

S

Salario. De acuerdo con el *Diccionario* de la Real Academia Española, la palabra “salario” proviene del latín *salarium*, de *sal*, sal. Su etimología se explica porque en la antigüedad el salario se solía pagar con una cantidad fija de sal, puesto que se le consideraba como una mercancía valiosa.

El salario es la “retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (a. 82, LFT).

Del anterior concepto se derivan otros dos que distinguen el salario real del nominal:

1. Salario real. Es aquel que está en función de los bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con su retribución, y

2. Salario nominal. Es la retribución que el trabajador percibe por su trabajo.

La diferencia que existe entre el salario real y formal ha llevado a realizar conceptos en torno al salario que integren las nociones de salario real y formal. En tal sentido, la legislación laboral mexicana, al hacer referencia al mínimo que se puede pagar como salario, indica que éste “deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales de un jefe de familia” y para proporcionar la educación obligatoria a sus hijos.

La importancia del salario radica en que suele ser la fuente única o por lo

menos la principal de vida del trabajador, por el que satisface sus necesidades y las de su familia de carácter elemental, por tal motivo en la mayoría de las legislaciones se ha desarrollado el concepto de salario mínimo.

En la legislación laboral mexicana el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, el cual deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Además existen dos tipos de salario mínimo:

1. Generales. De aplicación para una o varias áreas geográficas.

2. Profesionales. De aplicación para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales.

A nivel internacional, el salario mínimo ha sido una preocupación de la OIT desde su creación. En el preámbulo de su constitución se señala que es preciso garantizar “un salario vital adecuado”, y en la Declaración de Filadelfia, adoptada en 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció la obligación de garantizar “un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo”. Por su parte, en la Declara-

ción Universal de Derechos Humanos de 1948 se señaló el derecho de las personas que trabajan “a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le augure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana”. Respecto de convenios o recomendaciones de la OIT, el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135, son las normas más recientes sobre la fijación de salarios mínimos, que cubren todos los sectores de actividades laborales, y que, aunque están destinados para aplicarse en todo el mundo, tienen una especial atención a las necesidades de los países en desarrollo.

El principio de igualdad de salario se consagra en la legislación mexicana, ya que se señala que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder un salario igual, atendiendo a la cantidad y calidad del mismo.

A nivel internacional existe el Convenio núm. 100, de 1951, y la Recomendación núm. 90, de 1951, sobre igualdad de remuneración. Cabe mencionar que la mayoría de los países latinoamericanos han adoptado el Convenio número 100.

Actualmente se habla de un nuevo principio que podría contradecir el principio de igualdad del salario. Ahora se habla de “*salario igual a trabajo de igual valor*”. Esta nueva concepción, entre otras cosas, podría romper con el tradicional principio de “salario igual para trabajo igual”.

El trabajo puede ser pagado en función de la manera en que éste es desarrollado. Esta situación ha llevado a considerar varias formas de salario:

1. Por unidad de tiempo. Es aquel que la retribución se mide en función del número de horas en que el trabajador está a disposición del empleador.

2. Por unidad de obra. Es aquel que la retribución se paga en función de los resultados del trabajo prestado por el trabajador.

3. Por comisión. Es aquel que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

4. A precio alzado. Es aquel que la retribución está en función de la obra que el empleador pretenda hacer.

Las anteriores formas de pagar el salario no excluyen otra forma de pagar el salario que establezcan por mutuo acuerdo las partes.

El salario suele ser objeto de una serie de mecanismos que tienden a protegerlo. En la legislación mexicana el salario cuenta con protección contra:

1. El patrón,
2. Los acreedores del trabajador,
3. Los acreedores del empleador, ya sea por concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. Además de que el salario mínimo es inembargable.

La protección del salario también ha sido considerada por la OIT, en su Recomendación núm. 85, de 1949, sobre la protección del salario; señala que “Deberían adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida en que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y su familia”.

En México el salario no sólo está integrado por el pago que recibe del empleador, también se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especies y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. A pesar de que se habla de cualquier otra prestación o

cantidad que se entregue al trabajador, se excluye el reparto de los beneficios de la empresa, figura que se conoce en México como la “participación de utilidades”.

