

E

Embargo al salario. Es la afectación que decretada por autoridad competente sobre la retribución económica que paga el patrón a su trabajador, tiene por objeto asegurar únicamente el cumplimiento de la obligación de dar alimentos a cargo de este último.

Tanto en la legislación laboral como en la burocrática vigentes se encuentran previstas determinadas medidas de carácter tutelar, cuyo fin es que el trabajador efectivamente reciba la retribución que debe pagársele por el trabajo o servicio que preste. Lo anterior constituye lo que podríamos entender como defensa del salario.

En un sentido amplio, la idea de defensa o protección del salario alude a los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de un salario que responda a los objetivos del estatuto laboral (Mario de la Cueva).

Dentro de la protección que la antedicha legislación brinda al salario, está la que tiene frente a las acciones judiciales o administrativas que tiendan a su embargo, excepción hecha del ordenado por autoridad competente que tenga por objeto exigir la obligación civil de pagar alimentos.

De este modo observamos que el a. 112 de la LFT dispone que “Los salarios de los trabajadores no podrán ser

embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V” (esto es, la esposa, hijos, ascendientes y nietos del propio trabajador).

Adicionalmente y reafirmando su mandato, el aludido precepto libera expresamente a los patrones de cumplir cualquier otra orden judicial o administrativa de embargo.

Por su parte, el a. 41 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, dice: “El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, fuera de lo establecido en el artículo 38.”

Conforme a la fr. IV del mencionado a. 38, únicamente pueden efectuarse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, en tratándose de descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador.

La existencia de la referida excepción a la inembargabilidad del salario encuentra su justificación en lo siguiente:

1. A que el salario constituye el patrimonio de la familia y no el patrimonio personal del trabajador.

Efectivamente, en torno al salario mínimo —que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador

por los servicios que preste— la C. estabuya que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos (a. 123, apartado A, fr. VI), mandamiento que por su parte recoge en sus términos el a. 90 de la LFT.

2. A que conforme al Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común, y para toda la República en Materia Federal, la obligación alimentaria—cuyas normas reguladoras son de orden público— posee, entre otras características, la de ser creadora de un derecho preferente (reconocido en favor del cónyuge y de los hijos sobre los ingresos y bienes del deudor alimentista); asegurable (a través de los medios legales de garantía, como son la hipoteca, prenda, fianza o cualquier otra forma de garantía suficiente a juicio del juez); intransigible (con excepción de las prestaciones que ya hubieren vencido), y no renunciable ni compensable.

En otro orden de ideas, resultaría pertinente señalar que en el a. 544, fr. XIII del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, se prevé una excepción más a la inembargabilidad de los salarios de los trabajadores, relativa al caso de la responsabilidad proveniente de delito.

Sin perjuicio de lo que al efecto dispone dicho numeral, parecería dudoso que un patrón estuviere obligado a dar cumplimiento a un embargo judicial, por tal responsabilidad y sobre los salarios de su empleado, en virtud de que la SCJN ha sustentado criterio, sobre el tema de la inembargabilidad del salario, en el sentido de que la LFT, por ser de observancia general en toda la República y reglamentaria de un precepto

constitucional, debe ser aplicada por los jueces de todos los estados, a pesar de las disposiciones en contrario que pudiera haber en las legislaciones locales (Jurisprudencia 1917-1985. *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación*, quinta parte, Cuarta Sala, página 243).

Finalmente, un caso de excepción a la inembargabilidad de los salarios no previsto actualmente en ley, cuyo establecimiento postula Euquerio Guerrero, es el referente al pago de las deudas fiscales a cargo del trabajador.

En efecto, en opinión del citado tratadista, resulta inmoral e injusto que a un trabajador, por el hecho de serlo, se le exima de la obligación que constitucionalmente tienen los mexicanos para contribuir conforme a sus posibilidades al sostenimiento de los gastos públicos (a. 31, fr. IV), y que como resultado de ello se le prive al fisco de las percepciones a que tiene derecho al no poder embargar, por concepto de créditos fiscales, parte del salario de un trabajador deudor.

Coincidimos con el punto de vista del autor en cuestión y estimamos justificada la adecuación conducente a las leyes de la materia, en especial al Código Fiscal de la Federación, que de manera expresa actualmente exceptúa de embargo a los sueldos y a los salarios (a. 157, fr. X).

Jorge J. ROSALES BLANCA

Embarazo. Tiempo comprendido entre la concepción y el nacimiento. También conocido como tiempo de gestación.

Es el estado fisiológico de la mujer que se inicia con la fecundación y termina con el fin del embarazo y la expulsión o extracción del producto.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Emergencia. Del latín *emergens*, emergente, accidente o suceso, evento de grave importancia.

