

Conservación de derechos del seguro de enfermedades y maternidad. “Conservación de derechos” (ver Conservación de derechos).

“Seguro” proviene del vocablo latino *securus*, que en su traducción gramatical quiere decir seguro; libre de todo daño o riesgo.

“Enfermedades” proviene del vocablo latino *aeger*, que quiere decir enfermo; alteración de la salud del organismo.

“Maternidad” proviene del vocablo latino *maternus*, que quiere decir materno; estado o calidad de madre.

Legalmente la LSS establece: “Art. 118. El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir las prestaciones correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad en los términos del presente capítulo. Del mismo derecho disfrutará sus beneficiarios.

Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dura aquél”.

Es la mantención de vigencia durante periodos de tiempo establecidos por ley, de prestaciones en dinero y en especie de los seguros de enfermedades y maternidad, generadas o por generarse, que opera cuando el sujeto beneficiario generador de derechos deja de pertenecer al régimen al que fue dado de alta.

Los antecedentes se remontan a la expedición de la LSS, posteriormente se establece en la LISSSTE, no así en la

LISSFAM, dada la naturaleza misma de la prestación del servicio en la milicia.

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

Conservación de derechos del seguro de invalidez, vejez. Conservación de derechos del seguro (ver Conservación de derechos; Conservación de derechos del seguro de enfermedades y maternidad).

“Invalidez” proviene de los vocablos latinos *in*, que quiere decir en, a, contra, y *validus*, que significa robusto, sano. Que no tiene fuerza débil. Dícese de la persona que padece de un defecto físico o mental, ya sea congénito, ya adquirido, el cual le dificulta alguna de sus actividades.

“Vejez” proviene del vocablo latino *vetus*, que quiere decir viejo, antiguo. De mucha edad.

La LSS establece: “Art. 182. Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen del seguro obligatorio, conservarán los derechos que tuvieron adquiridos a pensiones en los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, por un periodo igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contado a partir de la fecha de su baja.

Este tiempo de conservación de derechos no será menor de doce meses.

Las disposiciones anteriores no son aplicables a las ayudas para gastos de matrimonio y de funeral, incluidas en este capítulo”.

Es la mantención de vigencia durante periodos de tiempo establecidos por ley, de prestaciones en dinero y en especie de los seguros de invalidez y vejez generadas o por generarse, que opera cuando el sujeto beneficiario generador del derecho deja de pertenecer al régimen al que fue dado de alta.

Esta figura sólo opera en la LSS. No existe en la LISSSTE, porque en ésta, cuando el sujeto beneficiario generador del derecho deja de pertenecer al régimen, tiene derecho de inmediato a otra prestación, conocida con el nombre de "indemnización global", regulada por los aa. 87 al 90 de la LISSSTE, la que le protege de uno a catorce años de servicios.

Tratándose de la LISSFAM, ocurre una situación similar, con la salvedad de que en el fuero militar no se permite la renuncia en términos de la Ley Orgánica del Ejército y la Fuerza Aérea Mexicanos, y además existe otra prestación que cubre desde los cinco años de servicios, llamada "compensación", regulada por los aa. 34, 35, 47, 48 y 51 de la LISSFAM. Además de que tratándose de los militares, la invalidez es conocida como inutilización por causas ajenas al servicio, y la contingencia de la vejez se encuentra protegida por los haberes de retiro por edad o tiempo de servicios regulados entre otros preceptos por los aa. 22 y 23 de la LISSFAM.

Amado ALQUICIRA LÓPEZ

Continuación voluntaria en el régimen obligatorio. "Continuación", del latín *continuatío*, es la acción de proseguir o prolongar lo comenzado.

"Voluntaria", del latín *voluntarius*, aquello que se hace porque ése es el deseo de la persona y no por deber u obligación.

"Régimen", del latín *regimen*, conjunto de normas que rigen una actividad.

"Obligatorio", del latín *obligatorius*, lo que impulsa a realizar un acto o a cumplir un deber.

La continuación voluntaria en un régimen obligatorio de seguridad social es un beneficio para el asegurado, ya

que se traduce en la posibilidad de permanecer como sujeto de ciertos beneficios de ese sistema de protección, no obstante haber sido dado de baja del régimen obligatorio.

Se trata de un privilegio de carácter opcional que debe solicitarse en forma expresa. Este mecanismo permite conservar algunos beneficios de seguridad social que se generan luego de cotizar en forma constante durante cierto tiempo.

No existe contradicción por el hecho de que en esta figura se utilicen los adjetivos de carácter antónimo, "voluntario" y "obligatorio". Es claro que el régimen obligatorio se denomina así, porque no resulta optativo para el patrón incorporar a este régimen a los sujetos de aseguramiento; en cambio, la prolongación de dicho régimen sí es a elección del asegurado.

Hay que tener presente que no es lo mismo la *continuación* voluntaria en el régimen obligatorio, que la *incorporación* voluntaria al régimen obligatorio. La continuación permite que no se interrumpen las prestaciones de seguridad social de que venían disfrutando el trabajador y sus beneficiarios; en cambio, la incorporación posibilita que tengan acceso a ciertos beneficios, determinados sujetos de aseguramiento (ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios, patronos, personas físicas, trabajadores domésticos), cuya incorporación haya quedado pendiente en los términos del a. 13 de la LSS. Siendo expresiones homónimas, su significado es tan diverso como el de las palabras "incorporar" y "continuar".

El elemento volitivo de la continuación en el régimen obligatorio nada tiene que ver con el régimen voluntario establecido en la LSS, el cual compren-

de los seguros facultativos (para incorporar a prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad a familiares o personas no sujetas de protección) y los seguros adicionales (para cubrir prestaciones contractuales superiores a las establecidas en la LSS). El asegurado que sea dado de baja tiene derecho a solicitar su continuación en el régimen obligatorio, siempre y cuando tenga acreditadas, por lo menos, 52 cotizaciones semanales en dicho régimen.

La continuación opera sólo para los seguros de enfermedades y maternidad, y de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; para ambos o para uno de los dos. Para que proceda la continuación debe solicitarse por escrito dentro de un plazo de doce meses, contados a partir de la fecha de la baja.

Si se resuelve de manera favorable la solicitud de continuación en el régimen obligatorio, hecha por el asegurado, le corresponderá a éste el pago íntegro de las cuotas obrero-patronales, las que entregará por anticipado, bimestral o anualmente.

Como se sabe, el régimen obligatorio comprende los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades no profesionales y maternidad; invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; guardería para hijos de asegurados, y de retiro (a. 11 de la LSS).

La continuación voluntaria en el régimen obligatorio concluye por cualquiera de la siguientes causas: por declaración expresa del asegurado; por mora en el pago de las cuotas durante tres bimestres consecutivos, y por ser dado de alta de nueva cuenta en el régimen obligatorio.

No hay que confundir la figura aquí analizada, con la conservación de derechos que opera en algunos de los segu-

ros del régimen obligatorio, como una prolongación breve de los beneficios concedidos, no a petición de parte sino por ministerio de ley, y sin que el trabajador tenga que aportar cuotas.

Tan diferenciados son los conceptos anteriores, que del a. 197 de la LSS se desprende que también procede la conservación de derechos, en los casos en que termine una continuación voluntaria en el régimen obligatorio y se cumpla con los demás requisitos.

Por otra parte, la LISSSTE también se refiere a la continuación voluntaria en el régimen obligatorio (aa. del 142 al 145). Esta extensión de beneficios es procedente sólo en los seguros de enfermedades y maternidad y medicina preventiva.

Con la mala técnica legislativa, no se ubican las reglas de la continuación voluntaria en el régimen obligatorio, en la parte final de la normatividad correspondiente a dicho régimen, como sería lógico, sino dentro del apartado correspondiente al régimen voluntario.

Para que proceda la continuación de los beneficios de los seguros de régimen obligatorio se necesita que el servidor público dado de baja cubra los siguientes requisitos: que no tenga calidad de pensionado; que haya cotizado al ISSSTE cuando menos durante cinco años, y que solicite la continuación voluntaria, dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de la baja.

De ser aprobada la petición, el trabajador deberá pagar la totalidad de las cuotas correspondientes, con pagos trimestrales o anuales, en forma anticipada.

La petición expresa del trabajador, la falta de pago oportuno de las cuotas y el reintegro del trabajador al régimen obligatorio, acarrear la terminación de este beneficio.

En la seguridad social para las fuerzas armadas mexicanas no está contenida la figura que aquí se analiza, lo que no resulta extraño si consideramos que se trata de un sistema peculiar y de carácter cerrado, propio de un régimen disciplinario.

José DÁVALOS

Contrato colectivo de trabajo. Es el convenio celebrado entre un sindicato de trabajadores y un patrón, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento.

Conforme al a. 386 LFT, el contrato colectivo de trabajo lo pueden celebrar uno o varios sindicatos de trabajadores; uno o varios patrones o sindicatos de patrones; para una o más empresas o establecimientos.

La contratación colectiva es la institución central del derecho colectivo del trabajo. Su origen se remonta al siglo XIX, después del nacimiento de los sindicatos. Es un instituto que supone la asociación profesional, por lo que es imposible encontrar, como algunos investigadores han pretendido, precedentes anteriores al surgimiento de las organizaciones sindicales. En comparación con las milenarias instituciones del derecho civil, lo podemos considerar como una institución contemporánea.

La terminología utilizada en la denominación “contrato colectivo de trabajo” resulta inapropiada: utiliza el vocablo “contrato”, que implica un acuerdo de voluntades, y en este instituto no siempre se presenta ese acuerdo de voluntades; por ejemplo: los patrones están obligados —no depende de su voluntad— a celebrar contratos colectivos de trabajo cuando se lo exijan los

sindicatos (a. 386, LTF); los patrones celebran los contratos colectivos de trabajo bajo la legítima amenaza de que si no aceptan se les estallará una huelga (a. 387, LFT); el contrato colectivo de trabajo puede ser generado por una sentencia colectiva (a. 919, LFT). O en otros términos, el contrato colectivo de trabajo no siempre surge de la voluntad espontánea de las partes, sino frecuentemente de una voluntad presionada o en contra de la voluntad del patrón.

Resulta, también, inadecuada la terminología usada, porque el vocablo “contrato” no sólo implica un acuerdo de voluntades sino que sólo es aplicable a los sujetos que intervienen en su celebración; en cambio, el contrato colectivo de trabajo es aplicable a los sujetos celebrantes y a terceros, presentes o futuros, extraños a su celebración.

Independientemente de sus impropiedades, encontramos en esa denominación dos ventajas: la primera, que se refiere, como es correcto, a que la elaboración y la aplicación de nuestro instituto proviene de y para una colectividad de sujetos, al utilizar el término “colectivo”, y la segunda, que comprende su materia principal de regulación al usar el vocablo “trabajo”.

En la exposición de motivos de la LFT de 1970 se explica que: “al redactar el proyecto se analizó la conveniencia de cambiar los términos ‘contrato colectivo de trabajo’ [...] pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar esa denominación por estar generalizada en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y patrones. Se consideró, además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución”.

1) *Sujetos que lo celebran:* a) por el sector laboral intervienen uno o varios

sindicatos de trabajadores (a. 386, LFT).

Los trabajadores en lo individual, coligados temporalmente o formando cualquier ente colectivo que no sea un sindicato, conforme lo dispuesto por el a. 386, no están facultados para celebrar un contrato colectivo de trabajo.

Para que un sindicato tenga el derecho de exigir a un patrón la celebración de un contrato colectivo de trabajo, es necesario, conforme el a. 387 de la LFT, que se reúnan dos supuestos: primero, que previamente los trabajadores presten sus servicios a un patrón—esto es, que existan relaciones individuales de trabajo entre el patrón y los trabajadores—, y, en segundo lugar, que esos trabajadores constituyan o se afilien a un sindicato.

