seguro Social. Los primeros años, 1943-1944*, México, IMSS, 1980.

- SILVA HERZOG, Jesús, *Breve historia de la Revolución mexicana*, México.
- SOHM, Rodolfo, *Instituciones de derecho privado romano. Historia y sistema*, trad. de Wenceslao Roces, México, Editora Nacional, 1975.
- STASSINOPOULOS, Michel D., *Traité des actes administratifs*, París, Collection de l'Institut Français d'Athenes, 1954.
- SZÉKELY, Alberto, *Instrumentos fundamentales de derecho internacional público*, México, UNAM, 1981, t. I.
- TENA SUCK, Rafael, y Hugo Ítalo MORALES, *Derecho de la seguridad social*, 2ª ed., México, Editorial Pac, 1992.
- TIXIER, Gilbert y Guy GEST, *Droit fiscal*, 3ª ed., París, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1981, 557 p.
- Trabajo*, trad. Juan M. Ramírez Martínez, Madrid, Aguilar, 1974.
- Tratado de Libre Comercio para América del Norte*, SECOFI, 1993.
- Tratado de obstetricia Dexeus*, vol. II, Madrid, Salvat Editores, 1988.
- TRUEBA URBINA, Alberto, *Tratado de legislación social*, México.
- , *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1971.
- , *La nueva legislación de seguridad social en México*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1977.
- , *Derecho administrativo del trabajo*, tomos I y II, México, Porrúa, 1979.
- y Jorge TRUEBA BARRERA, "Legislación de seguridad social para las fuerzas armadas", *Legislación federal del trabajo burocrático*, México, Porrúa, 1994.
- UTZ, Arthur F. y otros, *La empresa como dimensión del mundo del trabajo*, traductor Diourki, Barcelona, Heder, 1986.
- VALADÉS, Diego, "Artículo 27", *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada*, México, Procuraduría General de la República e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1994.
- VALDÉS VILLARREAL, Miguel, "Principios constitucionales que regulan las contribuciones", *Estudios de derecho público contemporáneo*, México, UNAM-Fondo de Cultura Económica, 1971.
- VASETTI, Mario, "Arbitaggio", *Novissimo Digesto Italiano*, Torino, Unione Tipografica-Editrice Torinese, 1957, t. I.
- VÁZQUEZ ALFARO, José Luis, *Evolución y perspectiva de los órganos de jurisdicción administrativa en el ordenamiento mexicano*, México, UNAM, 1991.

- VEDEL, Georges, *Droit administratif*, 7ª ed., Paris, Presses Universitaires de France, 1980.
- VILLA, Luis E. de la, *Materiales para el estudio del sindicato*, 2ª ed., Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1984.
- VIVANCOS, Eduardo, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo*, Barcelona, Editorial AHR, 1959.
- ZAMORA-PIERCE, Jesús, *Derecho procesal mercantil*, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1977.
- ZAVALA RODRÍGUEZ, Carlos Juan, *Derechos de la empresa*, Buenos Aires, Depalma, 1971.
- ZERTUCHE MUÑOZ, Fernando, *Historia del Instituto Mexicano del Seguro Social*, México, IMSS, 1980.
- ZÚNIGA CISNEROS, Miguel, *La doctrina de la seguridad social*, Venezuela, 1950.
- ZWANEAE, Carlos Alberto, "Juicio de árbitros", *Enciclopedia jurídica Omeba*, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1968, t. XVII.