Situación que por su gravedad determina el estado de alerta en los lugares de trabajo hasta que ésta haya sido superada.

La situación de emergencia puede presentarse por accidentes de trabajo o siniestros en los que no interviene la voluntad del hombre.

Octavio SALAZAR

Empleo. La voz tiene varios significados: se utiliza tanto para referirse a la acción y efecto de emplear como para señalar una jerarquía o categoría laboral. En su primera acepción, el término significa ocupar a alguna persona encargándole un negocio, comisión o puesto. “Emplear” viene del francés *employer*, y éste del latín *implicare*, que significa ocupar. En cuanto a la segunda, se utiliza para especificar una ocupación a la que se dedica una persona dentro de una escala de funciones, y así decimos que alguien desempeña el empleo de chofer, contador, etcétera. Un tercer sentido para el que se acostumbra el término empleo lo es para designar al número o porcentaje de personas empleadas. Por último, y sin que tenga ninguna relación con las definiciones antes asentadas, también se recurre a esta voz cuando se quiere hacer referencia al destino que se le da a algo.

Raúl PADILLA

Empresa. Es la unidad económica en la que intervienen el empresario y los trabajadores para la producción o distribución de bienes o servicios.

La empresa tuvo su origen en el campo económico y penetró, traslaticia-

mente, en el ordenamiento jurídico-laboral por los tres cauces siguientes: a) el mayor número de relaciones laborales —individuales y colectivas— se presenta en el marco de las empresas; b) esas relaciones laborales forman parte integrante de las propias empresas, y c) la fuente, el contenido, la duración, la modificación, la transmisión, la suspensión y disolución de las relaciones laborales han tenido que ajustarse a la estructura y naturaleza de las empresas.

En razón de esa penetración, la empresa ha sido reconocida por nuestro ordenamiento laboral positivo. El a. 123-A de la C. la reconoce y utiliza para referirse a ella los términos de “empresa” y “negociación”. Nuestra LFT vigente unifica el vocabulario, y en todos los casos usa la palabra “empresa”.

La LFT en su a. 16, da el siguiente concepto económico de empresa: “para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios”.

Esta noción es incompleta: puede estar integrada únicamente por el empresario y ser él mismo el que produce los bienes y servicios para distribuirlos personalmente sin necesidad de trabajadores. Para construir el concepto integral de empresa es necesario tomar en cuenta que se proyecte al exterior, no sólo para distribuir los bienes y servicios sino también para requerir y acoger en su seno el trabajo de personas distintas al empresario.

Este concepto que toma en cuenta la necesidad de trabajadores en el seno de la empresa, es precisamente el concepto que el legislador tuvo presente en la elaboración y para la aplicación de las normas de trabajo. Pero a pesar de que en todo el articulado el legislador tuvo

presente que en la empresa deben existir trabajadores, omite señalar la necesidad de su presencia. En consecuencia, para salvar la omisión del legislador, debemos entender por empresa, “para los efectos de las normas de trabajo, la unidad económica en la que intervienen el empresario y los trabajadores para la producción o distribución de bienes o servicios”.

Esta noción económica, que es la que penetró en nuestro ordenamiento laboral positivo, y las disposiciones de la LFT, nos revelan que en la empresa existen tres elementos: *a)* un elemento subjetivo, *b)* un elemento objetivo y *c)* un elemento teleológico.

a) El elemento subjetivo se encuentra integrado por el empresario y los trabajadores. El empresario y los trabajadores se vinculan a la empresa a través de sus conductas.

Estas conductas —acciones u omisiones— del empresario y de los trabajadores se manifiestan en sus relaciones con la empresa de dos maneras; a saber: como cumplimiento de deberes jurídicos y como ejercicio de derechos subjetivos.

Los derechos y deberes de los empresarios son los relativos a la gestión —administración y dirección del trabajo subordinado y bienes empresariales—; y los de los trabajadores son los concernientes a la prestación del trabajo.

b) El elemento objetivo se integra con los bienes requeridos para la consecución de las finalidades empresariales. Los bienes que pueden formar parte de la empresa son materiales e inmateriales.

Los bienes materiales pueden ser: muebles, como la maquinaria, la mercadería, la materia prima; o inmuebles, como los locales, las fábricas, etcétera.

Los bienes inmateriales son los derechos de la propiedad industrial, como el derecho al uso del nombre comercial y de las marcas o el derecho de la explotación exclusiva de patentes; derechos de propiedad comercial, como el que se concede al empresario inquilino de un local; las relaciones jurídicas; el avivamiento; etcétera.

