

El trabajo que estructura y regula la rama jurídico-laboral, además de tratarse de una actividad humana, material o intelectual, personal, libre, por cuenta ajena, lícita o remunerada que produce beneficios, participa de la característica de *subordinación*, que constituye la nota tipificadora por excelencia que nos permite distinguirlo del “trabajo autónomo” reglamentado por los derechos civil y mercantil.

La característica de subordinación es construida por el ordenamiento jurídico-laboral, y su naturaleza es estrictamente jurídica: surge al otorgar la LFT al sujeto que recibe el trabajo, un derecho subjetivo de mando (a. 134 fr. III), y al imponer, al sujeto que lo presta, un deber jurídico de obediencia (a. 47 fr. XI).

El derecho subjetivo de mando es la facultad que tiene el sujeto que recibe el servicio, de impartir órdenes en relación con la materia, eficiencia, lugar y tiempo en que la actividad laboral debe prestarse; y el deber jurídico de obediencia consiste en la obligación que tiene el sujeto que presta el servicio, de desarrollar la actividad laboral conforme a las órdenes recibidas siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado.

Para que nos encontremos con la subordinación jurídica no es necesario que haya subordinación técnica ni económica, pero como en la mayoría de los casos en que se presentan estas especies de subordinación también hay subordinación jurídica, su presencia en una prestación de servicios es un indicio de que nos encontramos frente a una relación jurídicamente subordinada y, por lo tanto, frente a una prestación de trabajo regulada por nuestra rama jurídica.

Tampoco es necesario para que exista la subordinación jurídica que el tra-

bajo se desarrolle dentro del local de la empresa, en un horario determinado o en forma exclusiva, pero la presencia de cualquiera de estos elementos es sintomática de que nos encontramos frente a un trabajo prestado en forma jurídicamente subordinada.

El derecho de mando y el deber de obediencia le imprimen al trabajo estructurado y regulado por la rama jurídico-laboral, la nota de *subordinación* que lo caracteriza y distingue del “trabajo autónomo” regulado por otras ramas del derecho.

La tendencia subjetiva del derecho del trabajo que se manifestó en la finalidad de protección de cierto sector de trabajadores —obreros que prestaban un trabajo manual—, ha sido sustituida por una *tendencia objetiva*, que se manifiesta en la estructuración y regulación del trabajo subordinado sin distinguir la naturaleza —manual o intelectual— de la actividad laboral prestada.

Consecuentemente, el derecho del trabajo ha dejado de ser un sistema de normas que protegen determinados trabajadores, para constituir un *ordenamiento jurídico que estructura y regula el trabajo subordinado* y, por lo tanto, protector de todos los trabajadores que prestan sus servicios en esas condiciones sin distinguir la naturaleza —manual o intelectual— del trabajo que desarrollan.

El derecho del trabajo en la sistemática jurídica: 1) *La naturaleza* del derecho del trabajo es la de derecho social por las razones siguientes: a) tutela intereses sociales; b) regula la conducta de los hombres considerándolos en concreto como miembros de un grupo social; c) regula relaciones entre particulares y grupos sociales, de grupos sociales entre sí y de éstos con el Estado; d) estruc-

tura las relaciones de los sujetos en un plan de integración, y e) es autárquico porque obliga independientemente de la voluntad de las partes, pero es lícito modificarlo, por acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo convenido resulte más beneficioso para el trabajador.

2) Los *principios* del derecho del trabajo son: A) *principios de la relación laboral armónica*; a) preeminencia: el hombre es la fuente, centro y fin de las normas laborales; b) dignidad: los hombres son personas con inteligencia, voluntad y fines propios que cumplir por sí mismos; c) vitalidad: conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores; d) libertad: los trabajadores y patrones son libres para elegir ocupación y asociarse; e) dotación: acceso de los trabajadores a la propiedad; f) igualdad: equiparación de los patrones y trabajadores, y de éstos entre sí, en lo que son iguales; g) *desigualdad*: distinción de los patrones y trabajadores, y de éstos entre sí, en lo que son desiguales; h) nivelación: equilibrio de las fuerzas de las clases sociales; i) producción: rendimiento del trabajo, y j) protección: tutela de los trabajadores. B) *Principio de la distribución laboral proporcional*: participación: distribución de las utilidades entre los trabajadores y patrones.

3) El *fin* del derecho del trabajo es la justicia social (a. 2, LFT) que, en su campo, se manifiesta como armonía en las relaciones laborales y en la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.

La justicia social, al igual que la conmutativa y la distributiva, tiene por objeto la armonía y proporcionalidad; pero se distingue de estas dos tradicionales especies de justicia por los criterios de medida que utiliza para alcanzar esa armonía y proporcionalidad.

El criterio de medida que la justicia conmutativa emplea es el de igualdad. La justicia conmutativa es aplicable a las relaciones voluntarias de cambio —conmutar significa cambiar—, por ejemplo, en los contratos, se requiere equivalencia entre lo que se da y lo que se recibe, entre la prestación y la contraprestación.

La justicia distributiva maneja el criterio de proporcionalidad. Esta especie de justicia, como su nombre lo indica, se aplica al reparto de los honores y bienes públicos en la porción adecuada a los méritos de los individuos y en la distribución de las cargas con que los particulares deben contribuir en función de su capacidad económica.

Por los nuevos principios (criterios de medida) que el derecho del trabajo usa para armonizar las relaciones obrero-patronales y para proporcionar la distribución de los bienes producidos por esas relaciones, se puso de manifiesto la existencia de una tercera especie de justicia con sustantividad propia: la justicia social.

Para cristalizar la relación laboral armónica, la justicia social maneja los principios de preeminencia, dignidad, vitalidad, libertad, dotación, igualdad, desigualdad, nivelación, producción y protección, y para lograr la distribución laboral proporcional emplea el principio de participación.

4) Los *caracteres* del derecho del trabajo, que configuran sus rasgos fisonómicos y distintivos, son los siguientes: a) clasista: reconoce la existencia de dos clases sociales —obrero y patronal— en la regulación de la conducta de sus miembros —trabajadores y patrones—; b) humanista: finca sus raíces en la vida del hombre, gira alrededor de él y se orienta a los propios fines de éste; c)

prospectivo: tiende a regular y, por lo tanto, a humanizar toda relación en que se presta un servicio; *d*) sociográfico: toma en consideración, sin perder su generalidad, aspectos circunstanciados y concretos de su ámbito territorial de validez, de las actividades y profesiones que regula y de las personas sobre quienes rige, y *c*) dinámico: produce constantemente nuevos beneficios a favor de los trabajadores y mejora continuamente los vigentes.

5) Las *instituciones* del derecho del trabajo son: *a*) instituciones laborales básicas: trabajo subordinado, sujetos laborales, relación de trabajo y empresa laboral; *b*) instituciones de las relaciones individuales: contrato individual de trabajo, derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, riesgos de trabajo y trabajos especiales; *c*) instituciones de las relaciones colectivas: coaliciones, sindicatos, contratos colectivos, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo y huelga.

El derecho del trabajo es una *rama jurídica autónoma*: *a*) tiene una materia propia de regulación: trabajo subordinado; *b*) dispone de principios exclusivos: principios de la relación laboral armónica y principios de la distribución laboral proporcional; *c*) se orienta hacia fines específicos: justicia social; *d*) se reviste de caracteres especiales: clasista, humanista prospectivo, sociográfico y dinámico, y *e*) cuenta con instituciones distintas: básicas, de las relaciones individuales y de las relaciones colectivas.

La autonomía de nuestra rama jurídica se reconoce en la exposición de motivos de la iniciativa de la LFT cuando explica “[...] el derecho del trabajo del siglo pasado era un capítulo del derecho privado civil y mercantil, pero el nuestro, desde el año que se promulgó la

C. vigente, conquistó su autonomía como una rama jurídica independiente”.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, RELACIÓN DE TRABAJO.

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Derecho fiscal. La expresión anterior pretende designar a una rama de la ciencia del derecho delimitada desde la perspectiva de estudio de toda aquella norma que establece una relación jurídica con el fisco.

La palabra “fisco” tiene su origen etimológico en la expresión latina *fiscus* , que significó en los tiempos de la antigua Roma, “cesta de mimbre”, o sea, el recipiente en el que se acostumbraba guardar el dinero; de tal manera que por metonimia, es decir, por designación de una cosa con el nombre de otra, se dio esa denominación al objeto guardado, usándose primordialmente para referirse al dinero del emperador y distinguirlo así del correspondiente al erario, que fue el tesoro público del imperio.

El derecho fiscal, conceptualizado como rama de la ciencia jurídica, es empleado consistentemente en nuestro país para referirse al conjunto de normas jurídicas relativas a, o relacionadas con el fisco. De manera similar, otros países como Francia prefieren utilizar dicho concepto en lugar de otros diversos, como son los relativos al derecho financiero, al derecho tributario y al derecho impositivo.

Así, tenemos que para el ilustre jurista francés Louis Trotabas, el derecho fiscal significa precisamente, “la rama del derecho público que rige los derechos del fisco y las prerrogativas para su ejercicio” (*Droit fiscal*, p. 13).