En Latinoamérica la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa se encuentra en tres niveles:

1. Los países en que después de una breve experiencia han abandonado la idea.

2. Los países en donde no existe verdaderamente un sistema de participación de los beneficios, pero hay un suplemento del salario ordinario, y

3. Los que han reglamentado más o menos minuciosamente la participación. Este es el caso mexicano, puesto que todos los trabajadores tienen el derecho de participar en las utilidades de la empresa —aunque la ley establece una serie de excepciones—, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el cual ha sido determinado en el 10% sobre la renta gravable de la empresa.

En todas las épocas el Estado ha intervenido para regular el salario. En un principio la intervención del Estado tuvo como objeto impedir el alza de los salarios en beneficio de los empleadores, y no fue sino hasta la Revolución francesa cuando se inició la tendencia de intervenir en favor de los trabajadores. El derecho del trabajo nace a partir de la industrialización del mundo, aunque para hacer referencia a los antecedentes históricos de esta disciplina la doctrina suele retrotraerse mucho tiempo atrás.

En el Código de Hammurabi se encuentran disposiciones sobre el salario de los artesanos. Dioclesiano, por edic-

to, fijó el máximo de los salarios que podrían pagarse a los trabajadores: veinticinco denarios a los albañiles, carpinteros y herreros, sesenta a los trabajadores del mosaico, entre otros. Entre los años de 1351 a 1360, como consecuencia del alza de los salarios, motivada por la disminución de la mano de obra que produjo la peste negra, en Francia se dictaron una serie de ordenanzas que fijaban el máximo de los salarios. Por la misma época se promulgó en Inglaterra el *Statute of Labourers*, que fijó el máximo de los salarios, y prohibió a los obreros pertenecientes a una parroquia, ir a otra para buscar un mejor salario. En Alemania, en 1731, se promulgó una ordenanza que autorizaba a los poderes públicos de Sajonia para fijar los salarios de los obreros. Esta situación cambió con la llegada de la Revolución francesa; durante los años de 1770 a 1848 se pretendió que la Asamblea Nacional francesa fijara ya no un máximo, sino un mínimo de salario. Sin embargo, estos esfuerzos no fructificaron. Fue a finales de siglo pasado y principios del presente cuando Australia y Nueva Zelanda fijaron por vez primera el salario mínimo.

Uno de los antecedentes mexicanos en torno a la fijación del salario mínimo fue la Ley de Cándido Aguilar, del 19 de octubre de 1914, la cual fijó por primera vez el salario mínimo para el estado de Veracruz. Posteriormente se consagró en la C. mexicana de 1917 y en la LFT de 1970.

Alfredo SÁNCHEZ CASTAÑEDA

Salario base. Los aa. 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo establecen el concepto de salario y los elementos que lo integran: “Es la retribución que debe

pagar el patrón al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

El objeto constitutivo de la retribución, al tenor de los preceptos indicados, puede ser efectivo o en especie.

En el primer caso, la retribución consiste en una cantidad determinada de monedas de curso legal. Así lo dispone el a. 101 de la LFT al preceptuar que el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

La retribución en especie consiste en todos los bienes y servicios, distintos del dinero, que se le otorgan al trabajador por su trabajo.

Con los elementos anteriores se puede establecer la acepción de salario base, puesto que por una parte se distingue el salario que por cuota diaria se entrega al trabajador por su trabajo, y por la otra los elementos que integran el mismo. Lo cual, desde luego, adquiere trascendencia si se consideran diversos casos en nuestra legislación en los cuales se manifiestan consecuencias a esta distinción.

El a. 89 de la LFT dispone que para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones que de conformidad con el a. 84 integran el salario.