Debemos destacar, por la naturaleza laboral de esta voz, que entre los bienes materiales encontramos a las relaciones jurídicas de trabajo —vínculos personales comunitarios que ligan a los patronos con los trabajadores, y a éstos entre sí.

c) El elemento teleológico. El fin de la actividad del empresario es producir o distribuir bienes o servicios. Pero, producir, ¿para qué? Para especular con los bienes y servicios. Es decir, el sentido de la actividad del empresario es la finalidad lucrativa. Por lucro debe entenderse el provecho obtenido por la explotación de la empresa en beneficio directo del empresario o del empresario y del personal, como que el beneficio recaiga en provecho de la empresa misma, mediante la reinversión de tales beneficios, o se aplique para mejorar la condición social de la colectividad.

Nuestra carta magna —a. 123-A, fr. IX— y la LFT —aa. 117 al 131—, sólo se refieren a las empresas en que los provechos, calificados como utilidades por esos cuerpos legales, se reparten entre el empresario y los trabajadores.

La naturaleza jurídica de la empresa, en el derecho del trabajo, consiste en un conjunto unitario de relaciones laborales, generadas y unificadas por la prestación del trabajo subordinado aplicado a la producción o distribución de bienes o servicios para obtener utilidades.

Consideramos que laboralmente la empresa es un conjunto unificado de relaciones jurídicas de trabajo, por las razones siguientes:

a) En la empresa laboral encontramos una infraestructura: una comunidad económico-social; pero lo jurídico de la empresa, desde el punto de vista de la ciencia jurídica, no radica en esa infraestructura sino en las relaciones jurídicas —congerie de derechos y deberes— que vinculan de manera personal y comunitaria a los sujetos —patrón y trabajadores— de esa comunidad de trabajo.

Las relaciones jurídicas que forman la empresa vinculan tanto al patrón y a los trabajadores como a éstos entre sí.

Se trata de relaciones integradas por derechos y deberes personales, como por ejemplo, el deber del trabajador de seguir prestando sus servicios en la materia, con la eficiencia y en el lugar y tiempo convenidos; los derechos y deberes del patrón y los trabajadores de guardarse lealtad recíproca: fidelidad y previsión, etcétera; y por derechos y deberes comunitarios, como por ejemplo, los derechos y deberes de los trabajadores y patrones de formar parte de las comisiones mixtas, de participar en las utilidades, de capacitarse y adiestrarse, derechos derivados de la antigüedad (como preferencia para ascenso o para no ser suspendido o reajustado), etcétera.

b) Las relaciones jurídicas personales comunitarias integrantes de la empresa son generadas por la prestación del trabajo subordinado.

c) Esas relaciones, además de ser generadas, son unificadas por la prestación del trabajo subordinado al ser aplicado, al igual que la administración y dirección del patrón, al fin común de obtener utilidades.

d) La unidad de las relaciones jurídicas integrantes de la empresa laboral, la LFT la reconoce y la protege en contra de la disgregación de sus componentes.

Para demostrar lo anterior, citaremos, en vía de ejemplo, algunas disposiciones que reconocen y protegen, como empresa laboral, la unidad de las relaciones de trabajo: a la transmisión de la empresa —unidad económica— de un sujeto a otro, la Ley le atribuye las consecuencias de que también se transmita la empresa laboral —como unidad de relaciones jurídico-laborales— del sujeto que transmite al adquirente, constituyéndose éste en patrón sustituto (a. 41); para la suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo deben tomarse en cuenta todas las relaciones que constituyen la empresa para afectar a las de menor antigüedad (aa. 428 y 437); para suspender o dar por terminada colectivamente las relaciones de trabajo debe someterse a la decisión de las juntas de conciliación y arbitraje (a. 789 y ss.), etcétera.

Múltiples instituciones jurídico-laborales tienen como supuesto tácito la existencia de “la empresa como un todo unitario de relaciones de trabajo”; por ejemplo, la formación y funcionamiento de las comisiones mixtas; los ascensos por antigüedad; la generación y reparto de utilidades; la creación y duración de los sindicatos de empresa; la celebración y cumplimiento de los contratos colectivos; la huelga como suspensión total del trabajo; la existencia de la huelga por mayoría, etcétera.

e) Al ser la empresa laboral un conjunto de relaciones de trabajo generadas y unificadas por el trabajo subordinado, consideramos que su naturaleza jurídica es de la misma índole, personal y comunitaria, que la del vínculo laboral.

Establecimiento. “El crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas —se explica en la exposición de motivos de la LFT— a crear sucursales u otras unidades semejantes, independientes, las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento”.

La producción o distribución de bienes o servicios se efectúa en varias etapas o unidades técnicas; por ejemplo: 1. Compra de materia prima, 2. Manufactura, 3. Almacenaje, 4. Venta y 5. Entrega del producto. Cada una de estas etapas o unidades técnicas pueden ejecutarse en diversos establecimientos, por el mismo patrón o por varios patrones, y con los mismos o diferentes bienes, pero al contribuir al mismo fin de producción o distribución de bienes o servicios, esas etapas o unidades técnicas son parte integrante de la misma empresa.