No obstante su claridad, la anterior definición deja sin contestar la pregunta relativa a cuál es el alcance de tales derechos y prerrogativas del fisco.

A fin de aclarar lo anterior, se ha intentado definir al derecho fiscal como el conjunto de normas jurídicas del derecho público que establecen y regulan los principios, instituciones y conceptos particulares sobre la percepción de los ingresos del Estado, su administración y su aplicación a los gastos públicos.

Fácil resulta advertir la amplitud de tal definición, dado que comprende con el carácter de fiscal a todo tipo de ingreso que perciba el Estado; tópico del cual se ocupan y preocupan, tanto la legislación como la jurisprudencia y la doctrina mexicanas. Asimismo, se refiere a la administración de los ingresos públicos y de su aplicación al gasto público, lo cual, unido al campo de los ingresos, implica un contenido muy vasto, idéntico al que usualmente se le asigna al concepto de derecho financiero.

Por ello es necesario recordar los distintos elementos que al respecto señala nuestro sistema normativo:

1. El legislador federal ha establecido en el Código Fiscal de la Federación que “las personas físicas y las morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas; las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de que México sea parte [...]” (a. 1o.). Por tanto, para precisar el contenido del derecho fiscal mexicano es menester saber del alcance de las denominadas “leyes fiscales”.

En un primer acercamiento, parece que dichas leyes fiscales se ocupan básicamente de las contribuciones, si es que consideramos exclusivamente el

sentido del verbo contribuir utilizado en el texto.

No obstante, en otra disposición, el propio Código prescribe que los llamamos “créditos fiscales” son “los que tenga derecho a percibir el Estado o sus organismos descentralizados que provengan de contribuciones, de aprovechamientos o de sus accesorios, incluyendo los que deriven de responsabilidades que el Estado tenga derecho a exigir de sus servidores públicos o de los particulares, así como aquellos a los que las leyes les den ese carácter y el Estado tenga derecho a percibir por cuenta ajena” (a. 4o.).

De otra parte, considerando que la calificación de créditos fiscales trae implicados varios efectos, como los referentes a que las autoridades competentes ejerzan las facultades de comprobación y determinación de su monto omitido (a. 42), se aplique el procedimiento administrativo de ejecución para su cobro coactivo (a. 145), así como que dichos créditos fiscales sean preferentes a otros de diferente naturaleza (a. 149), resulta que estas características relevantes representan las principales prerrogativas del fisco.

Ante ello, la ley establece que la fijación en cantidad líquida de un crédito fiscal sea considerada como una de las principales causales de procedencia del juicio contencioso administrativo, que es de la competencia del TFF (a. 23, fr. I, de la Ley Orgánica de dicho Tribunal).

Por tanto, desde el punto de vista del legislador federal mexicano, el derecho fiscal comprende todas las disposiciones que regulan los ingresos del Estado, que tiene el carácter de créditos fiscales, una vez determinados en cantidad líquida.

Si bien el Código que nos ocupa menciona los distintos ingresos del Estado, incluyendo los derivados de financiamientos y los que obtengan los organismos descentralizados y las empresas de participación estatal, además de la definición de los productos como "las contraprestaciones por los servicios que preste el Estado en sus funciones de derecho privado, así como por el uso, aprovechamiento o enajenación de bienes del dominio privado" (a. 3o.), en realidad únicamente tiene la finalidad de delimitar el campo que corresponde a los ingresos que cataloga como "créditos fiscales", cuando provengan de contribuciones, aprovechamientos o sus accesorios, así como los que las leyes den ese carácter y el Estado tenga derecho a percibir por cuenta ajena.

En efecto, tal ordenamiento en ningún otro lugar se ocupa de regular ingresos estatales que no tengan la calidad de créditos fiscales, así como tampoco la materia referente a los gastos públicos, circunstancia que confirma que el concepto relativo a tales créditos sea total para delimitar el contenido del derecho fiscal en México.

2. La jurisprudencia de los tribunales mexicanos ha considerado la cuestión de diferente manera. En algunas ocasiones ha señalado un concepto sumamente amplio; nos referimos al fallo dictado por el Tribunal Fiscal de la Federación el 16 de noviembre de 1937, del que nos ocupamos más adelante.

El Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito se ha pronunciado, en cambio, por una noción más restringida de la materia fiscal que comprende lo relativo a la determinación, pago, devolución, exención y control de los créditos fiscales

(A.D. 3683/73, *Petróleos Mexicanos*, VII Época, vol. 69, 3a. parte, p. 51.)

3. La doctrina mexicana ha enfocado la cuestión de distintas maneras, siendo a mi juicio el criterio mayoritario, el considerar al derecho fiscal con el alcance que determina el ordenamiento positivo a que antes nos hemos referido.

Sin embargo, algunos autores, como el ilustre maestro y jurista don Sergio Francisco de la Garza, se inclinan por considerar la autonomía científica del derecho financiero, al que define como el que regula la actividad financiera del Estado, esto es, tanto a los ingresos como a la gestión de bienes y recursos y a la erogación de los mismos (*Derecho financiero*, p. 18), y aprecia, además, que dentro de su contenido se localizan con un alcance menor, sucesivamente, el derecho fiscal, al que nosotros lo entendemos como aquel que comprende todos los ingresos que son percibidos por el Estado con el carácter de créditos fiscales, y el derecho tributario, limitado a los ingresos de naturaleza "tributaria".

Este último es reconocido con esa denominación y carácter por Emilio Margáin Manautou, quien siguiendo el pensamiento de Andreozzi considera la tendencia "de que el derecho tributario es independiente del derecho financiero y con un concepto distinto del que en la actualidad se le usa, al asimilársele el derecho fiscal" (*Introducción*, p. 25); no obstante, acepta utilizarlos como expresiones sinónimas, indistintamente a la de derecho impositivo.

4. Las diferencias entre derecho fiscal y derecho tributario son ostensibles, a las que conviene agregar las provenientes de la circunstancia de que en México el concepto "tributo" es ignorado por nuestra C., la cual utiliza el término "contribución" (véase esta voz,

más acorde con el sentido participativo y democrático contemporáneo.

Por ello pensamos que lo que en otros países se denomina “derecho tributario”, en México debiera denominarse “derecho contributivo” o “derecho de las contribuciones”.

Las dificultades del cambio de denominación hacen recomendable continuar aplicando consistentemente el concepto “derecho fiscal”, aun cuando científicamente tenga un contenido más amplio que el limitado a las contribuciones, como antes hemos visto.

El concepto antiguo del fisco identificó a éste como el tesoro privado del príncipe, diferenciándolo del erario como tesoro público de la nación. Así fue considerado desde los *Anales* de Tácito hasta bien avanzada la Edad Moderna.

El uso indistinto de los términos, probablemente con el desarrollo de los gobiernos republicanos, aunque no en forma exclusiva, originó que con la voz “fisco” se definiera al erario.

En México se ha empleado el concepto “derecho fiscal” desde hace mucho tiempo, circunstancia de la que se da cuenta en diferentes testimonios documentales. Uno de ellos es la obra de don Manuel Dublán, quien ya por el año de 1865 impartía la cátedera de derecho fiscal en el ilustre Instituto de Ciencias y Artes de su natal Oaxaca.

En dicha obra, que abarcó nueve lecciones, se incluyen como temas generales constitutivos de la materia, los siguientes: el dominio público; el impuesto; las contribuciones directas e indirectas; los bienes nacionalizados y los demás integrantes del patrimonio público; el crédito público; la administración y el ministerio fiscal; y los privilegios del fisco.

El concepto de derecho fiscal se ha consolidado bajo la influencia de distintas instituciones jurídicas en las que se ha reiterado el uso de la terminología fiscal, como lo han sido el Tribunal Fiscal de la Federación, establecido por la Ley de Justicia Fiscal de 26 de agosto de 1936, y el Código Fiscal de la Federación, ordenamiento en el que se establecen las instituciones, conceptos y procedimientos principales en materia fiscal federal, desde el primero que ha regido a la República, expedido en diciembre de 1937.

La tradición jurídica nacional sobre este concepto fue notablemente robustecida por la conocida tesis de jurisprudencia del citado Tribunal Fiscal de la Federación, de fecha 16 de noviembre de 1937, en la que se sostiene que: Debe atribuirse el carácter de fiscal a cualquier ingreso del erario, a toda prestación pecuniaria en favor del Estado, sin que interese distinguir si el deudor es un particular, persona física o moral, algún establecimiento público quien tiene en cierto aspecto funciones estatales, o algún ente público, ya sea entidad federativa u organismo municipal. Es decir, lo que da el carácter de fiscal a un crédito es la circunstancia de que el sujeto activo de él sea el poder público y no afecte el sujeto pasivo para precisar el carácter de la prestación adecuada; el sujeto activo y no el pasivo proporciona el criterio necesario para precisar si la relación jurídica es de naturaleza fiscal. Otra cuestión más discutible conectada con el primer problema que se acaba de plantear, es la de definir si debe reputarse técnicamente como fiscal, cualquier crédito activo del Estado, porque podría pretenderse que tan sólo las obligaciones tributarias, y no las que se incluyan dentro de los

ingresos originarios del erario, son obligaciones fiscales [...] Se ha pretendido que sólo la primera clase de obligaciones públicas puede considerarse [...] como integrante de la materia fiscal, en forma que se excluyan de la competencia de nuestro Tribunal los créditos del segundo tipo, es decir, los ingresos originarios de la Federación. No obstante, este Tribunal no ha encontrado en los antecedentes doctrinales, legislativos y jurisprudenciales de México, ningún apoyo para excluir del sector fiscal la actividad del Estado, en su carácter de persona de derecho privado, por lo que cabe concluir que por razón de su materia entran en la concepción genérica de fiscal [...] todos los créditos existentes en favor del erario federal”.