Por otra parte, y como un caso en el cual sólo se considera la cuota diaria como salario, se encuentra el establecido en el a. 124 de la LFT, que determina que para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador por cuota diaria; no se considera como parte de él, las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el a. 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

Jesús CARMONA MARTÍNEZ

Salario base de cotización. Del lat. *salarium*, y del fr. *cotiser*, y éste del lat. *quota*. Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo o que devenga cualquier otro sujeto asegurado por sus servicios, y que sirve para determinar el importe de la cuota a pagar por el sujeto asegurado, por el patrón y demás sujetos obligados y por el Estado, al IMSS, para constituir el régimen financiero de cada uno de los ramos del seguro social. Por otra parte, también sirve para calcular el monto de las prestaciones en dinero a que tienen derecho los sujetos asegurados, pensionados y beneficiarios de éstos.

La anterior definición, si bien proviene de la que de salario da la LFT, es más amplia, pues no solamente comprende a los trabajadores asalariados, ya que éstos son sólo un grupo de los sujetos de aseguramiento del régimen de seguridad social, existiendo otros que no revisten esa característica, por lo que este concepto se aplica a cualquier sujeto asegurado, lo cual denota la fuerza expansiva de la seguridad social, que día con día avanza en la consecución de

uno de sus principios rectores más importantes que es el de universalidad, el cual significa que tal sistema de protección tiende a proteger a toda persona sin distinción de ninguna especie.

Integración. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, salvo los siguientes conceptos:

I. Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.

La exclusión de estos conceptos es lógica, si se toma en cuenta que por disposición de la LFT, en su a. 132, fr. III, los patrones están obligados a proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, por lo que con los mismos el trabajador no ve incrementado su salario en forma alguna.

II. El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa.

Por disposición del Consejo Técnico de 17 de octubre de 1973, si el patrón aporta cantidades periódicas iguales o inferiores a las de los trabajadores, las mismas no incrementarán el salario base de cotización; pero si la aportación patronal es superior a la de los trabajadores, sólo se incrementará el salario en la cantidad que exceda a esta última aportación. Esto se confirmó mediante diverso acuerdo número 494/93, de 10. de septiembre de 1993, dictado con motivo de las reformas a la Ley, de ese mismo año.

En el caso de que el trabajador pueda retirar su fondo de ahorro más de dos veces al año, o sea tres o más, sí integrará el salario base de cotización.

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro.

La razón de esta excepción atiende a que tales aportaciones nunca pasarán a engrosar el salario del trabajador, dado que las mismas se depositan en instituciones bancarias, para que llegado el momento y reunidos los requisitos exigidos por la Ley, se otorgue al trabajador una pensión.

IV. Las aportaciones al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de las empresas.

En cuanto a la primera excepción, su justificación la podemos encontrar en la jurisprudencia de la SCJN, que establece:

“SALARIO, INTEGRACIÓN DEL. APORTACIÓN AL INFONAVIT Y PAGO DE VACACIONES. NO QUEDAN COMPRENDIDOS. De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; en consecuencia, para los efectos del pago de indemnizaciones a que se refiere el artículo 89 del citado ordenamiento, del salario debe cuantificarse de conformidad con las diferentes prestaciones que lo integran y obteniendo el promedio diario, sin que puedan considerarse como salario el pago de vacaciones y la aportación que se hace al INFONAVIT; pues por lo que se refiere a las vacaciones, las cantidades que

por tal concepto recibe el trabajador, no incrementan en modo alguno el salario diario, ya que no es más que lo que recibe el trabajador por el pago de los días dejados de laborar, precisamente por estar de vacaciones; por lo que respecta a la aportación al INFONAVIT, son cantidades destinadas a resolver el problema habitacional de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incrementen el salario para los efectos de su integración, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente, para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y mejoras de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos".

Séptima Época, Quinta parte: vols. 172-132, pág. 66.

A. D. 5252/78. Cesáreo Montemayor Treviño. Unanimidad de 4 votos. Vols. 127-132, pág. 66.

A. D. 505/79. Jesús Gómez Martínez y Otros. Unanimidad de 4 votos. Vols. 127-132, pág. 66.

A. D. 4820/78. Roberto Lizcano Flores. Unanimidad de 5 votos. Vols. 127-132, pág. 66.

A. D. 536/79. Pascual Bernal García. Unanimidad de 4 votos. Vols. 127-132, pág. 66. A. D. 688/79. Ascensión Arrea Godina. Unanimidad de 4 votos.