Por las razones anteriores, la Ley, en el a. 16, dispone: “para los efectos de las normas de trabajo, se entiende [...] por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Lo más frecuente es que en la realidad la pequeña o mediana industria o comercio, las nociones de empresa o establecimiento coinciden porque la actividad empresarial se ejerce en un solo establecimiento; pero no sucede así en una gran empresa industrial o comercial que posee múltiples sucursales o agencias que constituyen otros tantos establecimientos.

Nuestra legislación, al instituir a la empresa laboral como un conjunto uni-

ficado de relaciones jurídicas personales comunitarias orientadas a producir o distribuir bienes o servicios para obtener utilidades, terminó con la independencia de los fines del empresario y de los trabajadores haciéndolos coincidir. Al quedar vinculados concurrentemente los fines del empresario con los de los trabajadores, y los de éstos entre sí, las conductas por medio de las cuales cumplen sus deberes y ejerciten sus derechos, se elevaron a la categoría de funciones jurídicas.

Lo anterior lo comprobamos si recordamos que el término “función jurídica” en lo unitario —salvo abuso del lenguaje— significa conjunto de conductas ejecutadas por un grupo de sujetos que, de acuerdo con un ordenamiento jurídico positivo, son relacionadas en su dinámica entre cada parte y el todo para alcanzar un fin común beneficioso para los miembros de ese grupo.

Las funciones jurídicas en las empresas están constituidas, por parte de los empresarios, por las conductas de administración y dirección y, por parte de los trabajadores, por la de prestación del trabajo; conductas que, de acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico laboral, están relacionadas en su dinámica entre cada una de ellas y el todo, para alcanzar el fin común, beneficioso para los sujetos, consistente en participar en las utilidades de la empresa.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, RELACIÓN DE TRABAJO

Roberto MUÑOZ RAMÓN

Empresa familiar. Desde el punto de vista del derecho mercantil, empresa es una cosa colectiva consistente en la unidad económica de una pluralidad de cosas —simples y compuestas— destina-

das a producir o distribuir bienes o servicios para obtener un lucro. En el concepto de empresa familiar, cuyos sujetos componentes lo son los miembros de un núcleo social unidos por una relación familiar o conyugal, no se da una relación protegida por el derecho del trabajo, por lo que queda excluido de su análisis el concepto de lo que comúnmente conocemos como empresa laboral. En ésta se representan elementos muy particulares que la distinguen de la primera, partiendo del elemento esencial que lo constituye: precisamente la prestación de un trabajo subordinado.

Entre la esposa que trabaja con su cónyuge y los hijos o pupilos con los primeros no se constituye una relación protegida por el derecho del trabajo, puesto que en dicha relación subsisten los lazos de afecto y colaboración familiar. La empresa familiar, también denominada industria familiar, conserva el significado gramatical de la palabra, en el sentido de que en dicha relación no se genera un lucro para el responsable de la familia, sino que se genera un beneficio que ingresa al patrimonio y para el provecho familiar. Lo anterior no significa que en la realidad no pueda configurarse una relación de trabajo, puesto que en algunas empresas familiares se celebran contratos de trabajo entre los padres e hijos con objeto de procurarles a éstos beneficios de la seguridad social, etcétera; pero estrictamente, como norma general, las legislaciones han regulado que en este tipo de empresas no se reúnen los elementos jurídicos constitutivos de una típica relación obrero-patronal, por lo que se les segrega de la aplicación de las leyes laborales. A pesar de ello, ocurre también que por tratarse de cuestiones de orden público, subsiste la intervención

estatal para exigir el cumplimiento de algunas disposiciones laborales, se trate de trabajo independiente, subordinado, o el prestado en una empresa familiar, en aspectos relativos a la prestación material del trabajo, como ocurre en la legislación laboral mexicana, que estipula que no se aplican a los talleres familiares las disposiciones de la LFT, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad, y establece un mecanismo de vigilancia a través de la Inspección del Trabajo para constatar el cumplimiento de dichas normas (aa. 352 y 353).

Raúl PADILLA

Empresario. La palabra tiene varias acepciones, entre ellas la de “patrono, persona que emplea obreros”. En economía significa “sujeto económico en el que se inicia el ciclo de producción”.

En materia laboral, empresario es sinónimo de patrón y de empleador, considerado las más de las veces como el propietario de la empresa o establecimiento; se identifica con la persona que ejecuta los planes para combinar los factores clásicos de la producción, que invierte en establecer las unidades de producción. Es el responsable del cumplimiento de las obligaciones que surgen de la relación de trabajo.