Se requiere que cuando menos dos trabajadores sean miembros del sindicato, porque se trata de un contrato colectivo de trabajo para dos o más trabajadores (el a. 387 utiliza el plural “trabajadores”), y no se trata de un contrato individual de trabajo, que es para un trabajador.

b) Por el sector patronal pueden intervenir en la celebración del contrato colectivo de trabajo uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, siempre y cuando sean titulares de una o más empresas o establecimientos (a. 387).

Para los efectos de la norma de trabajo, se entiende por empresa, conforme el a. 16, LFT, la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Resulta obvio, *a contrario sensu*, que los patrones que no son titulares de una empresa o establecimiento no están obligados a firmar un contrato colectivo de trabajo. Recordemos algunos casos: los patrones de los domésticos, o los sindicatos y los partidos políticos que tienen bajo sus órdenes a trabajadores, los cuales, por no ser titulares de una empresa o establecimiento, no están obligados a celebrar un contrato colectivo de trabajo.

2) *Las personas a quienes se aplica el contrato colectivo de trabajo son:* a) Los trabajadores y el patrón, como sujetos de las relaciones individuales de trabajo, y b) Los sindicatos y el patrón como sujetos de las relaciones colectivas de trabajo.

a) Al nacer, y durante sus inicios, los contratos colectivos de trabajo solamente eran aplicables a los *trabajadores* que venían prestando sus servicios y eran miembros de los sindicatos que intervenían en su celebración.

En 1931, la LFT da un salto importante al estipular en el a. 48, actual 396, que el contrato colectivo es aplicable no sólo a los trabajadores que venían prestando sus servicios al patrón y se afiliaron al sindicato desde antes de su celebración, sino también, y aquí radica lo novedoso y revolucionario de esta figura jurídica, le es aplicable a los trabajadores siguientes:

— A los trabajadores que venían prestando sus servicios antes de la formulación del contrato colectivo de trabajo y que siguen trabajando, sin afiliarse al sindicato.

— A los trabajadores que ingresen a prestar sus servicios con posterioridad a su celebración y durante la vigencia del contrato colectivo de trabajo.

Asimismo, el contrato colectivo de trabajo, por regla general, es aplicable a los trabajadores —empleados— de confianza; salvo que, conforme a lo dispuesto por el a. 184, expresamente se les excluya de su aplicación.

En síntesis, el contrato colectivo de trabajo es aplicable a todos los trabajadores que venían prestando sus servicios antes de su formulación y que se hayan afiliado o no al sindicato; que ingresen a prestar sus servicios con posterioridad a su celebración; y a los trabajadores —empleados— de confianza, salvo disposición expresa en contrario.

Los contratos colectivos de trabajo también son aplicables a los *patrones*, en su carácter de sujetos de las relaciones individuales de trabajo que los vinculan con los trabajadores (a. 386).

b) El contrato colectivo de trabajo es aplicable al sindicato y al patrón como miembros de la relación colectiva de trabajo.

Al celebrarse el contrato colectivo de trabajo se genera, automáticamente, la relación colectiva de trabajo que vincula jurídicamente a los contratantes: al sindicato con el patrón.

El contrato colectivo no sólo cumple la función de generar ese vínculo de los sujetos contratantes, sino que está constituido por normas que son aplicables a los sindicatos y patrones como sujetos de las relaciones colectivas de trabajo. Los sujetos contratantes asumen, a nombre propio, la aplicación directa y personal de las normas que formularon al intervenir en la celebración del contrato colectivo de trabajo.

El a. 391 de la LFT estipula que: “el contrato colectivo contendrá: I. Los nombres y domicilios de los contratantes”: sindicato y patrón (sujetos de la relación colectiva de trabajo), que son

las mismas personas que, como sector laboral y sector patronal, intervinieron en su celebración, y a quienes se les aplicará, en la parte conducente, el propio contrato colectivo de trabajo.

3) *Lugar en que rige*. El ámbito espacial en que rigen los contratos colectivos de trabajo son, conforme lo dispuesto por el a. 386 “una o más empresas o establecimientos”.

El a. 391 estipula: “el contrato colectivo de trabajo contendrá: I. los nombres y domicilios de los contratantes; II. las empresas y establecimientos que abarque”.

En los preceptos transcritos advertimos que el significado con el que utilizan los conceptos “empresa” y “establecimiento” se refieren a los “domicilios” —porción de espacio— en que están ubicados y son aplicables los contratos colectivos de trabajo.

Suele suceder que un empresario —patrón— tenga dos o más establecimientos. En este supuesto puede celebrar un solo contrato colectivo que rija en los domicilios de todos los establecimientos; o, en cambio, firmar válidamente, un contrato colectivo distinto —con condiciones de trabajo diferentes— para cada uno de ellos, con el mismo sindicato o con sindicatos diversos; con vida independiente un contrato del otro.

4) *El tiempo de vigencia* del contrato colectivo de trabajo podemos analizarlo desde dos momentos diferentes: en su inicio y en su terminación.

Respecto a la iniciación de la vigencia del contrato colectivo de trabajo, existen dos sistemas: el *legal*, a partir de la fecha y hora de su depósito ante la junta de conciliación y arbitraje, y el *convencional*, a partir de la fecha y hora que las partes convengan, que puede ser anterior o posterior a las de su depósito (a. 390, LFT).

En cuanto a la terminación de su vigencia, podemos clasificar a los contratos colectivos de trabajo en: a) por *tiempo indeterminado* —sin fecha fija de terminación—; b) por *tiempo determinado* —con fecha fija de terminación— y c) por *obra determinada* —con fecha de terminación al concluir la obra determinada que le dio origen— (aa. 391, fr. III, y 397).

Al igual que los contratos individuales de trabajo, por analogía y por existir la misma razón legal, consideramos que la regla general es la duración del contrato colectivo de trabajo por tiempo indeterminado, y sus excepciones son los contratos colectivos por tiempo determinado y por obra determinada (a. 35, LFT).

En los contratos por tiempo o por obra determinados, por ser los casos de excepción, deberán describirse, en el primer caso, la causa que lo origina y la fecha de su terminación, y, en el segundo, la obra determinada que lo origina y su fecha de terminación, que será la de la conclusión de esa obra. Tenemos como ejemplo de un contrato colectivo por tiempo determinado el que se celebra por una temporada de teatro, y como ejemplo de un contrato colectivo por obra determinada el que rige mientras dure la construcción de un edificio.

5) *Las materias reguladas* por el contrato colectivo de trabajo son: a) las relaciones individuales de trabajo, y b) las relaciones colectivas de trabajo.

a) Iniciada la prestación de trabajo subordinado se genera la relación individual de trabajo a la cual le es aplicable el ordenamiento jurídico-laboral vigente. No es necesario que exista un contrato colectivo para que se genere la relación individual laboral; basta la prestación del trabajo subordinado para que surja, y automáticamente le sea aplicable la C.,

la LFT, los reglamentos del Ejecutivo de la Unión, las normas de jurisprudencia, los tratados internacionales y, en caso de existir, el *contrato colectivo de trabajo*, etcétera.

El contrato colectivo de trabajo consiste, como cualquiera de las otras leyes mencionadas, en un conjunto de normas que otorgan derechos e imponen obligaciones a los sujetos —trabajadores— que prestan sus servicios subordinados, y a las personas —patrones— que reciben esos servicios, integrando, con los derechos y deberes derivados de las otras leyes laborales, la relación individual de trabajo. A estas normas del contrato colectivo de trabajo —que integran los derechos y deberes de las relaciones individuales de trabajo— las catalogamos bajo la denominación común de “clausulado de las relaciones individuales de trabajo”.

A los derechos y deberes integrantes del contenido de las relaciones individuales de trabajo se les denomina, en el título tercero y en el a. 386 de la LFT, “condiciones de trabajo”.

“El contrato colectivo —dispone el a. 394 LFT— no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento.” En el supuesto de que, en contravención de lo prescrito por este artículo, en el contrato colectivo se estipularan normas con derechos inferiores a los que venían disfrutando los trabajadores en virtud de la C., de la LFT, de los reglamentos del Ejecutivo de la Unión, de los tratados internacionales, de los contratos individuales de trabajo, etcétera, seguirán aplicándose, independientemente de su jerarquía, las normas más favorables al trabajador (a. 3º transitorio, LFT).

Respecto a las condiciones de trabajo, el a. 391, LFT dispone: “El contrato colectivo de trabajo contendrá: las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de salarios; las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda; disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a la ley; y demás estipulaciones que convengan las partes”.

“No producirá efectos de contrato colectivo el convenio en que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales” (a. 393 LFT).

b) Al celebrarse el contrato colectivo de trabajo nace, automáticamente, la relación colectiva de trabajo que vincula jurídicamente al sindicato con la empresa.

Advertimos, obviamente, que el contrato colectivo es la fuente, y la relación colectiva de trabajo es el producto de esa fuente.

Pero el contrato colectivo de trabajo no sólo genera la relación colectiva de trabajo, sino que también integra y regula el contenido —derechos y deberes— precisamente de ese vínculo colectivo laboral. A las normas del contrato colectivo de trabajo que generan, integran y regulan las relaciones colectivas de trabajo las catalogamos bajo el común denominador de “clausulado de las relaciones colectivas de trabajo”.

En las *relaciones colectivas de trabajo* hallamos, entre otros, los derechos sin-

dicales siguientes: derecho de titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo (a. 132, fr. XI); derecho de representación sindical (a. 374, fr. III); derecho de vigilar el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo (a. 450, fr. IV); derecho de no intervención en el régimen interno del sindicato (a. 133, fr. V); derecho de recibir las cuotas sindicales (a. 110, fr. VI); derecho de exigir la revisión y cumplimiento del contrato colectivo de trabajo (a. 450, frs. III y IV); derecho de modificación del contrato colectivo de trabajo (a. 426); derecho de exigir que exclusivamente ingresen a prestar servicios en la empresa trabajadores miembros del sindicato (a. 395); derecho de exigir la separación del trabajo de los miembros que dejen de pertenecer al sindicato (a. 395); derecho de corrección disciplinaria (a. 371, fr. VII); derecho de huelga para conseguir el ejercicio de los derechos antedichos (a. 450), etcétera.

Naturaleza jurídica. Los contratos colectivos de trabajo consisten, por una parte, en un conjunto de normas —obligatorias, individuales y concretas— que son aplicables a los sujetos particulares —sindicato y patrón— que intervinieron en su elaboración; y, por otra parte, es un conjunto de normas —obligatorias, generales y abstractas— que son aplicables a personas —trabajadores presentes o futuros— distintas de los sujetos que intervinieron en su formulación.

Por ser un conjunto de normas obligatorias, generales y abstractas, la naturaleza jurídica de los contratos colectivos de trabajo es la de derecho objetivo. En efecto, estos cuerpos de normas, desde el punto de vista formal o subjetivo —por no provenir del órgano Legislativo—, no tienen el carácter de leyes; en cambio, desde un punto de vista material u

objetivo —por ser normas obligatorias, generales y abstractas—, sí tienen la naturaleza de leyes; es decir, tienen la naturaleza de derecho objetivo.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, CONTRATO-LEY, EMPRESA, HUELGA, RELACIÓN DE TRABAJO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Contrato individual de trabajo. Es el acuerdo de voluntades en virtud del cual una persona —el trabajador— se obliga a prestar a otra —el patrón— un trabajo personal subordinado, mediante el pago de una remuneración.