El contenido conceptual que nuestra tradición jurídica ha atribuido al derecho fiscal se ha concentrado, como se habrá podido observar en los ejemplos históricos anteriores, en los diferentes ingresos y recursos financieros que obtiene el Estado, así como en su administración.

Luis CARBALLO BALVANERA

Derechohabientes. El término “habiente” es el participio activo de haber, el cual se utiliza también como sustantivo y sólo en expresiones jurídicas, unas veces antepuesto y otras pospuesto al nombre que es su complemento; por ejemplo, en este caso, derechohabiente o derechohabientes.

El término “derechohabiente” significa, conforme al *Diccionario* de la Real Academia Española, la persona que deriva su derecho de otra.

El derechohabiente, en el lenguaje común, es aquella persona que tiene un derecho o varios derechos derivados de

otra y que han pasado a su patrimonio de forma legal. Por un lado, en el derecho de la seguridad social, bajo la denominación de derechohabientes se reconoce a toda la población protegida en los términos de la ley que crea y organiza el seguro social, es decir, la LSS, de 1973. Por otro lado, los derechohabientes son las personas favorecidas, en su haber, con un derecho legalmente establecido.

Los derechohabientes pueden legalmente reclamar a las instituciones el incumplimiento de las obligaciones, así como el reconocimiento de sus derechos. Asimismo, pueden disfrutar de las prestaciones sociales y los servicios de solidaridad social, conforme al a. 232 de la LSS. Dichas prestaciones tienen como finalidad fomentar la salud general, a través de medidas preventivas, capacitar a la población, así como fomentar la sana recreación de la comunidad.

En cuanto a la LISSSTE de 1983, en su a. 5º, fr. V, aplica el término “familiares derechohabientes” para referirse a aquellos que no tengan derechos propios. Entre éstos podrán ser la esposa, a falta de ésta la concubina o con la que tuviese hijos, los hijos menores de dieciocho años que dependan económicamente del trabajador o pensionista, los hijos de dieciocho hasta veinticinco años que estén realizando estudios de nivel medio o superior que no tengan un trabajo remunerado, los hijos mayores de dieciocho años incapacitados física y psíquicamente, el esposo o concubino de la trabajadora o pensionada mayor de 55 años o incapacitado y que depende económicamente de ella, los ascendientes que dependan económicamente del trabajador o pensionado, así como, en algunos casos, la divorciada.

Con relación a los anteriores, de acuerdo con el a. 8 de la Ley de este Instituto, el trabajador o pensionado deberá proporcionar al mismo los nombres que podrán considerarse como derechohabientes, y posteriormente el Instituto les expedirá un documento de identificación a fin de que puedan ejercitar los derechos que dicha ley les concede.

Respecto a la LISSFAM de 1976, ésta no utiliza el término "derechohabientes".

Susana Thalía PEDROZA DE LA LLAVE

Derechos adquiridos. Esta voz proviene del latín *directus*, "recto", "directo", participio de *dirigere*, "dirigir" (derivado de *regere*, "conducir", "guiar"). Se empieza a utilizar en el siglo XI como sustantivo que denota "justicia" o "faculta de hacer algo legalmente", y del latín *acquirere*, "tomar para sí", por lo que dicha voz puede reducirse al concepto etimológico de la facultad de tomar algo para sí legal o justamente.

El derecho adquirido se define, entiende y aplica tanto en el ámbito de nuestro derecho mexicano vigente como en el forense reflejado por la H. SCJN, observando la teoría clásica del derecho y en aplicación del principio general de derecho *ex facto, oritur tibi ius* (el derecho nace del hecho), como lo que entra en el patrimonio jurídico del particular en virtud de un acto de autoridad, cualquiera que sea su naturaleza jerárquica, y no puede determinarse o simplemente modificarse por otro posterior de la autoridad de que lo obtuvo o cualquiera otra; o bien como la facultad o provecho que introduce un acto de autoridad en el patrimonio jurídico de una persona, mismo que sólo puede ser invalidado por una autoridad jurisdiccio-

nal, previa sustanciación de un proceso que se lleve a cabo y en donde se determine en sentencia firme su validez o nulidad.

El derecho adquirido tampoco puede desconocerse ni invalidarse en perjuicio del particular por la aplicación retroactiva de disposición legal alguna, habida cuenta que los aa. 14 y 16 de la C. y 5o. del CC para el D. F., proscriben la aplicación retroactiva de la ley y de los actos de autoridad en perjuicio de persona alguna. Es de explorado derecho que las cuestiones surgidas bajo el imperio de una ley anterior deben resolverse por las disposiciones o en los términos de la ley antigua.

La SCJN ha sustentado diversas tesis de jurisprudencia al respecto:

"El derecho adquirido es aquel acto que introduce una facultad o un provecho al patrimonio jurídico de una persona" (tomo LXXI, página 3496, del *Semanario Judicial de la Federación*).

"Derecho adquirido es lo que entra en el patrimonio del particular y no puede desconocerse o simplemente modificarse por el legislador de que lo obtuvo o por cualquier otra autoridad a través de un acto posterior" (tomo LXXI, página 396, del *Semanario Judicial de la Federación*).

"RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS, REVOCACIÓN DE LAS. La facultad que tienen las autoridades administrativas para reconsiderar sus resoluciones, no existe cuando deciden una controversia sobre aplicación de leyes que rigen en su rama, creado derechos a favor de las partes interesadas, pues esos derechos no pueden ser desconocidos por una resolución posterior dictada en el mismo asunto" (*Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1988 del Semanario Judicial de la Federación*, página 2627).

“RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS, EFECTOS DE LAS. Si la resolución dictada debida o indebidamente, no es recurrida en forma legal, no deja de causar estado, ya que fija determinadas circunstancias generadoras de derecho, que no pueden ser modificadas, sino siguiendo los procedimientos que la ley autoriza; y si no hay ningún precepto legal que faculte a la autoridad para modificar la resolución, y la modifica, es evidente que viola las garantías que consignan los aa. 14 y 16 constitucionales, en perjuicio de la parte interesada” (*Apéndice de Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1917 a 1988 del Semanario Judicial de la Federación*. Segunda Parte. Salas y tesis comunes, página 2628).

“RESOLUCIONES FAVORABLES. SI SE PRETENDE SU ILEGALIDAD DEBE DEMANDARSE SU NULIDAD ANTE EL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACIÓN. La revocación de los actos administrativos no puede hacerse cuando se ha creado un derecho en favor de un particular, ya que en este caso aun cuando ese derecho adolezca de algún vicio en su formulación, será necesario promover juicio ante el Tribunal Fiscal de la Federación para demandar la nulificación que se pretenda. No basta para revocar una resolución favorable que la autoridad lo haga en un procedimiento en el que dé injerencia al interesado, pues el a. 94 del Código Fiscal de la Federación de 1967 establecía expresamente que en estos casos debía promoverse juicio ante el Tribunal Fiscal de la Federación”.

Adolfo GARCÍA AVENDAÑO

Derechos de los patrones. Es el conjunto de derechos subjetivos consistentes en las facultades otorgadas, por las

normas, a los patrones, para hacer u omitir algo concerniente a la materia propia de regulación del régimen jurídico-laboral.

Por la naturaleza impero-atributiva de las normas jurídicas, correlativamente a los derechos subjetivos de los patrones encontramos los deberes jurídicos de los trabajadores. Lo que desde el punto de vista normativo constituye una facultad para el patrón, representa, a su vez, para el trabajador, el contenido de su obligación. Por lo tanto, debemos tener presente que la voz “derechos de los patrones” tiene como correlato la voz “deberes de los trabajadores”, o viceversa.

En lo que atañe a su aspecto atributivo, como “derechos de los patrones” encontramos fundamentalmente los siguientes: derecho de gestión; derecho de ser beneficiario de los productos del trabajo, y derecho de sancionar.

El *derecho de gestión* consiste en las facultades del empresario para administrar —planear y organizar— y dirigir —mandar y controlar— la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales.

La anterior noción del derecho de gestión la construimos con base en las disposiciones siguientes: en los aa. 123-A, fr. IX, f) de la C. y 9, 131, 134 frs. III y XIII, y 422 de la LFT, que se refieren a las funciones de administración y dirección del empresario; en el a. 47, frs. II y IV de la Ley, relativo a los administradores y directores, y en los aa. 11 y 77 de la Ley, concernientes tanto a las funciones de administración y dirección como a los sujetos que ejecutan esas funciones.