También se identifican como empresarios a los armadores de buques, navieros, concesionarios, fletadores, etcétera, dependiendo de la naturaleza de las actividades.

El empresario no necesariamente ha de ser una persona física; sin embargo, suele identificarse como tal; tampoco se requiere la presencia física o directa en el trato con los trabajadores o con el o los sindicatos. Es sujeto de la relación

de trabajo, es sujeto del derecho del trabajo pero es común que aparezcan en su lugar sus representantes: directores, administradores, jefes, etcétera, que generalmente son personas que trabajan para ellos en calidad de empleados de confianza (a. 9, LFT), o los capitanes de buques, de aeronaves, directivos de un club, etcétera. Significa que la condición de empresario no depende del tipo de negocio, del ánimo de lucro, de la finalidad o de la formalidad de la constitución de la empresa. El término “empresario”, como explica el maestro español Manuel Alonso, resulta más una realidad económica que jurídica, pero como tal se ha impuesto, y el Estatuto de Trabajo español incluye como posibles empresarios a las comunidades de bienes, lo que implica un nuevo concepto de “empresario laboral”, que no desarrolla en la legislación y doctrina mexicanas por la identificación de categorías de empleador y patrón como antes se señaló.

Patricia KURCZYN VILLALOBOS

Enfermedad. Conjunto de trastornos funcionales o de lesiones anatómicas, que expresan la reacción del organismo al ataque de un agente morbigeno interno o externo.

Alteraciones o desviaciones del estado fisiológico en toda la economía del organismo o en alguna de sus partes.

Es la pérdida o ausencia de la salud.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad crónica. Es la pérdida o ausencia de salud, por un lapso de tiempo prolongado, habitualmente mayor a un mes de duración.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad epidémica. Padecimiento accidental, transitorio, generalmente infeccioso, que ataca al mismo tiempo y en el mismo país o región a un mismo número de personas, propagándose por diseminación.

Es un padecimiento cuya expresión numérica es mayor a la esperada.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad infecciosa. Es la pérdida de salud, secundaria a la implantación y desarrollo, en el organismo, de organismos vivos.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad mental. Cualquier trastorno en el cual hay un desequilibrio mental, debido a presiones ambientales, o a graves conflictos emocionales internos que alteran o destruyen la estabilidad emocional y la personalidad.

Se caracteriza por la incapacidad del individuo de adaptarse a las presiones del ambiente externo o interno que redundan en no poder experimentar satisfacciones subjetivas, interés en el trabajo, aspiraciones en el progreso, y no es capaz de vivir en un grupo social.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad no profesional. Son los padecimientos que no tienen relación con la actividad laboral del paciente.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad orgánica. Son las alteraciones de la salud, asociadas con cambios morfológicos de los órganos o estructura y que se manifiestan con alteraciones en la función normal de órganos y tejidos.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad parasitaria. Son las alteraciones de la salud, asociadas con cambios morfológicos de los órganos o estructura, ocasionadas por organismos animales o vegetales que viven sobre otro ser vivo o dentro de él y a expensas del cual se nutre.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedad profesional. Son los padecimientos derivados de las actividades laborales del paciente.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedades crónico-degenerativas. Se trata de la pérdida de la salud, por padecimientos crónicos, derivados de la disminución o pérdida de la función de los diversos aparatos y sistemas del individuo.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedades de trabajo. Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que origina en el ámbito laboral donde el paciente desarrolla sus actividades.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedades, iniciación de. Signos y síntomas que aparecen al comenzar un padecimiento.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedades prevenibles por vacunación. Son aquellos padecimientos que pueden ser evitados mediante la ministración oportuna de las vacunas (viruela, difteria, tétanos, poliomielitis, tifoidea, tuberculosis, etcétera).

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermedades transmisibles. Es cualquier enfermedad causada por un agente infeccioso específico o sus productos tóxicos, que se manifiesta por la transmisión de este agente o sus productos, de un reservorio a un huésped susceptible, ya sea directamente de una persona o animal infectado, o indirectamente por medio de un huésped intermediario, de naturaleza vegetal o animal, de un vector o del medio ambiente inanimado.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermos ambulantes. Pacientes o enfermos cuya alteración de salud no requiere hospitalización.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enfermos terminales. Pacientes cuya alteración de salud es tan severa, que ya no es recuperable.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Enteros provisionales. La palabra “entero”, en su primera acepción en español, que obviamente es la más general, significa íntegro, cabal, o cumplido sin falta alguna.

De ese punto de partida ha derivado en algunos países latinoamericanos, como es el caso de Colombia, Costa Rica, Chile y el nuestro, al sentido de cumplimiento o entrega de dinero, especialmente cuando se trata de hacerlo en una oficina pública.