Las notas características del trabajo objeto del contrato laboral son: a) *personal*: ha de ser prestado personalmente por el trabajador. O, lo que es lo mismo, utilizando una expresión negativa por ser más clara, es el trabajo que el trabajador no puede encomendar a otra persona para que lo desarrolle en su representación (aa. 8 y 20, LFT); b) *subordinado*: bajo el mando del patrón. El patrón tiene un derecho subjetivo de mando (a. 134, fr. III, LFT), y el trabajador un deber jurídico de obediencia (a. 47, fr. XI), y c) *remunerado*: mediante el pago de un salario (a. 20, LFT). El patrón está obligado a “pagar a los trabajadores los salarios” (a. 132, fr. II); el trabajador puede rescindir la relación de trabajo por “no recibir el salario correspondiente” (a. 51, fr. V, LFT).

Con las anteriores notas queda suficientemente caracterizado y distinguido el trabajo como objeto del contrato laboral, pero además participa de las características siguientes: d) *ajenidad*: los productos del trabajo benefician al patrón, y los riesgos de esa actividad laboral recaen sobre el patrón como beneficiario de los productos (aa. 10,

58 y 106, LFT); e) *libre*: que el trabajador lo preste por voluntad propia; libertad en la iniciación (a. 4 C.), en el desarrollo (a. 134, fr. III, LFT) y en la terminación (a. 5o. C.) de la prestación del trabajo, y f) *lícito*: que no sea contrario a las leyes de orden público (aa. 4 y 5, LFT).

El contrato de trabajo es un negocio jurídico. Para corroborar lo anterior basta examinar comparativamente los elementos de uno y otro.

Los elementos del negocio jurídico los clasificamos en: 1) elementos esenciales y 2) elementos de validez.

1) Los elementos esenciales son: a) manifestación de voluntad y b) objeto.

a) El proceso volitivo configurado por el querer hacer que permanece en el fuero interno de la persona sin exteriorizarse carece de relevancia jurídica; es necesario que se manifieste al exterior.

La voluntad puede manifestarse expresa o tácitamente. Es expresa cuando se manifiesta mediante cualquiera de los instrumentos por los que el hombre se comunica con sus semejantes: voz, escritura, mímica, etcétera. La voluntad se manifiesta tácitamente cuando el comportamiento humano revela de manera indubitable y necesaria un querer determinado.

La manifestación de voluntad del trabajador y del patrón —acuerdo de voluntades— para celebrar el contrato de trabajo, puede ser tanto expresa como tácita.

Hay manifestación expresa cuando en forma verbal, escrita o por señas, el trabajador propone prestar el trabajo subordinado y el patrón acepta recibirlo.

Hay manifestación tácita cuando el comportamiento del trabajador —prestación de un trabajo subordinado— y el del patrón —recepción de ese trabajo—,

revelan de manera indubitable y necesaria que quieren la constitución del negocio jurídico laboral. El a. 21 de la LFT prevé la posibilidad de la manifestación tácita de la voluntad cuando dispone: “se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

En cuanto al número de manifestaciones de voluntad que se requieren para su integración, podemos clasificar a los negocios jurídicos en dos clases: unilaterales y bilaterales. Los negocios jurídicos son unilaterales cuando se integran con la manifestación de la voluntad proveniente de una sola parte; por ejemplo, el testamento. Son bilaterales los negocios jurídicos cuando requieren para integrarse la declaración de voluntad proveniente de dos partes distintas, *v. gr.* la compraventa.

El contrato laboral es bilateral, no se puede constituir unilateralmente con la sola voluntad del trabajador sino se requiere la voluntad del patrón, “no basta —como dice Royo— con que un obrero entre clandestinamente en una fábrica y se ponga a trabajar para que quede incorporado a la empresa. Es preciso el consentimiento del jefe de la misma”. “Para que exista relación laboral —resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación— se necesita que el patrón acepte y contrate a una persona para que le preste sus servicios, pero si éstos son desempeñados sin su voluntad y consentimiento, no por ello existe relación laboral”.

b) La manifestación de voluntad se propone un objeto. Ese objeto, segundo elemento esencial de un negocio jurídico, es la intención de producir las consecuencias jurídicas previstas. Esas consecuencias pueden ser el nacimiento, mo-

dificación, transmisión o extinción de derechos y obligaciones.

Desde el punto de vista del trabajador, el objeto de su negocio jurídico es, fundamentalmente, el nacimiento del derecho de ganar un salario, y del patrón ser beneficiario de los productos de ese trabajo.

2) Los elementos de validez del negocio jurídico son: a) la capacidad de ejercicio; b) la ausencia de vicios de la voluntad; c) la licitud de objeto, y d) en algunos casos, la forma.

a) La capacidad consiste en la aptitud de los sujetos de ser titulares de derechos y obligaciones y de poder ejercerlos y cumplirlos, respectivamente, por sí mismos. La capacidad se divide en capacidad de goce y capacidad de ejercicio.

La capacidad de goce es la aptitud del sujeto de ser titular de derechos y obligaciones, y capacidad de ejercicio es la aptitud del sujeto de hacer valer los derechos y cumplir las obligaciones por sí mismo. La capacidad de goce es reconocida a todos los seres humanos desde su concepción hasta su muerte. La capacidad de ejercicio supone la capacidad de goce: si no se es titular de derechos y obligaciones no es posible ejercer derechos y cumplir obligaciones que no se tienen. La capacidad de ejercicio no comienza, como la de goce, con la concepción, sino que se presenta en una etapa posterior.

Conforme a lo dispuesto por el a. 23 de la LFT, la capacidad de ejercicio, en el ámbito del derecho del trabajo, empieza a los dieciséis años, al disponer que “los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la Ley [...] Los mayores de 14 años y menores de 16, necesitan autorización de sus padres

o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política”.

b) La ausencia de vicios de la voluntad es elemento de validez del negocio jurídico. Es decir, el negocio jurídico para ser válido requiere, entre otras condiciones, que la voluntad no esté viciada. O, en términos positivos: se requiere una voluntad consciente y libre. La voluntad no es consciente cuando se actúa en el error, ni libre cuando se actúa por temor. De lo que se colige que los vicios de la voluntad son dos: el error y el temor.

El dolo y la mala fe no son, como frecuentemente se afirma, vicios de la voluntad. La voluntad de un sujeto que obra con dolo o mala fe no se encuentra viciada; sino su voluntad se vicia cuando otro sujeto mediante el dolo lo hace incurrir o permanecer en el error, o por medio de la mala fe disimula un error preexistente. Lo anterior se demuestra con lo dispuesto por el a. 1815 del CC.: “Se entiende por dolo en los contratos cualquier sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o a mantener en él a alguno de los contratantes, y por mala fe la disimulación del error de uno de los contratantes una vez conocido”.

Asimismo, equivocadamente, se afirma que la violencia es un vicio de la voluntad: la voluntad de un sujeto que actúa con violencia no se encuentra viciada sino se vicia cuando otro sujeto, a través de la violencia —física o moral— le infunde temor que lo hace actuar con miedo o desesperación coartando su libertad.

Cuando, por error o temor, el trabajador convenga condiciones de trabajo que impliquen renuncia a los derechos o prerrogativas consignados en las nor-

mas de trabajo, las cláusulas del contrato individual de trabajo en que se consignen esas renunciaciones se consideran nulas, y, en todo caso, rigen, en su lugar, la LFT o las normas supletorias (a. 5 LFT).

c) La licitud del objeto consiste en que el negocio jurídico sea concordante con las leyes de orden público (aa. 4 y 5 LFT).

Si el objeto es lícito; por ejemplo, el chofer que pacta cruzar la frontera con mercadería de contrabando, ese pacto no constituye un contrato individual de trabajo.

d) En atención a la forma que, en algunos casos, deben revestir, clasificamos a los negocios jurídicos en consensuales, formales y solemnes.

Los negocios consensuales son aquellos que no requieren formalidad alguna, sino que basta para su validez que la voluntad se manifieste expresamente —verbalmente o por señas— o tácitamente —por comportamiento—. En los negocios formales se requiere, para que sean válidos, que la voluntad se manifieste expresamente por escrito. Los negocios solemnes son aquellos que requieren, para su existencia, que se observe por escrito una formalidad especial y se otorgue ante un funcionario determinado.

El contrato de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto por el a. 26 de la LFT, es un negocio jurídico consensual, pues “la falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo”.

El estudio comparativo que antecede nos confirma que el contrato de trabajo es un negocio jurídico porque, en primer lugar, se trata de un acuerdo de voluntades que realiza un supuesto normativo y produce, con esa intención,

las consecuencias jurídicas previstas y, en segundo lugar, porque se encuentra constituido por los dos elementos esenciales —manifestación de voluntad y objeto— y por los tres elementos de validez —capacidad de ejercicio, ausencia de vicios de la voluntad y licitud de objeto— que son requeridos para constituir un negocio jurídico en general.

El contrato individual de trabajo se caracteriza como autónomo —distinto a los de derecho civil o mercantil—; nominado —tiene su propio nombre—; bilateral —acuerdo de voluntades de las dos partes—; consensual —es suficiente el acuerdo entre las partes—; conmutativo —intercambio de obligaciones—; oneroso —la prestación de una parte en reciprocidad de la contraprestación de la otra—; y de tracto sucesivo —de ejecución continuada.

V. CONTRATO POR OBRA DETERMINADA, CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO, CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO, RELACIÓN DE TRABAJO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Contrato-ley. Es el convenio celebrado entre un sindicato de trabajadores y varios patrones, declarado obligatorio por la autoridad, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria.

Conforme el a. 404 LFT, el contrato-ley lo pueden celebrar “entre uno o varios sindicatos de patrones y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones”.

La declaración de obligatoriedad, de acuerdo con el a. invocado, puede ser “en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que

abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional”.

El contrato-ley requiere que lo celebren varios patrones; en cambio, el contrato colectivo de trabajo lo puede celebrar un solo patrón; el contrato-ley requiere de una declaración de obligatoriedad; el contrato colectivo no necesita de esa declaración; el contrato-ley es de industria, el contrato colectivo es de empresa o establecimiento; el contrato-ley, como veremos más adelante, debe celebrarse por tiempo determinado; el contrato colectivo puede celebrarse, y es la regla general, por tiempo indeterminado.

El contrato-ley surge del “proceso para la manifestación de convenciones colectivas de trabajo de carácter obligatorio”. Este proceso consiste en una fuente formal especial del derecho del trabajo en que intervienen particulares —sindicatos y patrones— y órganos estatales —autoridades federales o locales— por medio del cual se confiere a las reglas de conducta las características externas requeridas para elevarse y manifestarse con la categoría de jurídicamente obligatorias —contrato-ley— de observación general en una determinada rama de la industria.

El proceso de manifestación de las convenciones colectivas de trabajo de carácter obligatorio lo podemos analizar desde los tres puntos de vista siguientes: 1) sujetos que intervienen; 2) etapas del proceso, y 3) resultado del proceso.

1) *Los sujetos que intervienen* en este proceso los clasificamos en los tres sectores siguientes: a) sector laboral, b) sector patronal y c) sector estatal.

a) Por el *sector laboral* intervienen “uno o varios sindicatos de trabajadores” (a. 404).

Estos sindicatos son “los que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional” (a. 406, LFT).

b) Por el *sector patronal* intervienen varios patrones (a diferencia del contrato colectivo de trabajo, que puede ser celebrado por un solo patrón); o uno o varios sindicatos de patrones (a. 404, LFT); que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados (a. 414, LFT).

c) Por el *sector estatal* intervienen la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si el contrato-ley abarca dos o más entidades federativas o se refiere a industrias de jurisdicción federal; o el gobernador del estado o jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local (a. 407, LFT).

Asimismo, intervienen, por el sector estatal, al final del proceso, el jefe del Ejecutivo o el gobernador del estado para hacer la declaración de obligatoriedad del contrato-ley (a. 416, LFT).