Por otra parte, el a. 129 de la LFT dispone que la participación en las utilidades no se computará como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deba pagarse a los trabajadores, siendo este precepto el origen de la disposición de la LSS, en atención al carácter eventual de las utilidades, que dependen del éxito con que se desempeñen las empresas; y por ello no

se cuenta con certidumbre sobre su obtención.

V. La alimentación y la habitación, cuando se entregue en forma onerosa a los trabajadores. Se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el D. F.

La redacción de este inciso es nueva a partir del decreto de reformas a la Ley, del 20 de junio de 1993, y a nuestro parecer muy afortunada, pues ahora se expresa en sentido positivo, eliminando la dificultad que entrañaba el anterior texto que decía "[...] cuando no se proporcionen gratuitamente [...]", y que hacía necesario interpretar-la a *contrario sensu*.

Se precisa, para efectos de la Ley, cuando dichas prestaciones se consideren onerosas, eliminando de esa forma algún problema de interpretación, aunque se abre la posibilidad de que, cuando se otorguen dichas prestaciones en un porcentaje inferior al señalado, con costo para el trabajador, si formaran parte del salario base de cotización, lo que estimamos injusto, pues el trabajador desembolsa una cantidad que entrega al patrón; siendo que el salario proviene de esta última persona para engrosar la percepción del trabajador, contrariando además el a. 84 de la LFT.

Lo anterior implica que si la alimentación y la habitación se conceden onerosamente al trabajador, en los términos señalados, o sea a su costo, no forman parte del salario; pero si no es de esta forma sí forman parte del mismo, según lo establece el a. 38 de la LSS. El legislador de 1993 omitió reformar este a. para enlazarlo congruentemente con el diverso 32, fr. V, motivo de este comentario, para precisar que su aplicación se dará

también cuando cada una de las aludidas prestaciones tengan un costo, pero éste no exceda del 20% del salario mínimo general diario que rija en el D. F.

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el D. F.

El Consejo Técnico del Instituto, en acuerdo 495/93, de 1o. de septiembre de 1993, precisó: "Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje mayor al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización".

También se consideran como despesa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores.

Esta prestación se le trata actualmente en forma independiente, separándola de la norma que la regulaba junto a la habitación y la alimentación.

Por una parte, el legislador, con acierto, precisa que esta prestación no forma parte del salario base de cotización, independientemente de la forma en que se entregue al trabajador, recogiendo así el criterio sostenido por el TFF, que sostiene que la Ley excluye sin condición alguna las despensas otorgadas por el patrón del salario base de cotización, sin importar si se otorga en especie o en dinero, puesto que en donde la ley no distingue no cabe distinguir (Revisión núm. 1189/86 de 3 de agosto de 1989). O si se otorga mediante vales canjeables (Revisión núm. 186/71 de 28 de septiembre de 1971). Pero por otro lado dejó de aclarar si integra o no el salario base de cotización cuando se otorga en forma onerosa o gratuita, con lo que también quedó sin resolver la diferencia de criterios, entre lo sostenido por el citado Tribunal, que afirma que no forma parte del

aludido salario, siendo irrelevante si se otorga en forma gratuita u onerosa, pues el legislador quiso darle independencia a esta prestación de la de habitación y alimentación a que se refiere el mismo precepto (Revisión núm. 2739/86 y 2806/86 de 30 de noviembre de 1989 y 9 de junio de 1989, respectivamente), y lo que resolvió el Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito, en Revisión Fiscal 9/88:

"SEGURO SOCIAL, CUOTAS OBRERO-PATRONALES. DESPENSAS. CUANDO SE EXCLUYE SU IMPORTE DEL SALARIO PARA EFECTOS DE COTIZACIÓN. Una correcta interpretación del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, permite establecer que si bien el legislador excluyó, dada su naturaleza, seis conceptos (pagos en efectivo y prestaciones en especie) como integrantes del salario base de cotización, también lo es que dicho precepto no se puede ni debe interpretarse en forma aislada dando al primer párrafo un alcance y otro a las excepciones que contiene. En efecto, el primer párrafo del citado numeral señala: para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos: [...] inciso d) La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas. Ahora bien, se aprecia que el legislador, en esta materia incluye en el salario base de cotización, los mismos conceptos que consigna el a. 84 de la LFT; siendo claro que las despensas,

cuando están integradas a aquél y se cubren con motivo del contrato colectivo de trabajo, deben tomarse en cuenta para la cotización al Seguro Social, ya que se entregan al trabajador en atención a sus servicios; lo que no sucede cuando el concepto de que se trata, no es gratuito como ordena el inciso d) ya transcrito; pues en tal hipótesis el obrero tiene que cubrirlo de su peculio y sería injusto que también en estos casos se incluyera como si formara parte del salario que también se excluye la alimentación y la habitación; no obstante que en el primer párrafo se ordena que deben tomarse en cuenta. En otras palabras, es la naturaleza de ese concepto (despensa) la que hace que en unos casos (cuando se cubren a cambio de los servicios del trabajador) se tomen en cuenta en el salario base de cotización y en otros no (cuando el obrero tiene que pagar por esas prestaciones). En este orden de ideas es irrelevante que las despensas se cubran en efectivo o en especie, pues lo que importa determinar en cada caso, es si están o no, integradas al salario". (Informe 1988. Tribunales Colegiados).

Por nuestra parte, opinamos que debe prevalecer el criterio de este último tribunal, pues efectivamente, cuando el trabajador desembolsa una determinada cantidad de dinero que se entrega al patrón a cambio de una mercancía, no se está incrementando su salario, y por ello sería injusto que formara parte de él.

Por otra parte, esta nueva disposición puede propiciar en la realidad, que los patronos se resistan a otorgar las despensas en un porcentaje mayor del 40% del salario mencionado, a fin de no verla integrada al mismo y tener que pagar sus cuotas sobre una base mayor, poniéndole virtualmente un tope a su

monto en evidente perjuicio de los trabajadores, quienes ante la política gubernamental de control salarial, han tomado como alternativa el exigir aumento en sus prestaciones, entre las que destacan, por su naturaleza, precisamente las despensas.

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.

El Consejo Técnico del Instituto, en acuerdo No. 496/93, de 1o. de septiembre de 1993, precisó: "Si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán el salario base de cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes".

En virtud de la naturaleza extraordinaria de estos incentivos es que se estima que no forman parte del salario, al estar supeditados a la conducta del trabajador y no en sí mismos como consecuencia de la prestación del servicio.

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Esta es una nueva fracción incorporada en virtud del anteriormente citado decreto de reformas a la Ley. En ella se observa también como razón de su exclusión del salario base de cotización, que tales cantidades no van a aumentar el ingreso económico del trabajador, máxime que se trata de prestaciones de otorgamiento diferido, pues se encaminan a proteger al trabajador en una etapa determinada de su vida.

Para que los conceptos mencionados en las distintas frs. del a. 32 de la Ley se excluyan como integrantes del salario base de cotización, se establece como requisito el de que deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón. Tal exigencia se enmarca en la finalidad de establecer mayores controles que permitan al Instituto una mejor supervisión del cumplimiento de las obligaciones patronales.

El legislador de 1993, en el multicitado decreto de reformas a la Ley, suprimió el inciso F) del a. 32, en análisis, que disponía: “no formaban parte del salario base de cotización los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios estuviera pactado en forma de tiempo fijo”.

Tal eliminación necesariamente hace que el tiempo extraordinario en todo caso forme parte del salario base de cotización. Sin embargo, el Consejo Técnico del Instituto, en acuerdo No. 497/93, de 16 de agosto de 1993, estableció:

“I. HORAS EXTRAS. Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este servicio se preste eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pagado previamente, excediéndose el máximo legal, es decir, por más

tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento a juicio de este Consejo Técnico”.