La segunda palabra del epígrafe se encuentra empleada como adjetivo del entero en cuestión. Deriva del verbo *proveer*, que significa disponer, resolver y dar solución a un asunto. El sentido provisional de la expresión es entendido generalmente como lo dispuesto o

mandado interinamente. El polo opuesto a lo interino o provisional resulta ser el acto definitivo.

La explicación anterior sirve para ilustrar que la expresión “entero provisional” se utiliza con el significado de un pago de dinero a una autoridad, efectuado en el tiempo anterior a que se reúnan las circunstancias necesarias para el pago definitivo.

La legislación del seguro social en nuestro país ha establecido desde su origen que el periodo para el pago de cuotas sea el bimestre, o sea, comprendiendo los días que abarquen dos meses.

Ese principio se ha consolidado a raíz de la disposición en virgor que ha establecido el bimestre natural, comenzando con los iniciales de cada año y así continuando su cómputo de manera sucesiva (a. 35, fr. I).

El citado periodo constituye el elemento temporal de la obligación pecuniaria en materia de seguridad social, es decir, que los sujetos obligados por la ley se encuentran vinculados a dicho elemento, de manera que el alcance de la obligación particular de cada uno responde al lapso en el que se haya presentado la relación de trabajo dentro del periodo.

Cuestión distinta es el plazo para efectuar el pago, que si bien debe considerar el periodo bimestral en que se forma la obligación, lógicamente se presenta en un lapso posterior a aquél (a. 45).

1. La Ley establece varias reglas acerca de la forma como se cotizará (véase la voz cotización), entre las cuales se considera que: “El bimestre natural será el periodo de pago de cuotas sin perjuicio de los enteros provisionales a que se refiere el segundo párrafo del artículo 45 de esta ley” (a. 35, fr. I).

2. También dispone el plazo y fecha en los cuales se deben efectuar los enteros correspondientes.

Así, establece que: “El pago de las cuotas obrero-patronales será por bimestres vencidos a más tardar el día quince de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año. En el ramo de seguro de retiro se cubrirán los días diecisiete de los meses antes indicados” (a. 45, primer párrafo).

3. En materia de seguridad social en nuestro país, el legislador ha establecido los enteros provisionales a cuenta del pago definitivo, siguiendo la experiencia de otras contribuciones federales, como es el caso de los principales y más modernos impuestos: sobre la renta, al activo, al valor agregado, y especial sobre producción y servicios.

4. La decisión legislativa a que se alude tiene, entre otros propósitos, los siguientes:

a) Adelantar parcialmente la recaudación de un crédito fiscal, a fin de aprovecharlo desde luego en los gastos públicos a que está destinado, cubriendo así probables deficiencias estacionales, inclusive.

b) Combatir la disminución real en el poder adquisitivo intrínseco de los créditos fiscales que los contribuyentes enteran al gobierno, provocada por el efecto económico que la inflación ejerce sobre todo tipo de créditos líquidos que vinculan a las personas residentes en el Estado.

5. En lo que atañe al segundo aspecto comentado, los estudiosos de la inflación han observado y demostrado que su efecto en el tiempo se manifiesta “erosionando” el crédito de que se trate, a partir de la fecha en que se constituye en cantidad líquida, inclusive an-

tes de ella, durante el lapso en el que se va formando. Este efecto, que se conoce con el nombre de "efecto Tanzi", para honrar al ilustre economista que lo demostró, puede ser combatido, primordialmente, trabajando en su corrección con instrumentos aplicables al elemento tiempo en el que se manifiesta. Uno de esos instrumentos, como antes se ha señalado, consiste en reducir los plazos, fijándolos en lapsos más cortos que los que regían antes del momento en que en nuevo plazo se establece.

6. El legislador de la seguridad social en nuestro país ha establecido que los enteros provisionales son a cuenta de las cuotas bimestrales.

Ha dispuesto que: "Los patrones y demás sujetos obligados efectuarán enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales a más tardar el día quince de cada uno de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año. El entero provisional de que se trate será el equivalente al cincuenta por ciento del monto de las cuotas obrero-patronales correspondientes al bimestre inmediato anterior. Respecto de las cuotas relativas al seguro de retiro no se tendrán que efectuar enteros provisionales" (a. 45, segundo párrafo).

La disposición anterior es clara en precisar que el entero provisional resulta encontrarse ubicado en forma equidistante entre los pagos definitivos bimestrales, con lo cual se logra, al menos, reducir a la mitad el efecto nocivo de la inflación del periodo.