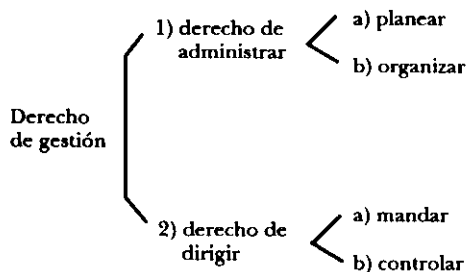
Respecto al derecho de gestión, podemos preguntarnos quién es su titular y cuál es su contenido.

El titular del derecho de gestión puede ser el empresario, el empresario y los trabajadores, o solamente los trabajadores.

Cuando la titularidad del derecho de gestión radica en el empresario, nos encontramos frente al sistema de gestión de la empresa; cuando el titular son el empresario y los trabajadores, con el sistema de cogestión; y cuando el titular son únicamente los trabajadores, con el sistema de autogestión.

Nuestro ordenamiento laboral y positivo —a. 123-A, fr. IX, inciso c) de la C., y 131 de la LFT— al disponer que participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la administración y dirección de las empresas, reconoce el sistema de gestión en el que el titular de las facultades de administrar y dirigir es únicamente el empresario.

El contenido del derecho de gestión, enmarcado en la noción que hemos propuesto, podemos desmembrarlo en los derechos específicos siguientes:



Examinaremos los derechos de administrar y dirigir en que se desdoble el derecho de gestión, sólo en lo concerniente a la prestación del trabajo subordinado.

1) El derecho de administrar consiste en las facultades del empresario para

planear y organizar la prestación del trabajo subordinado.

De lo anterior se desprende que el derecho de administrar se subdivide, a su vez, en dos derechos: a) derecho de planear y b) derecho de organizar.

a) El derecho de planear consiste en las facultades del empresario para elaborar y señalar los puestos de trabajo, políticas, programas, procedimientos, técnicas y presupuestos respecto de la forma y condiciones de la prestación del trabajo subordinado.

b) El derecho de organizar consiste en las facultades del empresario para establecer los niveles jerárquicos, las líneas de autoridad y la coordinación de las categorías profesionales —puesto de trabajo— que la planeación ha señalado.

El ejercicio del derecho de organizar se manifiesta normalmente en la formulación de los organigramas o gráficas de organización.

2) El derecho de dirigir es la parte central del derecho de gestión al cual se debe ordenar todo lo planeado y organizado. El derecho de dirigir tiene como fin hacer operar y llevar a la práctica lo planeado y organizado. Es la etapa dinámica de la gestión.

A través del derecho de dirigir el empresario ordena cómo debe prestarse el trabajo y supervisa que efectivamente se haga lo ordenado.

El derecho de dirigir, por consiguiente, consiste en las facultades del empresario para mandar y controlar la prestación del trabajo subordinado; al igual que el derecho de administrar, se subdivide, también, en dos derechos: a) derecho de mandar y b) derecho de controlar.

a) El derecho de mandar tiene su fundamento en el a. 134, fr. III de la LFT, y consiste en las facultades del

empresario para dar órdenes respecto a la prestación del trabajo subordinado.

El derecho de mandar se ejercita y se manifiesta precisamente bajo la forma de órdenes dictadas por el empresario.

Para que el trabajador esté obligado a acatar las órdenes se deben reunir dos condiciones: las órdenes deben ser dictadas por la persona —patrón o representante— debidamente facultada y que las órdenes sean relativas al trabajo que está obligado a desempeñar (aa. 47, fr. XI, y 134, fr. III de la LFT).

b) El derecho de controlar lo consagra el a. 9 de la LFT, mediante el reconocimiento que hace al patrón para ejercer por sí o por conducto de los empleados de confianza las “funciones de inspección, vigilancia y fiscalización”.

Utilizando la terminología que usa la ley, podemos decir que el derecho de controlar consiste en las facultades del empresario para inspeccionar, vigilar y fiscalizar que las órdenes sean cumplidas tal y como fueron dadas.

Por el ejercicio del derecho de controlar, el empresario conoce y comprueba los resultados obtenidos, con el fin de corregir, mejorar o, en su caso, cambiar los planes, la organización, los mandos y los controles de la prestación del trabajo subordinado.

Para abordar lo concerniente al *derecho del patrón de ser beneficiario de los productos de la actividad laboral*, debemos recurrir al CC y a las ejecutorias de la SCJN, porque ninguna norma de nuestro ordenamiento laboral positivo dispone expresamente, pero sí implícitamente, que los productos de esa actividad pasen a la propiedad de aquél por cuenta del cual se trabaja.

El CC —a. 886— dispone que la propiedad de los bienes da derecho, por

accesión, a todo lo que ellos producen, se le une o incorpora natural o artificialmente.

En virtud de ese derecho de accesión —estipula el a. 887— pertenecen al propietario los frutos naturales, industriales y civiles.

Es evidente, con base en los preceptos civiles mencionados, que el patrón es el titular del derecho a los frutos o productos como consecuencia directa del derecho de propiedad que tiene sobre los bienes que los producen.

La SCJN, al interpretar el a. 10 de la LFT que dispone: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, ha concluido que la expresión “el patrón es quien utiliza los servicios” debe entenderse en el sentido de que “el patrón es quien se beneficia de los servicios”.

El *derecho de sancionar* es la facultad del patrón, de disciplinar y premiar a los trabajadores para fortalecer y fomentar el cumplimiento de sus obligaciones.

Lo anterior no significa que el patrón pueda imponer arbitrariamente las sanciones y otorgar los premios, sino que deberá hacerlo de acuerdo con los límites y procedimientos generales que convenga, en el reglamento interior de trabajo, con sus trabajadores (aa. 423, fr. X, y 424, fr. I, LFT).

El derecho de sancionar se ejerce a través de las medidas sancionadoras.

Las medidas sancionadoras no sólo tienden a castigar sino que pueden orientarse a la recompensa, por lo que las clasificamos en dos categorías: 1) medidas sancionadoras disciplinarias, y 2) medidas sancionadoras premiales.

1) Las medidas sancionadoras disciplinarias son los castigos que se imponen a los trabajadores por la inobservancia

de sus obligaciones, con el fin de fortalecer y fomentar su cumplimiento.

Las medidas disciplinarias que puede imponer el patrón no quedan a su arbitrio sino que están limitadas a las que la propia Ley fija. O en otros términos, el patrón no tiene el derecho de crear las medidas disciplinarias sino sólo la facultad de aplicarlas.

La LFT admite como medida disciplinaria la suspensión en el trabajo, sin goce de sueldo, hasta por ocho días (a. 423, fr. X).

Debemos resaltar que, aun cuando la Ley fija cuáles son las medidas disciplinarias que puede aplicar el patrón, también prevé que el reglamento interior de trabajo deberá contener las medidas disciplinarias y procedimientos para su aplicación (a. 423, fr. X, LFT).

El patrón, con base en esa reglamentación, y oyendo previamente al trabajador, podrá imponer la disciplina correspondiente (a. 423, fr. X, LFT). Desde luego, la disciplina deberá ser en proporción al grado de incumplimiento.

2) Las medidas sancionadoras premiales son las recompensas que se otorgan a los trabajadores por la ejecución meritoria de sus obligaciones con el fin de fortalecer y fomentar su cumplimiento.

Las medidas premiales debe convenirlas el patrón con los trabajadores; deben ser generales, no privativas; deben ser relacionadas con determinados actos meritorios y conforme a los procedimientos fijados previamente para su otorgamiento. Ejemplos de medidas premiales: por asistencia, puntualidad, producción, ahorro de materia prima o de energéticos, por no sufrir accidentes, etcétera.

V. DERECHO DEL TRABAJO, DERECHO DE LOS TRABAJADORES, PATRÓN.

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Derechos de los trabajadores. Es el conjunto de derechos subjetivos consistentes en las facultades otorgadas por las normas, a los trabajadores, para hacer u omitir algo concerniente a la materia propia de regulación del régimen jurídico-laboral.

Por la naturaleza impero-atributiva de las normas jurídicas, correlativamente a los derechos subjetivos de los trabajadores encontramos los deberes jurídicos de los patrones. Lo que desde el punto de vista normativo constituye una facultad para el trabajador, representa, a su vez, para el patrón, el contenido de su obligación. Por lo tanto, debemos tener presente que la voz "derechos de los trabajadores" tiene como correlato la voz "deberes de los patrones", o viceversa.

Entre "los derechos de los trabajadores" fundamentalmente encontramos los siguientes:

1. *Derecho a una jornada de trabajo limitada.* La doctrina y las legislaciones laborales están acordes en cuanto que la jornada de trabajo debe ser limitada a un máximo de duración. Las razones de fondo para la limitación de la jornada de trabajo obedecen a los principios de vitalidad —conservación y desarrollo de la personalidad integral de los trabajadores— y de productividad —rendimiento del trabajo—.