2) *Las etapas del proceso* son: a) presentación de la solicitud; b) convocatoria; c) convención; d) instrumentación; e) aprobación; f) declaración de obligatoriedad; g) publicación, y h) iniciación de la vigencia.

a) *La presentación de la solicitud*. La presentación es el acto por medio del cual los sindicatos entregan la solicitud de celebración de un contrato-ley a la autoridad competente (a. 407, LFT).

Al presentar la solicitud los sindicatos deben justificar que satisfacen el requisito de la mayoría mencionado (aa. 406 y 408, LFT).

La autoridad competente, “después de verificar el requisito de la mayoría”, deberá decidir “si, a su juicio, es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato ley” (a. 409, LFT).

b) *Convocatoria*. Si conforme a la mencionada facultad discrecional, la autoridad competente decide que sí es benéfica y oportuna la celebración del contrato-ley, “convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados” (a. 409, LFT).

La convocatoria se publicará en el *D. O.* de la Federación (cuando el contrato-ley va a regir en dos o más entidades federativas o en industrias de jurisdicción federal) o en el periódico oficial de la entidad federativa (si trata de industrias de jurisdicción local), y en los periódicos o en los medios que se juzguen adecuados (a. 410, LFT).

En la convocatoria se señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y dentro de un plazo no menor de treinta días, la fecha y hora de la reunión inaugural (a. 410, LFT)

c) *La convención* consiste en la reunión de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que pueden resultar afectados, presidida por el secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el gobernador del estado, o por el jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen, en la que deliberan y negocian las disposiciones del clausulado del contrato-ley (a. 411, LFT).

La LFT no establece procedimiento para las deliberaciones y negociaciones, por lo que dispone en el segundo párrafo del a. 411 que la propia “convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente”, para que éstas en particular platicuen

cada una sobre salario, jornada, descansos, vacaciones, capacitación y adiestramiento, etcétera.

d) *La implementación* es la elaboración del documento en que consta el texto definitivo del convenio del contrato-ley.

e) *Aprobación*. El convenio deberá ser aprobado por un *quórum* absoluto de votación, que consiste en el 51% —mayoría— de los votos computables tanto de los trabajadores como de los patrones asistentes a la convención (a. 414, LFT); esta mayoría no es la requerida para solicitar la celebración del contrato-ley, pues si así fuera estaríamos hablando de unanimidad (a. 406, LFT).

f) *Declaración de obligatoriedad*. Aprobado el convenio en los términos del inciso anterior, el presidente de la República o el gobernador del estado, al publicarlo, lo declarará obligatorio en la rama de la industria correspondiente (a. 414, LFT).

g) *Publicación*. La autoridad lo publicará en el *D. O.* o en el periódico oficial en la entidad federativa (a. 414, LFT).

h) En relación con la *iniciación de la vigencia* del contrato-ley, encontramos dos sistemas: el *legal*, a partir de la fecha de su publicación en el *D. O.* o en el periódico de la entidad federativa, y el *convencional*, a partir de la fecha que señale la propia convención (a. 416, LFT).

3) *Como resultado* del “proceso para la manifestación de las convenciones colectivas de carácter obligatorio” surge el contrato-ley. A este proceso lo denominamos “de las convenciones colectivas de carácter obligatorio”, porque requiere de la “declaración de obligatoriedad”, a que nos hemos referido.

Entre los contratos-ley en materia federal —no tenemos conocimiento de contratos-ley en materia local— que han

surgido del proceso de referencia, encontramos los siguientes: el de la industria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas; el de la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas, tejidos y telares de tablas *jacquard* o agujas, de la República mexicana; el del ramo de géneros de punto; el del ramo de la lana; el de la industria textil del ramo de algodones y sus texturas; el de tarifas mínimas uniformes y aplicación y reglas generales de modernización; el del ramo de fibras duras; el de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados; el de la industria de la radio y la televisión; y el de la industria azucarera, alcoholera y similares de la República mexicana.

Se prevé otra forma de celebrar un contrato-ley: conforme al a. 415, LFT, cuando existe un contrato colectivo celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada industria, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, si se presenta la solicitud y se reúnen las condiciones que señala el a. invocado.

1) *Administración del contrato-ley*. Hemos examinado la intervención de los sindicatos en el proceso de la celebración del contrato-ley; pero cabe examinar, desde un segundo punto de vista, la función de los sindicatos como representantes de los trabajadores en una empresa o establecimiento en que es aplicable el contrato-ley.

El a. 418 prevé y resuelve esta situación de la manera siguiente: “En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores”. Esta administración consiste en vigilar y exigir su cumplimiento en las relaciones individuales

y colectivas de la empresa; concurrir a solicitar y a las convenciones de revisión del contrato-ley; estallar la huelga de no concertarse la revisión, etcétera.

La pérdida de la mayoría declarada por la junta de conciliación y arbitraje produce la pérdida de la administración (a. 418, LFT).

2) *Las personas a quienes se aplica* son todos los trabajadores, patrones y sindicatos, presentes y futuros, de las empresas o establecimientos de la rama industrial en que el contrato-ley se declaró obligatorio.

3) *Lugares en que rige*. El ámbito espacial en que rigen los contratos-ley son, conforme lo dispuesto por el a. 414, LFT, todas las empresas o establecimientos de la rama industrial para la cual fue declarado obligatorio, "que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional".

El contrato colectivo de trabajo es un contrato de empresa o establecimiento; en cambio, el contrato-ley es un contrato de rama industrial.

4) *El tiempo de vigencia* del contrato-ley sólo puede ser por tiempo determinado que no exceda de dos años de vigencia (a. 412, fr. III, LFT); a diferencia del contrato colectivo, que puede ser por tiempo indeterminado (a. 397, LFT).

5. *Las materias reguladas* son todas las relaciones individuales de trabajo que se dan entre trabajadores y patrones y todas las relaciones colectivas que se constituyen entre sindicatos y patrones, presentes o futuras, de todas las empresas o establecimientos de la rama industrial en que rige el contrato-ley.

Naturaleza jurídica. Los contratos-ley desde el punto de vista formal o subjetivo —por no provenir del órgano legis-

lativo— no tienen el carácter de leyes; en cambio, desde un punto de vista material u objetivo —por ser normas obligatorias, generales y abstractas—, sí tienen la naturaleza de leyes; es decir, tienen la naturaleza de derecho objetivo.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EMPRESA, HUELGA, RELACIÓN DE TRABAJO.

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Contrato por obra determinada. Es el contrato individual de trabajo celebrado entre un trabajador y un patrón con estipulación expresa de terminación al concluir la obra específica materia de la prestación del trabajo contratado.

Conforme a su duración y a lo dispuesto por el a. 35 de la LFT, la regla general es el contrato por tiempo indeterminado, y sus dos excepciones son: a) el contrato por obra determinada y b) el contrato por tiempo determinado.

La primera excepción a la regla general de la duración indeterminada de los contratos de trabajo la encontramos en el contrato de trabajo limitado en su inicio y su disolución por una obra determinada.

Una obra determinada solamente puede ser causa del inicio y disolución de un contrato de trabajo cuando así lo exija la naturaleza de la propia obra (a. 36, LFT). O en otros términos, la naturaleza de una obra determinada genera el nacimiento y provoca la extinción de un contrato de trabajo cuando antes del inicio de la obra no se requiere del trabajo, y al concluirse la obra deja de necesitarse el trabajo.

Un ejemplo clásico de una obra cuya naturaleza genera un contrato de trabajo por obra determinada, es la construcción de una casa: la necesidad extraordinaria y transitoria de los servicios del

trabajador durante el tiempo que dure la construcción de la casa es la causa y materia de la celebración del contrato por obra determinada; y, consecuentemente, al concluir esa obra dejan de requerirse los servicios del trabajador, lo que trae emparejada la terminación, por extinción de su objeto, del contrato de referencia.

La SCJN resolvió: "Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en ese supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada" (tesis 42, Séptima Época, volumen 4a. sala, Quinta Parte, p. 53, *Apéndice 1917-1975*).

El documento en que se asiente el contrato de trabajo, prescribe la fr. II del a. 25 LFT, deberá especificar que es un contrato de trabajo por obra determinada y, por tratarse de un contrato de excepción, deberá describirse la obra determinada que lo origina y que se disuelve al concluirse ésta. Si no se describe la obra determinada que dio origen a la contratación, aun cuando se estipule que es por obra determinada, esa omisión significa que se trata de un auténtico contrato por tiempo indeterminado.

La prolongación del contrato de obra determinada más allá de la fecha de la conclusión de la obra lo transforma en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

La separación de un trabajador sin concluirse la obra determinada para que fue celebrado el contrato de trabajo siendo que subsisten las causas que le dieron origen, le da derecho a demandar la prórroga del vínculo laboral por todo el tiempo que subsista la materia de trabajo. En su caso, el patrón

debe probar que la obra concluyó en la fecha de separación del trabajador.

V. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO, CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Contrato por tiempo determinado. Es el contrato individual de trabajo celebrado entre un trabajador y un patrón con estipulación expresa de fecha fija de terminación, en razón de la naturaleza extraordinaria y transitoria de la materia del trabajo que se va a prestar.

Conforme a su duración y a lo dispuesto por el a. 35 de la LFT, la regla general es el contrato por tiempo indeterminado, y sus dos excepciones son: a) el contrato por tiempo indeterminado y b) el contrato por obra determinada.

Como excepción a la regla general, es necesario, para poder celebrar un contrato por tiempo determinado, que se presente una situación extraordinaria y transitoria que requiera por un lapso de tiempo fijo los servicios del trabajador.

En la fr. I del a. 37 de la LFT se prescribe que podrá estipularse un tiempo determinado en un contrato de trabajo "cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar". Por ejemplo: una empresa que conforme a su número de trabajadores de planta está preparada para producir mil válvulas al mes, pero obtiene un pedido especial que requiere que en un mes se produzcan doscientas válvulas más. La naturaleza de ese trabajo —extraordinario y transitorio— justifica la contratación de trabajadores por tiempo determinado en tanto se desahoga ese recargo de trabajo.

Otra causa típica que genera un contrato de trabajo por tiempo determina-

do —dispone la fr. II del a. 37— es “cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador”, ausente de sus labores por haber sufrido un riesgo de trabajo, por permiso sindical, por maternidad, etcétera. El contrato de trabajo así generado perdurará hasta que reanude sus labores el trabajador sustituido. Si no reanuda sus labores, y el ausente es un trabajador de planta, el contrato de trabajo del suplente, como también se le denomina al sustituto, se convierte en contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

El documento en que se asienten las condiciones de trabajo —dispone la fr. II del a. 25— deberá contener que es un contrato por tiempo determinado y, por tratarse de un contrato de excepción, deberá describirse la causa que lo origina y las fechas de su iniciación y terminación. Si no se señala la causa que dio origen a la contratación, aun cuando se especifique fecha de terminación, se trata de un auténtico contrato por tiempo indeterminado.

Para que se disuelva el contrato de trabajo por tiempo determinado es necesario que transcurra el término fijado y cese la materia que le dio origen, pero si “subsiste la materia de trabajo —dispone el a. 39— la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

La Ley no se limita a señalar sólo las dos causas mencionadas como generadoras de contratos de trabajo por tiempo determinado, sino que aclara en la fr. III del a. 37, que dichos contratos pueden surgir “en los demás casos previsto por la Ley”. Por ejemplo: el contrato de trabajo que se genera por la prestación de servicios de los trabajadores de los buques contratados por viaje o viajes (a. 195, fr. IV), de los deportis-

tas profesionales para la celebración de uno o varios eventos (a. 293); de los trabajadores actores para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones (a. 305), y de los músicos por una o varias ejecuciones (a. 305).

Es interesante plantear algunas de las consecuencias prácticas que se pueden presentar en la vida de los contratos por tiempo determinado.