Además, se observa que el cálculo de cada entero provisional debe hacerse considerando el monto total de las cuotas obrero-patronales correspondientes al bimestre inmediato anterior, exclu-

yendo las relativas al seguro de retiro, respecto de las cuales no se hacen enteros provisionales. En consecuencia, se incluyen en la aplicación del 50% provisional, las cuotas de los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía por edad avanzada y muerte; y guarderías para hijos de aseguradas.

Asimismo, debe tomarse como base de cálculo, el monto de las cuotas aplicables determinadas para el bimestre inmediato anterior. Esto significa, por ejemplo, que en tratándose del entero provisional del segundo bimestre del año, a efectuar el día quince de abril a más tardar, se toma como base el importe total de las cuotas aplicables del primer bimestre, pagadas a más tardar el día quince de marzo del año de que se trate.

El Seguro Social no tendrá que esperar hasta el quince de mayo en que como máximo se cubre el pago definitivo de dicho segundo bimestre, para disponer de los recursos financieros provenientes del entero provisional efectuado a más tardar el quince de abril. De otra parte, la inflación operada desde el 1o. de marzo, en que se inicia dicho bimestre, hasta el quince de mayo, en que como máximo será enterado el pago definitivo, no disminuirá el total del crédito, sino que afectará un periodo, un mes inferior al ordinario y, además sólo sobre el 50% del que probablemente corresponda al bimestre.

7. El legislador también establece una excepción a la regla aplicable a los enteros provisionales, al señalar que en el caso de iniciación de actividades, la obligación de efectuar el pago provisional se diferirá al bimestre siguiente a aquel dentro del cual se haya dado dicho supuesto, así como que tratándose

de capitales constitutivos, su monto tiene el carácter de definitivo al momento de notificarse y deberán pagarse al Instituto en un término no mayor de quince días, contados a partir de aquel en que se haga la notificación de los mismos (a. 45, tercer párrafo).

La noción de "entero provisional" se incorporó al a. 45 de LSS, por decreto de reformas publicado en el *D. O.* de la Federación de fecha 28 de diciembre de 1984, que inició su vigencia el día 29 del mismo mes y año.

El propósito central de dicha reforma fue adelantar, con carácter provisional, el pago de las cuotas bimestrales con un entero mensual a cuenta del definitivo.

Esta medida se aplicó en sustitución de un alternativo aumento de cuotas que fue rechazado por el sector patronal.

El pago provisional propició el efecto financiero esperado de cubrir al menos el periodo de un mes existente entre dos pagos bimestrales definitivos.

Es indiscutible que para ello se aprovechó la experiencia legislativa que de tiempo atrás existía en los impuestos federales, principalmente en el impuesto sobre la renta, donde se transitó desde los anticipos que fueron declarados inconstitucionales por la SCJN, hasta la aceptación de la propiedad constitucional de los pagos provisionales a cuenta del pago definitivo.

De esta manera, el legislador estableció el entero provisional de carácter mensual, con lo cual se acortó a la mitad el periodo que el obligado tiene para efectuar el pago de dichas aportaciones.

Luis CARBALLO BALVANERA

Epidemia. Es la iniciación en una comunidad, de un número de casos de una enfermedad claramente en exceso sobre su expectación normal.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Epidemiología. Es un grupo integrado de conocimientos y técnicas científicos que se ocupan del estudio del fenómeno salud-enfermedad en cuanto a su frecuencia y distribución, a los factores que lo condicionan y, en consecuencia, a las soluciones de los problemas identificados.

Se clasifica en:

1. Epidemiología descriptiva, o método epidemiológico descriptivo.
2. Epidemiología analítica o método epidemiológico analítico y constructivo.
3. Epidemiología experimental o método epidemiológico experimental.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Ergonomía. Del griego *ergon*: trabajo, y *nomos*: leyes naturales. Es la disciplina que intenta redirigir el equilibrio que debe imperar entre el hombre y su entorno material de trabajo. Su meta primordial es medir las capacidades del hombre, y después arreglar el ambiente laboral para que se ajuste a aquéllas.

La ergonomía utiliza un conjunto de ciencias y técnicas para cumplir con su objetivo: ciencias como la psicología, la fisiología y las matemáticas y técnicas como el análisis del trabajo.

Los antecedentes de la disciplina se remontan al tiempo de la Primera Guerra Mundial, cuando se comenzaron a realizar estudios de fisiología y psicología aplicados al trabajo. Al fin de la guerra se instituyó el Industrial Fatigue Research Board (IFRB), con el fin de llevar a cabo investigaciones acerca

de problemas de fatiga en la industria. En 1929 el IFRB tomó el nombre de Industrial Health Research Board, que tenía entre otros objetivos, abarcar la investigación de las condiciones generales del empleo industrial. Como consecuencia del estallido de la Segunda Guerra Mundial, el área militar se desarrolló rápidamente, con un ritmo de trabajo tan alto que se temió el desplome de la producción debido a la fatiga humana. Esto originó extensos programas de investigación en las áreas militares, dando auge al estudio del binomio hombre-máquina en tanto unidad de producción.

