

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 posnatales.

Trabajo en las fuerzas armadas. La LISFAM 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 descentrado 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 recibían 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 adquiera 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 gildas 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 pandillerismo, 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^o 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, co-litigando 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