La prolongación del contrato de duración determinada más allá de la fecha prevista para su terminación lo transforma en contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

La práctica viciosa de celebrar contratos sucesivos de veintiocho días con intervalos de dos o tres días de suspensión no tienen la naturaleza de contratos por tiempo determinado, sino que sólo se trata de disimular y desfigurar la existencia de un auténtico contrato por tiempo indeterminado.

La separación de un trabajador por haber transcurrido el tiempo para el que fue celebrado el contrato de trabajo, siendo que subsisten las causas que le dieron origen, le da derecho a demandar la prórroga del vínculo laboral por todo el tiempo que subsista la materia de trabajo. No puede concluirse que por el solo hecho de llegar la fecha indicada, el contrato termina, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término fijo.

V. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CONTRATO POR OBRA DETERMINADA, CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Contrato por tiempo indeterminado.

Es el contrato individual de trabajo celebrado entre un trabajador y un patrón sin fecha fija de terminación.

Para determinar el tiempo que debe durar el contrato de trabajo, debemos contestar previamente la pregunta siguiente: para qué trabaja el hombre.

El hombre trabaja para satisfacer sus necesidades fisiológicas, psíquicas y sociales y, consecuentemente, para desarrollar plenamente su naturaleza de ser humano y cumplir con su auténtico destino.

Pero además de satisfacer sus necesidades por medio del trabajo, el hombre necesita certeza y seguridad de que va a seguir contando con ese trabajo, para tener resuelta la azorante preocupación de cómo se va a agenciar los satisfactores de sus futuras necesidades y poder, libre de la penuria y el miedo, disfrutar de holgura para utilizar y desarrollar plenamente sus energías potenciales y sus posibilidades creadoras.

La necesidad de certeza y seguridad en el presente y en el futuro se manifiesta en el ámbito del derecho del trabajo, como permanencia de la relación de trabajo.

La permanencia en el trabajo implica, en términos generales y doctrinales, solidez de las relaciones de trabajo y la seguridad plena y efectiva de que, en el presente y en el futuro, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familiares no dependerá de la arbitrariedad ni del capricho de los patrones.

La fr. XXII del a. 123-A de la C. consagró, desde 1917, “la regla de la permanencia de los trabajadores en sus empleos”, que se manifiesta en dos derechos fundamentales: 1) los trabajadores tienen derecho a que continúen sus

relaciones de trabajo hasta cuando exista una causa justificada para su disolución, y 2) en caso de despido injustificado, los trabajadores pueden demandar y obtener, a su elección, su reinstalación o el pago de una indemnización.

“El derecho al trabajo”, instituido en el primer párrafo del a. 123-A constitucional, significa, lisa y llanamente, el derecho a conseguir y conservar un trabajo.

En la LFT encontramos como manifestación y, a la vez como corroboración de la “regla, consagrada en la C., de la permanencia de los trabajadores en su empleo”, las normas e instituciones siguientes: a) La norma de que “el trabajo es un derecho y un deber sociales” (a. 3). b) La nulidad de algunas de las cláusulas del contrato de trabajo no disuelve el vínculo laboral sino que subsiste y, “en todo caso —dispone el a. 5— se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”. c) La continuidad de las relaciones de trabajo cuando se sustituye al patrón (a. 41). d) La suspensión de las relaciones de trabajo para evitar, ante la imposibilidad temporal de prestar o recibir el servicio, que se disuelva el vínculo laboral (aa. 42, 54 y 427 al 432). e) El límite taxativo de que el patrón solamente puede disolver unilateralmente, sin causa, la relación de trabajo, en los casos de los trabajadores de menos de un año de antigüedad, que estén en contacto directo y permanente con el patrón, que desempeñen trabajos de confianza, que correspondan al servicio doméstico o que sean eventuales (a. 49). f) La permanencia en el trabajo es fuente de múltiples derechos: vacaciones (a. 76), prima de vacaciones (a. 80), ascensos (a. 159), prima de antigüedad (a. 162), preferen-

cia para no ser suspendido (a. 428), preferencia para no ser reajustado (a. 437), etcétera.

La regla de permanencia de los trabajadores en su empleo consagrada en la C. se encuentra especialmente fortalecida en el a. 35 de la LFT, en su parte final, que prescribe: “a falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado”. Es decir, establece como regla general el contrato por tiempo indeterminado.

Una de las consecuencias prácticas de la aplicación de esta regla general consiste en que cualquier contrato de trabajo sin ninguna aclaración respecto al tiempo en que va a durar, se estima que es por tiempo indeterminado.

Pero aun cuando es cierta la necesidad de la permanencia de los trabajadores en su trabajo, la ley también tiene presente que en ocasiones el empresario, además de sus trabajadores de planta, requiere los servicios eventuales de trabajadores por alguna causa extraordinaria y transitoria.

Ante la necesidad de trabajadores eventuales, la LFT prevé dos formas de contrato: el de tiempo determinado y el de obra determinada.

Estas dos formas de contratos laborales constituyen excepciones a la regla general de la duración indefinida de las relaciones de trabajo y, por consiguiente, para que sean lícitas y tengan validez es necesario que exista una causa extraordinaria y transitoria —como la construcción de una casa, un recargo de trabajo, ausencia temporal de un trabajador, etcétera— que no amerite permanentemente los servicios del trabajador.

La SCJN corroboró, en jurisprudencia firme, lo anterior, al resolver: “De conformidad con los aa. 24, fr. II, 39 y

40 —actualmente el 35— de la LFT, la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea que la naturaleza del servicio que se va a prestar, así lo amerite, pues el espíritu de la Ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato [...]” (tesis 46, Sexta Época, Quinta Parte, *Apéndice 1917-1975*).

En el supuesto de que se estipule que un contrato de trabajo es por tiempo o por obra determinados, pero la necesidad de los servicios resultará permanente, tal estipulación no surte efectos, y entonces nos encontramos frente a una auténtica relación de trabajo por tiempo indeterminado. Se impone la realidad de la necesidad permanente del trabajo a la estipulación formal de la duración temporal del contrato de trabajo.

A los trabajadores ligados por un contrato de trabajo por tiempo indeterminado la LFT (aa. 132, fr. X, 156, 158 y 162) los denomina trabajadores de planta.

Los trabajadores de planta pueden ser de planta permanente o de planta de temporada.

Los trabajadores de planta permanente son los que prestan sus servicios durante todos los días laborales del año.

Los trabajadores de planta de temporada son los que, por así requerirlo las necesidades, sólo prestan sus servicios durante determinados periodos de cada año; por ejemplo: los azucareros en las zafras, los piscadores de algodón, los cosechadores de fresas, etcétera.

V. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CONTRATO POR OBRA DETERMINADA, CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Contribución. La palabra “contribución” tiene su origen etimológico en la expresión latina *contributio, -onis*. Es el sustantivo femenino, que quiere decir acción y efecto de contribuir.

Por su parte, el verbo “contribuir”, en su acepción más general, significa la acción de concurrir con otros aportando bienes para el logro de un fin determinado; en tanto que, en un sentido netamente fiscal, implica dar o pagar la cuota que a cada quien le corresponde a fin de sufragar los gastos públicos.

Jurídicamente, el término “contribución” denota un concepto genérico, aplicable a las aportaciones económicas que los particulares están obligados a hacer para sufragar las erogaciones del Estado.

1. La C. de nuestro país utiliza el concepto en forma consistente y regular, ya sea como verbo o sustantivo, al establecer la obligación que tenemos los mexicanos de contribuir a los gastos públicos de la Federación, de los estados, del Distrito Federal o de los municipios en que residamos (a. 31, fr. IV), así como al facultar al Congreso de la Unión para imponer las contribuciones necesarias a cubrir el presupuesto federal, discutiéndolas primero en la Cámara de Diputados (aa. 73, fr. VII, y 74, fr. IV); a la Asamblea de Representantes del Distrito Federal para decretar las que correspondan a dicha entidad federativa (a. 122, fr. IV, inciso b), y a las legislaturas de los estados para establecer las destinadas a los respectivos presupuestos estatales y municipales (aa. 115, fr. IV, y 116).

Por ello en nuestro sistema normativo el vocablo tiene un significado perfectamente acotado y definido, por el que se identifica de manera general a los distintos instrumentos de que dispone el fisco para financiar el gasto público.

2. En otros países se le da un significado semejante a expresiones diferentes. Un ejemplo importante lo tenemos en el vocablo “tributo” que se utiliza en la C., en la legislación y en la doctrina españolas.

Guiados por el pensamiento de Sáinz de Bujanda, integrantes de la corriente que encabeza, definen al tributo en sentido translativo y positivo como “una obligación cuya prestación consiste en entregar la suma de dinero que constituye para el ente público acreedor el ingreso tributario. En tal sentido, podemos definir al tributo como la obligación de realizar una prestación pecuniaria en favor de un ente público, para subvenir a las necesidades de éste, que la ley hace nacer directamente de la realización de ciertos hechos que la misma establece” (*Notas de derecho financiero*, tomo I, vol. 2o., p. 114).

La diferencia entre los conceptos de “contribución” y “tributo” no parece ser sólo terminológica sino semántica y conceptual, por lo que creemos que el primero de ellos es más completo y apropiado.

Esta expresión, además de implicar una acción más democrática y participativa que la imperativa de “tributo” en lo que atañe a la conducta que corresponde individualmente a cada contribuyente, de manera adicional denota que la acción del particular es compartida y concurrente con otros en la realización del fin público al que se destina.

3. La legislación fiscal federal ha procurado adecuarse al concepto de nuestra C., de tal manera que lo desarrolla como una noción genérica, y expresamente la clasifica en las especies siguientes: impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos (aa. 1o. y 2o. del Código Fiscal de la Federación).

De cierto modo subraya, en los preceptos citados, las notas definitorias de la contribución, como la obligación pecuniaria establecida en la ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma, para los gastos públicos.

4. El término “contribución”, en su acepción jurídica de principal medio de financiamiento del gasto público del Estado, se define como la obligación del particular de entregar al titular acreedor, la prestación pecuniaria establecida en la ley, por virtud de haber realizado el hecho previsto por la misma, la cual es proporcional, equitativa, coactiva y destinada al gasto público.

5. En materia de seguridad social, la palabra “contribución” tiene una acepción jurídica diferente a la analizada en los incisos anteriores.

La legislación sobre seguridad social utiliza el término “contribución” para identificar las aportaciones que efectúa el Estado para el financiamiento de algunos seguros, servicios y prestaciones en favor de los asegurados.

Así, tenemos que desde la primera LSS que ha regido en nuestro país, el legislador ha establecido la obligación del Estado de efectuar ciertos enteros para financiar los seguros de enfermedades y maternidad y de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y por muerte, con el evidente propósito de coadyuvar en su sostenimiento económico, circunstancia que ha permitido una estructura tripartita del IMSS, que comparten los trabajadores, los patrones y el propio Estado.

6. La LSS en vigor señala que dicha contribución se destine a los seguros de enfermedades y maternidad (aa. 113 y 115 y de invalidez, vejez, cesantía en

edad avanzada y muerte (aa. 176 y 178).

El monto de dicha contribución debe calcularse aplicando el 7.143% sobre el total de las aportaciones que efectúen los patrones respecto de todos y cada uno de sus trabajadores, proporción que debe destinarse a cada uno de los citados ramos del seguro social (aa. 115 y 178).

El 7.143% previsto para la contribución del Estado se calcula sobre el monto total de las cuotas a cargo del patrón, no sobre el salario base de cotización del obrero. Esto tiene el propósito de distribuir las cargas de la seguridad social en un 70% sobre el patrón; un 25% sobre el trabajador, y en un 5% sobre el presupuesto federal.