Se considera, sin embargo, que la fecha del nacimiento de la ergonomía es el 12 de julio de 1949, fecha en que se celebró una reunión en el Almirantazgo inglés, donde se formó un grupo interdisciplinario de gente interesada en problemas laborales. El 16 de febrero de 1950 se adoptó el término ergonomía, que había sido propuesto casi un siglo antes, en 1857, por el polaco Woitej Yastembowski en su estudio *Ensayos de ergonomía o ciencia del trabajo*, y que originó la nueva palabra. Entre 1963 y 1964 se formula en Inglaterra la tesis del enfoque sistémico en la ergonomía, cuyo máximo representante fue W. Singleton, y a partir de 1970 se forman cuadros especializados a nivel de doctorado. En 1961 se fundó la Asociación Ergonómica Internacional con más de treinta países miembros.

Carmen NOLASCO GUTIÉRREZ

Estado civil. Atributo de la personalidad que se refiere a la posición que ocupa una persona en relación con la familia: presupuesto necesario, junto con el estado político, para conocer

cuál es la capacidad de una persona. Comprende el estado de cónyuge y el de pariente, ya sea por afinidad, adopción o consanguinidad. Tiene su origen en un hecho jurídico —el nacimiento— o en actos de voluntad como el matrimonio. Este estado se comprueba mediante las constancias respectivas en el Registro Civil, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley (a. 39 CC).

En algunos casos, la posesión de estado suple a las actas del Registro Civil. La posesión de estado consiste en una serie de actos jurídicos o materiales mediante los cuales se manifiesta el derecho al estado en cuestión.

El a. 343 CC establece que la posesión de estado de hijo de matrimonio quedará probada: a) si el hijo ha llevado el nombre del presunto padre con anuencia de éste; b) si el padre lo ha tratado como hijo nacido de matrimonio, proveyendo a su subsistencia, educación y establecimiento, y c) si ha sido reconocido constantemente como hijo de matrimonio por la familia del marido y la sociedad.

El a. 24 CPC establece que las acciones de estado civil tienen por objeto: las cuestiones relativas al nacimiento, defunción, matrimonio o nulidad del mismo, filiación, reconocimiento, emancipación, tutela, adopción, divorcio y ausencia o la demanda de nulidad o rectificación del contenido de las constancias del Registro Civil. Dichas acciones son la de reclamación y la de desconocimiento de estado. Las sentencias serían, respectivamente, declarativas y constitutivas de estado, y producen efectos contra todos aun cuando no litigaron. En el caso de la reclamación de estado, la sentencia convierte una situación de hecho —la posesión de

estado— en una situación de derecho, que se probará precisamente a través de dicha sentencia judicial y no mediante el acto del Registro Civil.

Alicia Elena PÉREZ DUARTE Y N.

Estado de embriaguez. Es la perturbación pasajera, perder la razón o las facultades físicas y mentales de una persona, por la ingestión de bebidas alcohólicas.

El a. 116, segundo párrafo, de la LFT, identifica a las bebidas embriagantes cuyo contenido alcohólico excede del 5%.

Queda prohibido a los trabajadores presentarse a laborar en estado de embriaguez (a. 135, fr. IV, LFT).

Queda prohibido a los patrones presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o droga enervante (a. 133, fr. XI, LFT).

Es causal de rescisión del contrato individual de trabajo, el concurrir el trabajador a laborar en estado de embriaguez.

En tratándose de trabajadores de buques, es causal especial de rescisión de la relación de trabajo, el encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación (a. 208, fr. II, LFT).

Igualmente es causa especial de rescisión el encontrarse el tripulante de una aeronave, en estado de embriaguez dentro de las 24 horas anteriores al inicio del vuelo asignado o en el transcurso del mismo (a. 244, fr. II, LFT).

El patrón queda exceptuado de las responsabilidades y sanciones si el riesgo de trabajo ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez (a. 488, fr. I, LFT).

Rafael TENA SUCK

Evacuación. Del latín *evacuatio -onem*. Desocupar algo.

Abandono del lugar de trabajo, de bodegas, o de cualquier otro sitio, de conformidad con un plan de evacuación que cada patrón o institución debe haber formulado con anterioridad y explicado a sus empleados.

Octavio SALAZAR

Evaluación de riesgos. Evaluación, de evaluar, acción de evaluar, fijar por cálculo el valor o el precio de alguna cosa.

Riesgos, de *riseo*, contingencias, proximidad o probabilidad de un daño o peligro.

Graduación del daño que puede sufrirse con motivo de un accidente.

Octavio SALAZAR