La jornada máxima se divide, conforme los aa. 60 y 61 LFT, en diurna, nocturna y mixta. La jornada diurna es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de 8 horas: la jornada nocturna es la comprendida

entre las 20 y las 6 horas, con una duración máxima de 7 horas; también es jornada nocturna la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo de la nocturna sea de 3 horas y media o más. La jornada mixta tiene una duración máxima de 7 horas y media, y comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 horas y media.

2. *Derecho a descansar.* La institución de los descansos obedece a la finalidad de conservación y desarrollo de la vida fisiológica del hombre, a la necesidad de convivir con su familia, de participar en la vida de relación con sus congéneres y cultivarse para compartir el acervo cultural de la humanidad; y, además, porque requiere de tiempo libre para celebrar ciertos acontecimientos y para atender algunos menesteres cívicos, personales, familiares, sindicales y políticos.

En razón de lo anterior, la LFT establece y reglamenta las clases de descansos siguientes: *a)* descanso durante la jornada (aa. 63 y 64); *b)* descanso entre dos jornadas (a. 59); *c)* descanso semanal (a. 71); *d)* descanso anual por vacaciones (a. 82); *e)* descanso por días conmemorativos (a. 75), y *f)* descanso por permisos (a. 132 frs. IX y X).

3. *Derecho a recibir un salario.* Entre las múltiples obligaciones que tienen a su cargo los patronos destaca, como de primordial importancia, la de pagar una retribución a los trabajadores (a. 132, fr. II, LFT). La doctrina y el derecho positivo han denominado a esta retribución de las más variadas formas: salario, sueldo, jornal, remuneración, etcétera. Nuestra LFT supera la citada diversificación y usa uniformemente,

para referirse a esa retribución, el vocablo “salario”.

El legislador de 1970, al definir el concepto de “salario”, expresa, en el a. 82, LFT, que: “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Son tres notas de acuerdo con este precepto, que caracterizan al salario: *a)* una retribución, *b)* que debe pagar el patrón al trabajador y *c)* que se le paga por su trabajo.

Debemos distinguir entre factores que se entregan al trabajador por su trabajo y factores que se entregan al trabajador para poder desempeñar su trabajo.

Las cantidades y prestaciones que se entregan al trabajador por su trabajo forman parte del salario; así lo dispone el a. 84, que a la letra dice “el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

No forman parte del salario los elementos que se le entregan al trabajador para el desempeño de su trabajo y no por su trabajo, como por ejemplo los viáticos —cantidades que se le entregan al trabajador para transporte, hospedaje y alimentos— y los gastos de representación para poder desarrollar su trabajo. La habitación proporcionada a una persona (por ejemplo, a un portero), para el desempeño de su trabajo, no forma parte del salario. El automóvil facilitado a un trabajador que presta sus servicios en la calle (por ejemplo, un cobrador), tampoco forma parte del salario porque se le entrega para el desempeño de su trabajo y no por su trabajo.

El alcance del vocablo “trabajo” que utiliza el legislador en la expresión “por

su trabajo", comprende no sólo el desarrollo efectivo de la actividad laboral, sino también abarca la disponibilidad para trabajar —cuando se está en espera de órdenes, de que se repare la maquinaria, etcétera— y la permanencia en la empresa —para reposar, para tomar alimentos, etcétera—.

4. *Derecho de previsión.* Se manifiesta en el deber del patrón de no perjudicar y procurar que no se perjudiquen la persona ni los bienes de los trabajadores.

Las disposiciones más trascendentes en esta materia son las siguientes: a) El patrón está obligado a instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador (aa. 132, fr. XVI, y 51, fr. VII); b) a observar las medidas de seguridad e higiene para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo (a. 132, fr. XVII); c) fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene (a. 132, fr. XVIII); d) los patrones están obligados a actuar diligentemente para no comprometer la seguridad del establecimiento o de las personas —trabajadores o terceros— que se encuentren en él (a. 51, fr. VIII), y e) otro deber de previsión que tiene el patrón consiste en afiliarse oportunamente en el IMSS a sus trabajadores (a. 19 LSS).

5. *Derecho, según el caso, a un trato igual o desigual.* El principio de igualdad y desigualdad, conforme al inmortal pensamiento de Aristóteles, podemos resumirlo en la fórmula siguiente: "tratar de modo igual a los iguales y desigualmente a los desiguales, pero en forma proporcional a su desigualdad".

Las diferencias raciales, biológicas, físicas, religiosas, políticas o sociales de los trabajadores no justifican, en manera alguna, que se les dé un tratamiento distinto. La LFT, para darle máxima importancia y evitar distinciones odiosas e indebidas, en su a. 3º, expresamente prescribe que tales diferencias son jurídicamente irrelevantes y no justifican un tratamiento desigual; por lo cual dispone: "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Este a. establece la regla general prohibitiva, en materia de trabajo, de toda discriminación injusta y, consecuentemente, establece la regla general del trato igual del hombre trabajador.

Jurídicamente, el trato igual consiste en que todos los hombres se encuentren con el carácter de trabajadores, en una relación de trabajo, tengan idénticas posibilidades de ser facultados y pasibles de los mismos derechos y obligaciones.

El trato igual, en razón del trabajo, fue consagrado por el Constituyente de 1917 y por el legislador de 1931, respectivamente, en los aa. 123, fr. VII de la C., y 86 de la LFT, sólo en relación con el salario, al disponer: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". En la Ley de 1970 se amplió el trato igual para todas las condiciones de trabajo; en el a. 56 se prescribe: "Las condiciones de trabajo [...] deberán ser iguales para trabajos iguales". La regla del trato igual se manifiesta en la Ley de 1970, una vez más refiriéndose específicamente al salario, en el a. 86, que dispone: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de

eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

En razón de la maternidad y de la edad, en el título quinto de la LFT se estipulan reglamentaciones especiales con un trato desigual para las relaciones de trabajo de las mujeres embarazadas y de los menores de edad, para darles una protección más acentuada en su beneficio.

6. *Derecho a formar parte de las comisiones mixtas.* La naturaleza comunitaria de la relación de trabajo se manifiesta con los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones de participar en la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas que deben constituirse y operar en las empresas (aa. 132, fr. XXVIII, y 134, fr. IX).

Las comisiones mixtas deben integrarse por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón (aa. 125, fr. I, 153-I y 509).

La LFT prevé expresamente la C. de las comisiones mixtas siguientes: a) comisiones mixtas para determinar la participación individual de utilidades (a. 125, fr. I); b) comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento (a. 153-I); c) comisiones mixtas para determinar la antigüedad de los trabajadores (a. 158); d) comisiones mixtas de seguridad e higiene (a. 509), y e) comisiones mixtas para formular el reglamento interior de trabajo (a. 424, fr. I).

Independientemente de las anteriores comisiones mixtas, la Ley prevé la posibilidad de que se constituyan otras, para lo cual, en el a. 392 dispone que “en los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas”.

7. *Derecho de participar en las utilidades.* En apretada síntesis podemos afir-

mar que, conforme a nuestro ordenamiento laboral vigente, la participación en las utilidades es el derecho de la colectividad de los trabajadores de recibir un 10% de la renta gravable, obtenida en la empresa por la producción o distribución de bienes o servicios.

La participación en las utilidades es un derecho colectivo que se individualiza. Como derecho individualizado, podemos definirlo, tomando en cuenta la síntesis anterior y lo dispuesto por el a. 123 de la LFT, como el derecho de cada uno de los trabajadores de recibir, respectivamente, una parte del 10% de la renta gravable de las empresas, en proporción al número de días trabajados y al monto del salario devengado por el trabajo prestado durante el ejercicio fiscal.

El derecho de participar en las utilidades, de acuerdo con la regla general establecida en los a. 123-A, fr. IX de la C., y 117 de la Ley, se otorga a todos los trabajadores que prestan sus servicios subordinados en una empresa.

Se excluye del derecho de participar en las utilidades a los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, y a los trabajadores eventuales que hayan trabajado un periodo menor de sesenta días al año (a. 127 frs. I y VII).

La obligación de repartir utilidades, interpretando a contrario sensu los aa. 123-A, fr. IX de la C., y 117 de la Ley, se impone a todas las empresas que reciben servicios subordinados de trabajadores.

Quedan exceptuadas de repartir utilidades “las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento”; “las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento”; “las empresas de industria extractiva, de

nueva creación durante el periodo de exploración”; “las instituciones de asistencia privada”; “el Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia”; y “las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio”.

8. *Derecho a capacitación y adiestramiento.* La C. –a. 123-A, fr. XIII– instituye la capacitación y el adiestramiento como una obligación de los empresarios en favor de los trabajadores. Esto es, la C. la encuadra dentro de la categoría lógica jurídica de obligación.

Gramaticalmente, la denominación “capacitación y adiestramiento” significa enseñar para ser apto; instruir para habilitar. Los vocablos “enseñar” y “ser aptos”, “instruir” y “habilitar” entrañan, por su propia acepción, la idea de transmisión de conocimientos y destrezas para poder aplicarlos.