7. La ley prevé el caso, incluso, de que el Estado pague la contribución cuando un patrón se encuentre pagando al IMSS aportaciones adicionales a las prestaciones previstas en contratos colectivos que sean inferiores a las concedidas por dicha ley (aa. 28 y 30).

8. El Estado contribuye también en el financiamiento de los servicios de solidaridad social (a. 239), que son aquellos proporcionados exclusivamente en favor de los núcleos de población que constituyan polos de profunda marginación rural, suburbana y urbana, y que se determinen como sujetos de solidaridad social (a. 237).

9. En otras leyes de seguridad social también encontramos prevista la aportación estatal.

Podemos citar el caso de la LISSFAM, la cual prevé la contribución del presupuesto federal en el sostenimiento de varias prestaciones de seguridad social en favor de los miembros de dichas fuerzas armadas (a. 3o., frs. III y IV).

10. La llamada “contribución del Estado” significa, desde el ángulo finan-

ciero público, que el sostenimiento de los seguros, servicios y prestaciones sociales a que se destina se distribuye entre todos los contribuyentes del presupuesto federal, razón por la cual se difunde económicamente el financiamiento de los mismos entre todos los mencionados contribuyentes.

Ya hemos dicho que la contribución del Estado a los ramos de enfermedades y maternidad y de invalidez, vejez, cesantía por edad avanzada y muerte, se estableció desde 1943 en que entró en vigor la primera LSS.

En aquel tiempo la distribución tripartita de los recursos destinados a ambos ramos del seguro social tuvo proporciones diferentes, de tal manera que el 50% descansó en los patrones, el 25% en los trabajadores y el 25% restante en la contribución estatal. Esta distribución se mantuvo hasta 1965.

En 1966 se aumentó la proporción correspondiente a los patrones para hacerla llegar hasta el 62.5% del total, disminuyendo, correlativamente, la contribución estatal a un 12.5% y manteniendo la obrera en el 25%.

En 1986 se volvió a aumentar la proporción en que participan los patrones, para hacerla llegar al 70% actual, en los ramos a que nos referimos, año a partir del cual la contribución del Estado disminuyó al 5% del total en que se encuentra hasta ahora.

Luis CARBALLO BALVANERA

Cónyuge. Esta palabra proviene del latín *coniunxugis* que significa consorte, esposo o esposa; personas unidas en matrimonio.

Como consecuencia del vínculo matrimonial, los cónyuges, esposo o esposa, adquieren una serie de derechos y

obligaciones regulados por las legislaciones en materia civil o familiar. En materia de seguridad social, la calidad de esposa o esposo, del trabajador asegurado o del sujeto pensionado, da derecho a recibir una serie de prestaciones en especie y en dinero que varía según el régimen de seguro a que esté sujeto el propio asegurado o pensionado.

Las prestaciones que pueden recibir son de tipo médico (asistencia médica por enfermedades, accidentes o maternidad), social (centros de seguridad social para el bienestar familiar, centros sociales, juveniles y vacacionales, talleres de capacitación, etcétera), y económico (pensiones, asignaciones familiares, ayuda asistencial, ayuda para funerales o lactancia) derivadas de los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, muerte o retiro. Todos éstos, junto con el seguro de guarderías para hijos de aseguradas, forman el régimen obligatorio del seguro social regulado por la Ley del mismo nombre.

Las prestaciones a que tiene derecho el cónyuge del asegurado o pensionado, según el tipo de seguro de que se trate, son las siguientes:

a) De las prestaciones derivadas del seguro de riesgos de trabajo (subsidios, pensiones, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicios de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia, rehabilitación aa. 63 y 65 de la LSS) la única prestación que puede recibir el cónyuge es una pensión por la muerte del trabajador asegurado, derivada, por supuesto, de un accidente o enfermedad laboral.

El a. 71 de la LSS señala: "Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las personas señaladas en

este precepto las siguientes prestaciones: II. A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo que estando totalmente incapacitado hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del ramo de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte”.

Una situación similar se prevé en la LISSSTE en sus aa. 41 y 75, frs. I y III.

El cónyuge, en caso de muerte del trabajador, ocasionada por una enfermedad o accidente de trabajo, tiene el derecho —aunque no de manera exclusiva— al pago de una cantidad igual a dos meses de salario por concepto de ayuda para gastos de funeral. Este pago no corresponde únicamente a la viuda, sino “a la persona, preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos del funeral” (a. 71 de la LSS).

b) El seguro de enfermedades y maternidad ofrece, en general, las siguientes prestaciones: en caso de enfermedad se proporciona asistencia médica quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria, y diversos subsidios (aa. 99, 104 a 112 de la LSS); en caso de maternidad se proporciona asistencia obstétrica (durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio), ayuda en especie por seis meses para lactancia y una canastilla al nacer el hijo (a. 102 de la LSS).

El a. 92 de la LSS establece, en cuanto al cónyuge, que quedan amparadas bajo este ramo de seguro social: la es-

posa del asegurado; el esposo de la asegurada; la esposa del pensionado por incapacidad permanente, por invalidez, por vejez o por cesantía en edad avanzada; y el esposo de la pensionada. Las prestaciones a que tienen derecho, tanto esposa como esposo, en caso de enfermedad son: asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria (aa. 99 y 101 de la LSS). Las prestaciones a la esposa en caso de maternidad son: asistencia obstétrica (durante el embarazo, el alumbramiento y puerperio) y ayuda en especie por seis meses para lactancia.

Los pensionados por viudez también tienen derecho a la asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, según lo dispuesto por los aa. 92, fr. II, inciso c), 99 y 101 de la LSS.

La LISSSTE regula esta situación en los aa. 23 fr. I, 24 frs. I y V, 28 y 29.

El cónyuge, en caso de muerte del trabajador ocasionada por una enfermedad o accidente no profesionales, tiene el derecho —aunque no de manera exclusiva— al pago de una cantidad igual a dos meses de salario por concepto de ayuda para gastos de funeral. Este pago no corresponde de manera exclusiva a la viuda, sino “a la persona, preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos del funeral” (a. 112 de la LSS).

c) Respecto a los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, éstos dan derecho al asegurado a las prestaciones siguientes: pensión (temporal o definitiva en el caso de invalidez), asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial (aa. 129, 137 y 144 de la LSS).

Las prestaciones que puede recibir un cónyuge, derivadas de cualquiera de estos seguros, son: asignaciones familia-

res y ayuda asistencial. Éstas le serán proporcionadas en el momento que el asegurado quede pensionado.

El a. 164 de la LSS señala: “Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederán a los beneficiarios del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, de acuerdo con las siguientes reglas: I. Para la esposa o concubina del pensionado, el quince por ciento de la cuantía de la pensión”. Por lo que se refiere a la ayuda asistencial el a. 116 del citado ordenamiento establece: “El Instituto concederá ayuda asistencial al pensionado por invalidez, vejez, o cesantía en edad avanzada, [...] así como a las viudas pensionadas, cuando su estado físico requiera ineludiblemente que lo asista otra persona, de manera permanente o continua [...] la ayuda asistencial consistirá en el aumento hasta el veinte por ciento de la pensión de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada o viudez que esté disfrutando el pensionado”.

d) El seguro de muerte contempla las prestaciones siguientes: “I. Pensión de viudez; II. Pensión de orfandad; III. Pensión a ascendientes; IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule, y V. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de éste título” (a. 149 de la LSS). Dichas prestaciones se otorgarán a los beneficiarios de un asegurado o pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, cuando acontezca su muerte por causas ajenas a un accidente o enfermedad laboral (a. 150, LSS).

De las prestaciones señaladas, la esposa o esposo del asegurado(a) o pensionado(a) tienen derecho a: pensión

por viudez, asistencia médica y, tratándose de la viuda pensionada, ayuda asistencial.

En lo tocante a la pensión, ésta se encuentra regulada en el a. 152, que dice: “Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o del pensionado [...] La misma pensión le corresponderá al viudo que estuviese totalmente incapacitado y que hubiese dependido económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada fallecida”.

En lo referente a la asistencia médica para el viudo o viuda, esta disposición se encuentra prevista en el ya aludido a. 149, que a su vez remite a los aa. 92, fr. II, inciso c), 99 y 101 del título IV de la LSS.

Por lo que se refiere a la ayuda asistencial, ésta se proporciona a la viuda pensionada cuando: “su estado físico requiera ineludiblemente que lo asista otra persona, de manera permanente o continua”. Dicha ayuda consiste, según lo dispuesto en el a. 166, en el aumento hasta el veinte por ciento de la pensión de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada o viudez que esté disfrutando el pensionado.

La LISSSTE regula este tipo de pensiones por viudez en los aa. 73 y 75, frs. I y III. Lo referente a asistencia médica se encuentra previsto en los aa. 23, fr. I, y 24, frs. I y V.

e) Finalmente, en el caso del seguro de retiro, el a. 183-S de la LSS establece que en caso de fallecimiento del trabajador, titular de una cuenta individual de ahorro para el retiro, “la institución de crédito respectiva entregará el saldo de la cuenta individual a los beneficiarios que el titular haya señalado por escrito para tal efecto [...] A falta de los beneficiarios [...] dicha entrega

se hará en el orden de prelación previsto en el artículo 501 de la LFT". La LFT en su a. 501 indica: "Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte: I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más [...]".

Arturo ANZURES MARTÍNEZ

Cotización. Es el sustantivo femenino que corresponde al verbo transitivo "cotizar". Este vocablo proviene del francés *cotiser*, que en su significado original quiere decir fijar o poner precio a alguna cosa, y de allí ha pasado al español, en su primera acepción, con el sentido de pagar una cuota, o en su quinta acepción, de pagar una persona la parte correspondiente de gastos colectivos, contribuciones, afiliaciones u otros conceptos.

En la legislación mexicana de la seguridad social el concepto "cotización" ha venido siendo empleado para complementar diferentes nociones, antes que con un sentido propio y exclusivo.

Examinando desde ese ángulo su significado legal, podemos precisar el sentido con el que es utilizado en la legislación.

En la ley en vigor, el concepto "cotización" lo vemos aplicarse complementando algunas otras nociones.

Éste es el caso del salario base de cotización (véase esta voz), así como de las semanas de cotización que se emplean para los efectos del cálculo de las prestaciones a que un asegurado tiene derecho.

En efecto, es muy frecuente encontrar en las disposiciones de la ley de la materia la expresión "cotizaciones se-

manales", la cual se utiliza, básicamente, para referirse al número de semanas por las que se haya pagado la cuota respectiva que origina el derecho a una determinada prestación en dinero o en especie (aa. 112, 118, 131, por ejemplo).

En otras ocasiones el legislador emplea el término "cotizando", para señalar el punto de referencia económico que sirve para la determinación y pago de las cuotas obrero-patronales. Así, tenemos que en el a. 65, fr. I, de la ley de la materia, al referirse a las prestaciones en dinero a que tiene derecho un asegurado que sufra un riesgo de trabajo, establece que si aquél se incapacita para trabajar, "recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el monto de ocurrir el riesgo".

Como se observa, la expresión utilizada denota el punto de referencia legal sobre el cual se calcula el pago de las cuotas, así como el acto mismo de pago de éstas.

Así también se emplea legalmente el término para referirse a la "forma de cotización" del obligado. En el a. 35 de la Ley se prevé el procedimiento para determinar dicha forma de cotizar considerando el bimestre natural como periodo de pago de las cuotas, el salario diario y la unidad de tiempo en que dicho salario se calcula.

Primordialmente la palabra "cotización" se utiliza en la Ley en vigor, para referirse al concepto de salario base sobre el cual se pagan las aportaciones de seguridad social.

Dicho concepto se establece en el a. 32 de la LFT, de donde resulta que la expresión "cotizar" viene a denotar el acto de pago de las diferentes cuotas de los distintos seguros, establecidas a cargo de los obligados.