Teniendo presente la categoría lógica jurídica en la que encuadra y su significado gramatical, que es como lo usa la LFT, podemos definir a la capacitación y el adiestramiento como la obligación del empresario de transmitirles conocimientos y destrezas a sus trabajadores para hacerlos aptos y hábiles en su trabajo.

Las finalidades de la capacitación y el adiestramiento van dirigidas a que los trabajadores aprendan los conocimientos y destrezas de un trabajo nuevo (a. 153-F, fr. II), para mejorar los conocimientos y destrezas de un trabajo que ya saben (a. 153-E), y para prevenir riesgos de trabajo (153-F, fr. III).

La fr. XIII del a. 123-A de la C. prescribe: “Las empresas, cualquiera que

sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo”.

Conforme a lo dispuesto por los aa. 153-A y 153-Q, fr. II de la Ley, todo trabajador –de planta o eventual, que ocupe el puesto de más bajo hasta más alto nivel, que desempeñe las labores más sencillas o más complejas– que preste sus servicios en una empresa, tiene derecho a que se le proporcione capacitación y adiestramiento.

La obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento se impone en favor de los trabajadores que ya vienen prestando sus servicios en la empresa (aa. 153-E y 153-F) y de los trabajadores de nuevo ingreso (a. 153-G); pero puede también convenirse proporcionarla a trabajadores que aspiren ingresar en una empresa (a. 153-M).

9. *Derechos derivados de la antigüedad.* Los derechos y deberes que nacen al iniciarse la relación de trabajo no permanecen idénticos ni siendo los mismos, sino que por diversos acontecimientos se modifican los existentes o se generan nuevos derechos integrantes de esa relación laboral.

Precisamente la antigüedad en el trabajo es uno de los acontecimientos que provoca el nacimiento de nuevos derechos o la modificación de los vigentes. Resulta explicable y justo que entre más parte de su vida o más tiempo de su esfuerzo haya dedicado un trabajador a la empresa, se generen en su favor nuevos derechos y se mejoren los que tenía.

Es conveniente aclarar que la antigüedad es un hecho –no un derecho– que genera o mejora diversos derechos de la relación de trabajo. Debemos distinguir, por ende, la antigüedad como hecho y los derechos derivados de la antigüedad.

de nuevas condiciones de trabajo como para la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Estos conflictos lo mismo pueden ser planteados por los patrones que por los trabajadores, pues a unos y a otros se da igual intervención legal para la defensa de sus intereses particulares. Están sujetos a dictámenes periciales altamente calificados, y es únicamente la autoridad judicial del trabajo (las juntas de conciliación y arbitraje), el único órgano que puede, en cualquier eventualidad, autorizar el despido colectivo de trabajadores si se considera que ésa puede ser la única solución para la sobrevivencia de una empresa o su cierre temporal o definitivo (aa. 900 a 919 de la LFT).

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Dispositivo de seguridad. “Dispositivo”, del latín *dispositus*, dispuesto; mecanismo, aparato. “Seguridad”, del latín *securitas*; calidad de seguro. Confianza, situación de lo que está a cubierto.

Sistema establecido que de manera automática evita que sucedan accidentes de trabajo, o que materiales, sitios o personas resulten afectados peligrosamente.

Octavio SALAZAR

Duda en la afiliación. Incertidumbre, sospecha, escepticismo respecto del cumplimiento de la obligación de afiliación al Seguro Social.

Conforme al a. 20 de la LSS, el patrón que tenga duda respecto de la procedencia en la afiliación de determinado prestador de servicios al presentar los avisos correspondientes, deberá expresar por escrito los motivos en que

funde su excepción o circunstancias particulares por los que considere inoperante el cumplimiento de sus obligaciones de inscripción, sin que por ello quede relevado de cubrir las cuotas correspondientes. El IMSS, dentro de un plazo de cuarenta y cinco días, notificará la resolución correspondiente.

Si la duda surge en fecha posterior a la inscripción, el patrón podrá solicitar la baja respectiva y la devolución de las cuotas pagadas indebidamente, previo descuento de los servicios prestados. En caso de que la respuesta del Instituto sea adversa a los intereses del patrón, éste podrá acudir al recurso de inconformidad.

En efecto, en la práctica de la seguridad social pueden presentarse diversas dudas o excepciones respecto de la afiliación de algunos trabajadores, encontrando entre los más importantes los directores de las empresas, profesionistas independientes, trabajadores de embajadas o misiones diplomáticas, socios, comisarios de las sociedades, choferes particulares, trabajadores domésticos, maestros de escuelas particulares, estudiantes becados, agentes de seguros, trabajadores mayores de sesenta años, pensionados, policías bancarios o de seguridad industrial, trabajadores menores, trabajadores de jornada reducida, trabajadores de agrupaciones religiosas, trabajadores de condominios, etcétera; sin embargo, el común denominador para determinar su afiliación al seguro social se identifica con la naturaleza misma y elementos fundamentales de la relación de trabajo y sus diferencias, en ocasiones inconsistentes, de diversa relación mercantil o civil.

Rafael TENA SUCK

a recibir habitaciones (a. 136, interpretado *a contrario sensu*).

Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda —prescribe el a. 138— serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones.

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, como se denominó a ese organismo cuyas siglas son INFONAVIT, determinará a los trabajadores que, siendo titulares de depósitos constituidos a su favor, se les otorguen créditos para la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de sus casas habitación o para el pago de pasivos adquiridos por esos conceptos (a. 141).

12. *Derecho a las invenciones.* Los inventos pueden ser producto del genio del hombre sujeto a una relación de trabajo o de hombres no sujetos a esa relación.

“Cada vez tiene menos relevancia —dice la exposición de motivos de la LIM— la labor inventiva de las personas físicas aisladas, las actividades de investigación y desarrollo se realizan primordialmente por las grandes empresas [...]”, o sea, las invenciones en su gran porcentaje se logran por los trabajadores que se encuentran prestando sus servicios en una empresa en virtud de una relación de trabajo.

El a. 13 de la LIM dispone que las invenciones realizadas por quienes prestan sus servicios en virtud de un contrato o relación de trabajo, se registrarán en los términos del a. 163 de la LFT.

Conforme el a. 163 de la LFT, las invenciones obtenidas por los trabajadores podemos clasificarlas en dos especies: *a)* invenciones propias del servicio, y *b)* invenciones convergentes al servicio.

a) En las invenciones propias del servicio —o, como dice la fr. II del a. 163: “cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta”— los derechos derivados de la invención se atribuyen de la manera siguiente: *a)* el derecho de paternidad corresponde al trabajador inventor: “el inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención” (a. 163, fr. I); *b)* el derecho de propiedad y la patente se le atribuyen al patrón (a. 163, fr. II), y *c)* “el derecho de explotación exclusiva de la patente corresponde al patrón” (a. 163, fr. II).

El a. 163, fr. II, le otorga un derecho especial al trabajador inventor, al disponer: “el inventor, independientemente del salario que hubiere percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la junta de conciliación y arbitraje, cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarde proporción con el salario percibido por el inventor”.

b) En las invenciones convergentes al servicio —cualquier otro caso distinto de los mencionados en el inciso anterior—, los derechos derivados de la invención —derechos de la paternidad, de propiedad y de explotación exclusiva de la patente— corresponden al trabajador inventor (a. 163, fr. II y III). En la fr. III del a. 163 se le otorga al patrón “un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes”.

13. *Derecho a reparación por riesgos de trabajo.* La reparación de los infortunos de trabajo va enfocada fundamen-

talmente a dos objetivos: uno, a la recuperación de la salud y rehabilitación del trabajador y, otro, a compensarlo para que obtenga un ingreso equivalente al que hubiese recibido de no haber padecido el riesgo.

Para la recuperación de la salud y rehabilitación del trabajador, sea cualquiera de las especies de incapacidad que padezca, la Ley señala, en las cinco primeras frs. del a. 487, los elementos de índole médica siguientes: asistencia médica y quirúrgica; rehabilitación; hospitalización, cuando el caso lo requiera; medicamentos y material de curación, y los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.

Para compensar al trabajador su disminución o pérdida de capacidad de ganancia, el a. 487, en su última fr., le impone al patrón una obligación de naturaleza económica: el deber de pagarle una indemnización. Las bases de cálculo y monto de la indemnización, según la especie de incapacidad que sufra el trabajador, varían (aa. 495 y 514, LFT).

Las estipulaciones reglamentarias de los riesgos de trabajo son fragmentos del derecho de la seguridad social que tienden a independizarse. “Las normas sobre los riesgos de trabajo —se aclara en la Exposición de Motivos de la LFT— tienen un carácter transitorio, pues en la medida en que se extiende el seguro social, va desapareciendo la aplicación de las disposiciones de la LFT”.

Los patrones deben asegurar en el régimen obligatorio a sus trabajadores (a. 12, LSS). El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo —dispone el a. 60 de la LSS— quedará relevado, en los términos que señala esa Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre

responsabilidad por esta clase de riesgos establece la LFT.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, DERECHOS DE LOS PATRONES, TRABAJADOR

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Derechos sindicales. Es el conjunto de derechos subjetivos consistentes en las facultades otorgadas por las normas, a los trabajadores y a los patrones, para hacer u omitir algo relativo a la materia sindical.

Dentro de los derechos sindicales de los trabajadores y de los patrones, fundamentalmente encontramos:

1. *Derecho de asociación profesional.* También denominado libertad de asociación y libertad sindical, es el derecho de los trabajadores y de los patrones a formar asociaciones con objeto de estudiar, mejorar y defender sus particulares intereses profesionales. La OIT ha señalado que la base que consagra la libertad o derecho de asociación está en los sistemas de igualdad jurídica en las relaciones sociales y en la libertad económica, ya que sin una y otra es imposible desenvolver un derecho de asociación destinado a defender intereses de orden profesional (OIT, *Métodos de colaboración*, Ginebra 1960). Es el derecho de asociación una forma de ejercicio de las libertades humanas que conducen a la perfección y realización de los individuos. La doctrina le ha dado al derecho individual de asociación profesional una división en tres aspectos: a) La libertad positiva de asociación profesional, o sea, el derecho del individuo a ingresar en un sindicato; b) La libertad negativa de asociación profesional, o sea la facultad de permanecer ajeno a toda asociación profesional, y c) La libertad de separarse del grupo al que

hubiere ingresado. En México, sin embargo, a los trabajadores que se separan de la agrupación sindical se les puede también separar del trabajo aplicándoseles la cláusula de exclusión (a. 371, fr. VII inciso a, LFT).

2. *Derecho a participar en la vida del sindicato.* Atendiendo al principio democrático del derecho de asociación profesional, todos y cada uno de los sindicatos tienen el derecho de intervenir en la vida del sindicato con idéntico derecho en los demás individuos que formen parte de dicho sindicato. Como consecuencia de este derecho de participación, los sindicatos tienen también el derecho de asistir a las asambleas que celebre la organización; de votar y ser votados, y el derecho a ocupar cualquier puesto dentro del sindicato. Se puede afirmar que como derechos fundamentales del sindicado dentro de la organización se encuentra, asimismo, el exigir el puntual cumplimiento de los estatutos, exigir la rendición de cuentas por parte de los encargados de llevar la administración del sindicato, así como solicitar la intervención de la agrupación para exigir el cabal cumplimiento de sus derechos.

3. *Derechos derivados de los beneficios logrados por la actividad de la asociación profesional.* Si el objetivo de la asociación profesional es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los agremiados, resulta evidente que los sindicatos tienen derecho a participar de los beneficios que resulten de la actividad llevada a cabo por la agrupación profesional, como sucede con las cooperativas de consumo, cajas de ahorro, mutualidades, etcétera, que se organizan, así como con el contrato colectivo de trabajo en el caso de los sindicatos de trabajadores.

4. *Derecho de preferencia sindical.* Este derecho consiste en la preferencia que tienen los individuos que pertenecen a la asociación profesional respecto de quienes no lo sean, verbigracia para ocupar vacantes, puestos de nueva creación (a. 154 LFT), etcétera.

Raúl PADILLA

Desconcentración. Es la forma jurídico-administrativa en que la administración centralizada con organismo o dependencias propios, presta servicios o desarrolla acciones en distintas regiones del territorio del país. Su objeto es doble: acercar la prestación de servicios en el lugar o domicilio del usuario, con economía para éste, y descongestionar al poder central.

Para el jurista español De la Vallina Velarde, la desconcentración es “aquel principio jurídico de organización administrativa, en virtud del cual se confiere con carácter exclusivo una determinada competencia a uno de los órganos encuadrados dentro de la jerarquía administrativa, pero sin ocupar la cúspide de la misma” (p. 88).

En países como España, Italia y Francia, que tienen una administración pública de carácter centralista, el fenómeno de la desconcentración administrativa se manifiesta en acrecer y fortalecer las atribuciones o poderes de las autoridades locales, a las que el poder central transmite una parte de sus funciones. Esto en México no podría ser, si la administración federal transmitiera algunas funciones a autoridades locales, como son las administraciones de los estados y los municipios, poco se estaría aproximando al federalismo y no a la desconcentración administrativa.

Centralización y desconcentración responden a la misma noción de orga-

nización administrativa centralizada. Se puede decir que la desconcentración está dentro del cuadro de la centralización, que sólo se distingue por la forma periférica en que desarrolla sus acciones.

Los órganos, más que organismos desconcentrados, son parte de la centralización administrativa, cuyas atribuciones o competencia la ejercen en forma regional, fuera del centro geográfico en que tiene su sede el poder central supremo. Luego, pueden desconcentrarse las administraciones federal, estatal y municipal. La administración del Distrito Federal tiene como principales órganos desconcentrados a las delegaciones políticas.

Desconcentración y descentralización. Ambas son formas jurídicas en que se organiza la administración, y en las dos el poder central transmite parte de sus funciones a determinados órganos u organismos. Existe la diferencia esencial en que los órganos de la primera están sujetos al poder jerárquico, y los organismos de la segunda están fuera de la relación jerárquica del poder central. Por esta situación jurídica, la doctrina italiana llama a la primera *descentramento* burocrático o jerárquico, y a la segunda, *descentramento* autárquico.

Los organismos descentralizados tienen personalidad jurídica y patrimonio propios; los órganos desconcentrados carecen de los dos. No existe diferencia por cuanto a las funciones que pueden desarrollar, pero para el derecho es mejor mecanismo el descentralizado a fin de prestar ciertos servicios públicos o para llevar a cabo empresas productoras de bienes (Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, etcétera).

Desconcentración y delegación de facultades. Aunque la desconcentración administrativa se alcanza cuando el poder

central transmite parte de sus funciones en órganos que le están subordinados, la transmisión se puede realizar jurídicamente a través de la delegación de facultades u otra forma legal.

En el fondo, la desconcentración es distribución de competencias, y ésta se puede hacer directamente por la ley, por el reglamento, por un decreto general o por delegación administrativa de facultades del órgano desconcentrado. Será en los primeros casos directa, y en el de la delegación, indirecta o derivada.

No cambia la naturaleza de la desconcentración por la forma jurídica que se emplee para lograrla.

Puede haber delegación de facultades administrativas y no existir desconcentración. Es frecuente que por razones de expeditéz en el trámite administrativo los órganos superiores deleguen en sus inferiores un grupo de facultades, del subsecretario al director general, por ejemplo, y no existe desconcentración, pues esas facultades se ejercerán en todo el territorio nacional (esta delegación se previene en el a. 16 de la LOAPF). Tampoco se presenta en los numerosos casos en que las secretarías de Estado delegan ciertas facultades a los gobernadores de los estados por medio de los llamados convenios de coordinación.

Desconcentración en la ley. Consagra por vez primera la fórmula general de la desconcentración administrativa el a. 17 de la LOAPF, a saber:

“Para la más eficaz atención y eficiente despacho de los asuntos de su competencia, las secretarías de Estado y los departamentos administrativos podrán contar con órganos administrativos desconcentrados que les estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades específicas para resol-

ver la materia y dentro del ámbito territorial que se determine en cada caso, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.”

Hubo, antes de que se expidiera ese texto legal, numerosos órganos desconcentrados de la administración federal. Para citar algunos solamente, las oficinas federales de Hacienda, las delegaciones calificadoras del impuesto sobre la renta, los servicios coordinados de salubridad, las agencias generales de agricultura, las comandancias militares de zona, etcétera.

Existe un número considerable de organismos públicos “innominados”. No reúnen plenamente los requisitos legales de los organismos descentralizados ni de los desconcentrados. Por estricta interpretación jurídica se les encaja en uno u otro grupo, y por su habitual dependencia jerárquica con los órganos del poder central se les califica de “organismos desconcentrados”.

Alfonso NAVA NEGRETE

Desempleado. Se entiende por desempleado al sector de individuos de la sociedad que no aportan actividad alguna para la producción de bienes o prestación de servicios.

La problemática que enfrenta este tipo de personas incide negativamente en su nivel de vida tanto en el aspecto personal como familiar, y cuando no se supera genera desaliento y frustración.

Las formas más comunes de desempleo la constituyen el subempleo y el desempleo masivo o generalizado. Son subempleados aquellos individuos que tan sólo pueden laborar parte de la jornada, de la semana o del mes, o aquellos cuya actividad generadora de ingresos la llevan a cabo de manera irregular e in-

termitente, de forma que no les permite, a quienes la realizan, allegarse de los elementos mínimos para soportar una vida digna y decorosa. Si ésta es la realidad del subempleado, en el caso del desempleado su situación se torna aún más difícil ante la carencia total de ingresos. Cuando este fenómeno ataca a todo un grupo social se trastocan las estructuras fundamentales de la organización colectiva.

Con objeto de prevenir este tipo de desajustes sociales, los Estados y diversas organizaciones internacionales, la OIT entre ellas, han recurrido al establecimiento de políticas de empleo cuyos objetivos tienden a garantizar: *a*) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; *b*) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible, y *c*) que habrá libertad para escoger empleo y capacitación para desempeñarlo sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. Para llevar a cabo estos objetivos toda política de empleo debe realizar campañas tendientes a la creación de empleos; análisis de políticas salariales; un mejor aprovechamiento de los recursos humanos; buscar el mejoramiento de la orientación y formación profesional de los trabajadores, etcétera.