En algún tiempo se le utilizó para identificar los grupos de cotización, que desaparecieron de la estructura legal por diferentes razones financieras, entre ellas el efecto de la inflación en los distintos elementos de las cuotas obrero-patronales.

Luis CARBALLO BALVANERA

Cuantía básica. De “cuanto”, del lat. *quantus*. Es uno de los dos elementos de que se componen las pensiones de invalidez y vejez de los asegurados por estos ramos del régimen obligatorio de la LSS, que consiste en una cantidad de dinero determinada conforme a un porcentaje del salario promedio de las últimas doscientas cincuenta semanas de cotización, asignada a todos los pensionados por los citados seguros, según se encuentren ubicados en alguno de los grupos de salario en veces el salario mínimo general vigente para el Distrito Federal, contenidos en la tabla del a. 167 de la mencionada Ley.

Gustavo CÁZARES GARCÍA

Cuantía básica, Determinación de la. Para efectos de determinar la cuantía básica anual de la pensión y sus incrementos, que es el otro elemento de que se integra ésta, se tiene que obtener un salario diario que será el correspondiente al promedio de las últimas doscientas cincuenta semanas de cotización del sujeto asegurado. Lo anterior significa que el asegurado que reúna los requisitos para obtener una pensión por invalidez o vejez, no va a recibirla con base en su último salario, sino con base en el que percibió las últimas doscientas cincuenta semanas anteriores a su baja del régimen obligatorio. En caso de no tener el asegurado el núme-

ro de semanas de cotización mencionadas, el salario diario se obtendrá del promedio del número que tuviera, que no podrá ser menor de ciento cincuenta, que son las exigidas para el otorgamiento de las pensiones por invalidez y muerte.

Gustavo CÁZARES GARCÍA

Cuota obligatoria. La palabra “cuota” proviene del latín *quota*, “parte”, y derivado, a su vez, del adjetivo interrogativo *quotus*, “cuánto”, “cuán numeroso”, y la misma, dentro del lenguaje común, denota parte o cantidad fija o proporcionada.

Conforme al a. 2º del CFF, las cuotas de seguridad social se denominan aportaciones de seguridad social, y las define como las contribuciones establecidas en la ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

Dentro del derecho mexicano de la seguridad social, por “cuota de seguridad social” se entiende la contribución que el particular debe aportar a la entidad o dependencia pública encargada de prestar el servicio, a fin de que ésta cubra y proporcione a los sujetos de aseguramiento y/o sus beneficiarios, tanto los riesgos como los servicios previstos por la ley o pactados en un contrato colectivo. Este tipo de cuota es de carácter proporcional por señalar la ley respectiva su monto en un por ciento fijo sobre el valor de la base de la misma.

1. Las cuotas, como aportaciones de seguridad social, deben contener los elementos de cualquier contribución, a

saber: el sujeto pasivo de la relación, objeto, base, tasa y época de pago estén consignados de manera expresa en la ley.

a) El sujeto de la relación será siempre el que se coloque en el supuesto previsto por la ley para contraer el conjunto de obligaciones establecidas en la misma, pudiendo éste (sujeto) integrarse por una dicotomía de patrón y trabajador, el primero como sujeto obligado a enterar las cuotas a la entidad que presta el servicio, y el segundo como sujeto de aseguramiento y de conformidad con el principio general de derecho *obligationibus in solidum, electo, unum, alterum exclusisse, videtur* (en las obligaciones solidarias, elegido un deudor, se considera excluido el otro). Aunque la obligación primaria la tiene el patrón por ser el sujeto pasivo (pagador de la contribución, para Flores Zavala, o contribuyente empresarial para Almansa), dicha obligación puede recaer en el trabajador en ciertas especiales ocasiones, como lo sería el caso de optar por un régimen voluntario de aseguramiento.

b) El objeto de la aportación es el de financiamiento de la finalidad misma y propia de la seguridad social, como es el de garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

c) La base de la cuota o base gravable de la aportación de seguridad social, es la cuantía sobre la que se determina el impuesto a cargo de un sujeto y, en la especie, la constituye la percepción, en efectivo y ciertas en especie, que obtenga el sujeto de aseguramiento.

d) La tasa de la cuota de seguridad social es la cantidad en dinero que se

paga por los servicios de seguridad social por el sujeto pasivo de la obligación o se percibe por la prestación de los mismos por el pasivo de la misma (obligación).

e) La época de pago de la cuota de seguridad social la constituye la fecha o plazo, cierto y conocido, en que la misma debe ser cubierta a la entidad (Estado) que proporciona el servicio. Dicha fecha o plazo, al igual que cualquier otro de los elementos antes mencionados, no puede ser dejado al libre albedrío o decisión unilateral del sujeto activo de la relación tributaria.

2. La calidad de obligatoria de la aportación que el particular lleve a cabo por concepto de cuota de seguridad social debe provenir precisa y exclusivamente de la ley, ya que ésta es una contribución forzada, una prestación en dinero o en especie que el Estado fija unilateralmente con carácter imperativo, en ejercicio de su poder o soberanía tributaria, pero necesariamente a través de una ley formal y materialmente considerada a todas aquellas personas cuya situación coincida con la que la ley señale como generadora de la contribución o cuota de seguridad social. Esta obligación constituye la parte fundamental de la relación jurídica entre la entidad prestadora del servicio de seguridad social (Estado) y el medio por el cual dicha entidad se allega los fondos necesarios para el financiamiento del propio servicio y que, de conformidad con el a. 6º del CFF, nace sólo cuando se realizan las situaciones jurídicas o de hecho previstas en la ley de la materia. La obligatoriedad de la cuota se da al generarse la situación prevista por la ley, y es esta situación la que tiene dicho efecto, de modo que antes de que esto acontezca no existe la propia

obligación fiscal ni la facultad de la entidad. Este principio está implícito en el más general denominado “principio de legalidad fiscal” contenido en el a. 31, fr. IV, de la C.

Es conveniente insistir en que la ley es la única fuente de la obligatoriedad de la cuota de seguridad social; para que ésta nazca es preciso que acontezca la situación o presupuesto jurídico o de hecho previstos al efecto previamente por la ley, y a la cual se vincula la generación y exigibilidad de la misma y la relación entre la entidad y los particulares. En tal virtud, la persona respecto de la cual no se ha realizado este presupuesto, no podrá tener el carácter de sujeto de aseguramiento u obligado al pago de la prestación que implica la cuota de seguridad social. Los principios enunciados se encuentran implícitos en el más general denominado “principio de legalidad” contenido en los aa. 16 y 31, fr. IV, de la C., y que la jurisprudencia de la SCJN ha definido en los siguientes términos:

“IMPUESTOS, PRINCIPIO DE LEGALIDAD QUE DEBEN SALVAGUARDARLOS. Al disponer el artículo 31, fracción IV, de la Constitución federal que son obligaciones de los mexicanos contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del estado y municipio en que residen, de la manera proporcional y equitativa que disponen las leyes, no sólo establece que para la validez constitucional de un tributo es necesario que, primero, esté establecido por ley, segundo, sea proporcional y equitativo y, tercero, sea destinado al pago de los gastos públicos, sino que también exige que los elementos esenciales del mismo, como pueden ser sujeto, objeto, base, tasa y época de pago estén consignados de manera expresa en la ley, para

que así no quede margen para la arbitrariedad de las autoridades exactoras, ni para el pago de impuestos imprevisibles o a título particular, sino que a la autoridad no quede otra cosa que aplicar las disposiciones generales de observancia obligatoria dictadas con anterioridad al caso concreto de cada causante, y el sujeto pasivo de la relación tributaria pueda en todo momento conocer la forma cierta de distribuir para los gastos públicos de la Federación, del estado o municipio en que reside. Es decir, el principio de legalidad significa que la ley que establece el tributo debe definir cuáles son los elementos y supuestos de la obligación tributaria; esto es, los hechos imponibles, los sujetos pasivos de la obligación que va a nacer, así como el objeto, la base y la cantidad de prestación, por lo que todos esos elementos no deben quedar al arbitrio o discreción de la autoridad administrativa. En resumen, el principio de legalidad en materia tributaria puede enunciarse mediante el aforismo adoptado por analogía del derecho penal, *nullum tributum sine lege*”.

Adolfo GARCÍA AVENDAÑO

Cuotas obrero-patronales. El vocablo “cuota” proviene del latín *quota*, que significa, literalmente, cuanto. Por ello, en su primera acepción en español tiene el sentido cuantitativo de una parte o porción fija y proporcional respecto del todo de referencia. El segundo significado que se le atribuye tiene una relación más directa con las contribuciones, pues asume el carácter de la cantidad de dinero que corresponde pagar a cada contribuyente.

Jurídicamente, la palabra “cuota” tiene aplicaciones semejantes en las distintas disciplinas del derecho, siempre

referidas a identificar una parte del todo. En México es frecuente, en la materia civil y en menor grado en la fiscal, el uso del término “alícuota”, como expresión calificada del sustantivo “cuota”, o sea, el adjetivo que significa, por sí mismo, la parte proporcional de un todo.

En nuestro medio fiscal la palabra “cuota” se utiliza para designar a las cuotas fijas y a las de derrama como tipos o especies de uno de los elementos esenciales de toda contribución; esto es, aquel que en nuestro medio comúnmente se le denomina tasa del gravamen.

Así considerada, se refiere al aspecto general y abstracto de dicho elemento que se expresa en el mandato legislativo. Por esta razón algunos opinan que es más apropiada la expresión “alícuota”, por denotar la proporción de la base gravable que habrá de aplicarse con regularidad a todos los casos que ocurran durante su vigencia normativa. Cabe advertir que la observación anterior no abarcaría el supuesto de cuotas establecidas por el legislador en cantidades predeterminadas. Seguramente que ésta y otras razones han originado que la tradición jurídica mexicana prefiera emplear el término “tasa” con la connotación de designar al género de tal elemento esencial de las contribuciones, en tanto que el vocablo “cuota” se haya convenido usarlo para denominar a algunas especies de aquélla.

En la legislación sobre seguridad social el término “cuota” adquirió carácter propio y distintivo, calificado por la expresión “obrero-patronal” a fin de recalcar la proveniencia bipartita de las aportaciones financieras de los particulares para el sostenimiento de los seguros sociales.

De esta forma, el concepto “cuotas obrero-patronales” tiene en nuestro

fundamento jurídico una connotación singular que el legislador no se ha atrevido a suprimir, aun cuando pareciera lógico hacerlo al haberse acuñado la noción más precisa y general de “aportaciones de seguridad social”, a partir del 1o. de enero de 1983 en que inició su vigencia la clasificación de las contribuciones contenida en el actual Código Fiscal de la Federación.

No deja de ser imprecisa la denominación del concepto, dado que confunde la noción sustantiva referente a la obligación de aportar con el carácter cuantitativo de esta última, además de que, como se sabe, el financiamiento de los seguros sociales es tripartito, no debiendo olvidarse la contribución del Estado (véase esta voz) que aún se mantiene, independientemente de que la tendencia histórica sea a suprimirla, así como que en algunos supuestos los obligados a pagarlas no tienen el carácter de trabajador ni el de patrón.

Se designa con la expresión “cuotas obrero-patronales” a las aportaciones de seguridad social establecidas en la ley a cargo de obreros y patrones (aa. 1o., fr. II, inciso 2 de la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 1994, y 19, frs. III y V, y 96 de la LSS), de donde se ha ampliado a las que deben pagar otros asegurados distintos de los trabajadores (aa. 194, 205, 206, frs. II y III, 213 y 217 de la ley de la materia).

De los cinco seguros que comprende el régimen obligatorio (a. 11), su financiamiento corresponde exclusivamente al patrón, tratándose de los relativos a riesgos de trabajo, guarderías para hijos de aseguradas, y de retiro (aa. 77, 78, 183-A y 191).