Raúl PADILLA

Despido colectivo. La expresión “despido colectivo” se aplica al hecho de rescindir el contrato individual de trabajo de un indeterminado número de trabajadores por diversas situaciones económicas, por obligado cierre de una empresa o por motivos de reestructuración técnica de un taller o departamento fabril tratándose de la implantación

de nueva maquinaria. Al respecto, la legislación mexicana del trabajo sustenta la tesis de que en tanto una empresa se encuentre en actividad productiva, los trabajadores no pueden ser privados de su derecho de estabilidad en el trabajo, salvo los casos justificados en los que deba cesar la relación con el patrón. Indudablemente, cualquier empresa puede terminar sus operaciones, en forma total o parcial, pero ha de sujetarse a un procedimiento especial, mediante autorización de la autoridad judicial competente y con el pago de la indemnización que proceda a cada trabajador.

La doctrina y la práctica en materia de despidos colectivos presentan diversas connotaciones en otras legislaciones, que van desde la actitud autoritaria o despótica de los empleadores, quienes simplemente se concretan a informar por conducto de su personal de confianza, la cesación del trabajo de todo un establecimiento industrial o parte del mismo; hasta aquellos que llegan a convenios razonables con los sindicatos para dar por terminada la relación de trabajo existente, debido a problemas económicos o a situaciones de crisis provocadas por causas ajenas al negocio.

En México se estimaba superada esta etapa, por la que han atravesado la mayor parte de los países industrializados, pero en época reciente hemos comprobado fenómenos similares que han obligado a un profundo estudio de tales manifestaciones provenientes de situaciones de productividad y mercado.

La facultad para dar por terminada la relación laboral debe estar determinada, a juicio del maestro Mario de la Cueva, por los siguientes supuestos: 1. Un acto o una omisión imputable a uno de los sujetos de dicha relación que im-

plique el incumplimiento de una obligación; 2. Que el incumplimiento sea resultante de un acto u omisión de naturaleza grave; 3. La Ley ha de considerar que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación de trabajo; esto es, el incumplimiento debe referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias, son inevitables, dada la condición humana; 4. Por tanto, estas fallas no deben estimarse causales suficientes para llevar a cabo el despido de un trabajador. Con apoyo en estos supuestos sugirió la conveniencia de separar entre las instituciones que dan origen a los despidos individuales o colectivos de trabajadores, aquellas que implican una rescisión justificada, y las que pueden dar lugar a una terminación de los contratos de trabajo. Sólo la presencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres justifica para él el llevar a cabo despidos colectivos.

Las causas que pueden dar origen a los despidos colectivos se han clasificado en ordinarias y extraordinarias. Se estiman ordinarias:

1º El mutuo consentimiento de las partes para la terminación de las relaciones de trabajo. Entre nosotros esta causal no se presenta con frecuencia, pero se han dado casos en que, ante un colapso económico o ante situaciones imprevistas, empresa y trabajadores acuerden la cesación del trabajo, con pago de una indemnización menor que la legal.

2º La instalación de secciones experimentales o el establecimiento de turnos extras. Los trabajadores contratados lo son en calidad de eventuales, y en aten-

ción a ello los grupos que integran dichas secciones o turnos son separados del trabajo, de conformidad con los convenios que sindicatos y patrones hayan celebrado para tal objeto.

3º El vencimiento del plazo estipulado. Cuando la contratación de grupos de trabajadores se hace por un periodo específico o para la realización de una obra determinada, al concluir uno u otra, se da esta forma de despido colectivo, que es lo peculiar en las empresas dedicadas al ramo de la construcción o a ciertos servicios de reparación o limpieza.

4º El cambio de ubicación de la empresa. La descentralización industrial o la exigencia de crear nuevos polos de productividad ha traído como resultado un nuevo tipo de despido colectivo, el que se origina cuando un numeroso grupo de trabajadores no deseen cambiar de residencia sino permanecer en el lugar adonde fueron contratados. La legislación de casi todos los países otorga preferencia a aquellos trabajadores que ya prestan servicios en dichas empresas para ser movilizados al nuevo centro de trabajo, siendo a cargo del patrón el importe de los gastos de traslado y ubicación. Únicamente en caso de no aceptar la movilización se establecen acuerdos para dar por terminada la relación laboral.

Se estiman causas extraordinarias de un despido colectivo:

A) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputables al patrón. Estas situaciones se explican por su propia naturaleza, como lo es la muerte del patrón cuando éste es persona física y propietario del negocio, causal que se asimila al caso fortuito. La imposibilidad de continuar con las operaciones de trabajo lleva a la presentación de un tipo especial de despido colectivo.

B) El agotamiento de la materia objeto de una industria. Se da esta otra situación extraordinaria en la industria minera y en las plantas productoras de energía; en la primera, por tratarse de un recurso natural en el que su agotamiento está previsto aunque no precisado respecto al momento de su presentación; en la segunda, cuando el mantenimiento de la planta depende de un transporte seguro y económico; si fallan cualesquiera de estos dos elementos, el trabajo no puede continuar, y se procede al cierre de la explotación, con el consiguiente despido de trabajadores.

C) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. La reducción del mercado de un producto o el cambio en los hábitos de consumo trae con frecuencia el cierre de negociaciones que no se encuentran capacitadas para adaptar su maquinaria y equipo a otro tipo de producción. Sobreviene entonces su cierre con la consiguiente terminación del trabajo y el desempleo.

D) El concurso o la quiebra legalmente declarada. Los errores de administración, el exceso de personal y la acumulación de gastos no sujetos a un riguroso presupuesto dan motivo a la presencia de estos fenómenos comerciales que por regla general llevan a una reestructuración de la empresa o a la reducción de trabajadores a efecto de subsistir. La conducta asumida con autorización legal da motivo a un tipo más de despido colectivo, rudamente criticado por ser producto de la imprevisión humana.

Agreguemos, para concluir, que la legislación mexicana es muy estricta en materia de despidos colectivos, pues sujeta a los patrones a un riguroso procedimiento de naturaleza económica tanto para la modificación o implantación

de nuevas condiciones de trabajo como para la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Estos conflictos lo mismo pueden ser planteados por los patrones que por los trabajadores, pues a unos y a otros se da igual intervención legal para la defensa de sus intereses particulares. Están sujetos a dictámenes periciales altamente calificados, y es únicamente la autoridad judicial del trabajo (las juntas de conciliación y arbitraje), el único órgano que puede, en cualquier eventualidad, autorizar el despido colectivo de trabajadores si se considera que ésa puede ser la única solución para la sobrevivencia de una empresa o su cierre temporal o definitivo (aa. 900 a 919 de la LFT).

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Dispositivo de seguridad. “Dispositivo”, del latín *dispositus*, dispuesto; mecanismo, aparato. “Seguridad”, del latín *securitas*; calidad de seguro. Confianza, situación de lo que está a cubierto.

Sistema establecido que de manera automática evita que sucedan accidentes de trabajo, o que materiales, sitios o personas resulten afectados peligrosamente.

Octavio SALAZAR

Duda en la afiliación. Incertidumbre, sospecha, escepticismo respecto del cumplimiento de la obligación de afiliación al Seguro Social.

Conforme al a. 20 de la LSS, el patrón que tenga duda respecto de la procedencia en la afiliación de determinado prestador de servicios al presentar los avisos correspondientes, deberá expresar por escrito los motivos en que

funde su excepción o circunstancias particulares por los que considere inoperante el cumplimiento de sus obligaciones de inscripción, sin que por ello quede relevado de cubrir las cuotas correspondientes. El IMSS, dentro de un plazo de cuarenta y cinco días, notificará la resolución correspondiente.

Si la duda surge en fecha posterior a la inscripción, el patrón podrá solicitar la baja respectiva y la devolución de las cuotas pagadas indebidamente, previo descuento de los servicios prestados. En caso de que la respuesta del Instituto sea adversa a los intereses del patrón, éste podrá acudir al recurso de inconformidad.

En efecto, en la práctica de la seguridad social pueden presentarse diversas dudas o excepciones respecto de la afiliación de algunos trabajadores, encontrando entre los más importantes los directores de las empresas, profesionistas independientes, trabajadores de embajadas o misiones diplomáticas, socios, comisarios de las sociedades, choferes particulares, trabajadores domésticos, maestros de escuelas particulares, estudiantes becados, agentes de seguros, trabajadores mayores de sesenta años, pensionados, policías bancarios o de seguridad industrial, trabajadores menores, trabajadores de jornada reducida, trabajadores de agrupaciones religiosas, trabajadores de condominios, etcétera; sin embargo, el común denominador para determinar su afiliación al seguro social se identifica con la naturaleza misma y elementos fundamentales de la relación de trabajo y sus diferencias, en ocasiones inconsistentes, de diversa relación mercantil o civil.

Rafael TENA SUCK