Los seguros de enfermedades y maternidad y de invalidez, vejez, cesantía

en edad avanzada y muerte, se financian con las aportaciones de trabajadores y patrones (aa. 113, 114, 176 y 177), así como con la contribución a cargo del Estado (aa. 30, 113, 115, 176 y 178).

También corren a cargo exclusivo del patrón, los capitales constitutivos (véase esta voz) de las prestaciones en dinero y en especie a que tenga derecho el trabajador en los seguros de riesgos de trabajo (aa. 77, 84 y 85), de enfermedades y maternidad (a. 96), así como por invalidez, vejez, cesantía por edad avanzada y muerte (a. 181).

El Estado contribuye al financiamiento de los servicios de solidaridad social (a. 239), así como antes se mencionó, de los seguros de enfermedades y maternidad (aa. 113 y 115) y de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (aa. 176 y 178).

De otra parte, también deben pagar las cuotas quienes se encuentren en los supuestos de incorporación obligatoria al régimen del seguro social (a. 13), continuación voluntaria en el régimen obligatorio (capítulo VII del título segundo), así como en las hipótesis de incorporación voluntaria al mismo (capítulo VIII del título segundo). Asimismo, se cubren cuotas por la contratación de los seguros facultativos y adicionales (título tercero). En todos estos casos el sujeto obligado paga la cuota por una razón distinta al carácter de trabajador o de patrón.

La obligación de pagar las cuotas se origina por la realización de diferentes supuestos que se encuentran previstos por la LSS, entre los cuales el más importante es la existencia de una relación de trabajo vinculatoria del trabajador con un patrón (a. 12, fr. I).

Esta hipótesis representa la de mayor significado para la seguridad social,

tanto desde el punto de vista histórico como por su trascendencia económica y social.

No obstante, considerando su carácter de componentes del factor trabajo, en plano de equidad, el legislador ha establecido que al igual que todo trabajador vinculado a un patrón por una relación laboral, son sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio del seguro social:

A. Los miembros de sociedades cooperativas de producción.

B. Los integrantes de las administraciones obreras o mixtas en alguna empresa, sea que esta situación se haya originado como efecto de una huelga o por otra causa.

C. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, en caso de estar organizados en un grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, previstos en la Ley de Crédito Agrícola (a. 12).

Además se prevé la incorporación obligatoria, mediante decreto presidencial (a. 13), de otros sujetos de aseguramiento, como son:

a) Los integrantes de industrias familiares.

b) Los trabajadores independientes, sean profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y otros no asalariados.

c) Los ejidatarios y comuneros en caso de que estén organizados para el aprovechamiento económico de los ejidos y comunidades, así como estos mismos sujetos y los pequeños propietarios cuando hayan celebrado contratos de asociación, producción y financiamiento.

d) Los pequeños propietarios con más de veinte hectáreas en tierras de riego o sus equivalentes.

e) Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios en cualquier supuesto.

f) Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no estén asegurados en los términos de la ley (a. 13).

g) Los trabajadores domésticos (a. 203), y

h) Los burócratas de los órganos descentralizados federales, de las entidades federativas o municipios (a. 219).

Por otra parte tenemos el régimen de continuación voluntaria en el régimen obligatorio, en el supuesto de que sea dado de baja un asegurado con 52 cotizaciones semanales como mínimo (a. 194).

En tanto se establece la incorporación obligatoria, mediante decreto del Ejecutivo Federal, de las personas señaladas en la enumeración anterior, las mismas pueden incorporarse al seguro social por decisión voluntaria del interesado o del patrón de los trabajadores domésticos (aa. 18 y 203 y capítulo VIII del título segundo de la ley de la materia).

Finalmente, se genera el régimen voluntario del seguro social, mediante la contratación de seguros facultativos o adicionales en los términos del título tercero de la Ley, de los cuales también se deriva la obligación del pago de cuotas.

En cada una de las hipótesis mencionadas encontramos varios elementos constitutivos que de producirse en la realidad de los hechos, originan la obligación de pago de las "cuotas". Nos referimos a los elementos material, subjetivo, temporal y espacial de dichas hipótesis.

Siguiendo el supuesto más importante y general que las configura, el de la

relación de trabajo, descubrimos la presencia de dichos elementos.

En efecto, desde el punto de vista material, éste se presenta por la existencia de cualquier acto que dé origen a la relación de trabajo, esto es, de la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (a. 20 de la LFT), así como independientemente de la personalidad jurídica, de la naturaleza económica o de la circunstancia de exención fiscal que caractericen al patrón, tal como lo señala el legislador de la materia (a. 12, fr. I).

El elemento subjetivo se identifica en la plena configuración jurídica de los integrantes de dicha relación de trabajo, esto es, como trabajador y como patrón, en los términos de la legislación del trabajo. Así también, el propio legislador de la materia destaca el hecho de que el carácter de patrón, para los efectos de la seguridad social, no se pierde por la naturaleza económica, personalidad jurídica o circunstancia de que una ley especial lo exente del pago de impuestos o derechos.

El elemento temporal está constituido por la adecuación entre la vigencia de la disposición general obligatoria y la existencia de la relación de trabajo, vinculada entre el trabajador y el patrón.

Finalmente, el elemento espacial está representado por el ámbito territorial de aplicación de la disposición general obligatoria de la seguridad social y la ubicación, dentro de este ámbito, de los efectos jurídicos de la relación de trabajo de que se trate. Siendo federal la materia, el ámbito espacial al que nos referimos está formado por la extensión del territorio nacional.

En las demás hipótesis legales de configuración del vínculo obligatorio de

las cuotas, encontraremos también la presencia de los elementos mencionados.

La obligación de pago de las cuotas constituye una relación jurídica con características propias, que vincula, de una parte, al titular de las mismas, y de la otra, a los distintos obligados.

El titular de las cuotas es la Federación, atendiendo a lo dispuesto por el a. 1o., fr. II, inciso 2 de la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 1994, con base en el cual percibe su importe y los aplica al fin especial de sufragar los gastos de cada uno de los distintos ramos del seguro social a los cuales corresponden.

El a. 12, párrafo tercero, de la citada Ley de Ingresos de la Federación, establece que no se concentrarán en la Tesorería de la Federación los ingresos provenientes de las aportaciones de seguridad social destinadas, entre otros organismos, al IMSS.

Por tanto, el citado Instituto es el destinatario de dichas cuotas, en virtud de la prescripción legal que ordena que las mismas constituyan parte de sus recursos financieros (a. 242, fr. I), de la misma forma que la contribución del Estado, los intereses, alquileres, rentas, rendimientos, utilidades y los demás bienes e ingresos a que se refiere el legislador en el citado precepto.

El propio Instituto tiene el doble carácter de titular-destinatario de las cuotas y de autoridad competente, como organismo fiscal autónomo (a. 268), con facultades para determinar créditos, dar bases para su liquidación y para fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos.

La base para determinar el monto de las cuotas es el salario base de la cotización (véase esta voz), mismo que se

integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y, en principio, cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios (a. 32); sin embargo, el propio legislador ha excluido varios conceptos que no se toman en cuenta para determinar el importe de las cuotas.

La determinación en cantidad líquida de las cuotas obrero-patronales se lleva a cabo aplicando sobre la base de cotización, el por ciento previsto por la Ley.

A dicho por ciento se le denomina legalmente como prima. En algunos casos, el legislador utiliza con el mismo significado la denominación de "cuota", o incluso de "tasa".

En cada ramo del seguro social la ley prevé los porcentos que, por concepto de primas, deben ser aplicados para determinar las cuotas a cargo de trabajadores y patrones.

En el caso del seguro de riesgos del trabajo la identificación de la prima aplicable resulta de la aplicación de un procedimiento en el que se toman en cuenta varios elementos, a saber: la clasificación de las empresas (véase esta voz) en grupos de actividad, clases y grados de riesgo, y los índices de frecuencia y de gravedad (a. 79). Asimismo, para la revisión anual y modificación del grado de riesgo de una empresa, la ley prevé aplicar los índices de siniestralidad para el efecto de identificar la prima respectiva (a. 80). La tabla que contiene las primas aplicables se estructura a partir del grupo 1, al que corresponde el por ciento de 0.34785, y concluye en el grupo 100, al que se le aplica el por ciento de 10.03500.

En el siguiente cuadro se señalan los porcentos aplicables a cada ramo del seguro social y a los distintos obligados:

	PRIMAS		
	Patrón	Obrero	Estado
I. Riesgos del trabajo	de 0.34785 % a 10.03500		
II. Enfermedades y maternidad	8.750 %	3.125 %	7.143 % (del total de las patronales)
III. De invalidez, vejez, cesantía y muerte	5.950 %	2.125 %	7.143 % (del total de las patronales)
IV. De retiro	2 %		
V. De guarderías	1 %		

El 7.143 por ciento previsto para la contribución del Estado (véase esta voz), se calcula sobre el monto total de las cuotas a cargo del patrón, no sobre el salario base de cotización. Esto tiene el propósito de distribuir las cargas de la seguridad social en un 70% sobre el patrón; un 20% sobre el trabajador, y en un 5% sobre el presupuesto federal.

Las cuotas deben pagarse por bimestres vencidos a más tardar el día quince de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año, con excepción de las cuotas del seguro de retiro, las que deberán enterarse los días diecisiete de dichos meses. A cuenta de los pagos bimestrales, excluyendo las cuotas por el seguro de retiro, deberán hacerse enteros provisionales a más tardar los días quince de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año, mismo que será por el equivalente al cincuenta por ciento del monto de las cuotas del bimestre (a. 45).

El patrón se encuentra obligado a efectuar la retención de las cuotas que corresponde pagar al obrero, descontando del salario de éstos la cantidad de que se trate (a. 44), excepto los casos en que este último perciba como cuota diaria el salario mínimo (a. 42).

El patrón tiene a su cargo varias obligaciones en materia de seguridad social, además de enterar las cuotas que le corresponde cubrir cuenta ajena. Destacan por su importancia las siguientes: a) Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el seguro social; b) Llevar registros en los que asiente el número de días trabajados y salarios percibidos por sus trabajadores, tales como nóminas y listas de raya; c) Determinar y pagar las cuotas obrero-patronales; d) Proporcionar datos e informes para determinar la existencia y cuantía de las obligaciones a su cargo; e) Permitir la práctica de inspecciones y visitas domiciliarias, y f) En el caso de emplear trabajadores de la construcción, expedirles constancia del número de días trabajados y salarios percibidos (a. 19). Cuando el patrón reúna ciertos requisitos, además deberá presentar el informe sobre situación financiera dictaminado por un contador público autorizado, incluyendo un anexo relativo al pago de las cuotas obrero-patronales (a. 19-A).

Las cuotas obrero-patronales una vez determinadas, en su carácter de créditos a favor del IMSS, tendrán la misma preferencia que los créditos fiscales, en los términos previstos por el CFF (a. 269).

La extinción de las cuotas en su carácter de obligación formada por la realización de las hipótesis legales y de crédito fiscal, se extingue por caducidad del derecho correlativo y por prescripción, respectivamente, por el transcurso de cinco años, computados en los términos de los aa. 276 y 277 de la LSS.

Entre los distintos antecedentes de las cuotas que nos ocupan, tienen un lugar relevante la LSS, en vigor a partir del 1o. de abril de 1973, así como su modificación establecida por decreto

de reformas en vigor a partir del 21 de julio de 1993, en el que sustancialmente se cambia el salario base de cotización, los topes al mismo, la estructura de las primas, la distribución de las car-

gas entre el patrón, los trabajadores y el Estado, así como se destaca el carácter fiscal de las aportaciones de seguridad social.

Luis CARBALLO BALVANERA