Lo anterior induce a pensar que nunca hubo la intención de suprimir la salvedad referente al tiempo extraordinario, subsistiendo para este concepto el principio de que sólo cuando una prestación es obtenida por el trabajador de manera habitual y sistemática pasa a formar parte del salario base de cotización, mismo que ha normado el criterio de nuestros más altos tribunales, aclarando que el supuesto en que el tiempo extraordinario se pacte en forma permanente es sólo para efectos de aplicación de la propia LSS, sin que ello signifique una contradicción con la normatividad que sobre tal aspecto contempla la LFT, y que ha sido ratificada por la SCJN en el sentido de que las horas extraordinarias de trabajo no pueden ser objeto de contratación permanente.

El Consejo Técnico, en la misma fecha señalada anteriormente, estableció que se incrementaría el salario por tiempo extraordinario laborado, si en los contratos colectivos o individuales se pacta en forma expresa que se laborará en esta forma y con carácter de tiempo fijo; también se integrará al salario base de cotización este tipo de prestaciones, cuando se trate de empresas que laboran jornadas continuas, y en consecuencia sus trabajadores laboran tiempo extraordinario constantemente, así como para ello se implante un sistema de rotación de personal (a. 32, LSS).

Gustavo CÁZARES GARCÍA

Salario en caso de enfermedad. En el lenguaje común se define a una enfermedad como la alteración en el normal funcionamiento de un organismo.

Los trabajadores, por la propia naturaleza humana, o bien con motivo del trabajo o del medio en que lo desempeñan, no obstante la implementación de medidas de seguridad e higiene, se encuentran expuestos a enfermedades que pueden ser o no de trabajo.

El a. 475 de la LFT define a la enfermedad de trabajo como todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo; en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Distinguimos tres elementos constitutivos de la enfermedad denominada "de trabajo", a saber: a) Es un estado patológico, es decir, una alteración en el normal funcionamiento del cuerpo humano; b) El estado patológico proviene de una causa continuada, a diferencia del accidente de trabajo, cuya causa es súbita y violenta, y c) la causa que origina el estado patológico tiene su origen en el trabajo o en el medio en que el trabajador desempeña sus servicios.

El a. 50 de la LSS, además de reproducir la definición que de enfermedad de trabajo establece la LFT, la cual determina que en todo caso serán enfermedades de trabajo las consignadas en ese ordenamiento, prevé una tabla de 161 enfermedades catalogadas como de trabajo.

El salario que percibe el trabajador víctima de una enfermedad de trabajo, que se encuentre incapacitado para trabajar, mientras dure la inhabilitación, es del 100% del salario con el cual esté cotizando en el momento de ocurrir la

enfermedad de trabajo. El cual le será otorgado, en tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente, parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia de la enfermedad de trabajo, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme lo dispuesto por el a. 68 de la LSS. De no determinarse la incapacidad parcial o total continuará recibiendo el salario (a. 65 LSS).

La cuestión de las pensiones que se otorgan a los trabajadores una vez que se determina la incapacidad permanente, parcial o total, puede ser motivo de otra voz, debido a las reglamentaciones particulares y específicas que sobre dicha materia contiene nuestra legislación.

Es importante destacar que el pago de salario en caso de enfermedad a que se refiere el a. 65 de la LSS, es a razón del salario base de cotización, y éste, de conformidad con lo dispuesto por el a. 32 del propio ordenamiento legal, se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Por último, resulta trascendente establecer que de conformidad con lo preceptuado por el a. 60 de la LSS, el patrón que haya asegurado al trabajador a su servicio contra riesgos de trabajo (en la inteligencia de que la enfermedad de trabajo se considera como riesgo de trabajo, según lo previsto por

SALARIO FIJO

el a. 473 de la LFT) quedará relevado, en los términos de lo dispuesto por la LSS, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la LFT.

En el caso de enfermedades consideradas como no de trabajo y en una interpretación *a contrario sensu* de lo dispuesto por el a. 475 de la LFT, se puede precisar que son aquellos estados patológicos derivados de una acción continuada cuya causa no tiene su origen en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

El salario que percibe el trabajador en este tipo de enfermedad se encuentra previsto en los a. 104, 105 y 106 de la LSS, los cuales establecen que en caso de enfermedad no profesional el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para trabajar, el cual se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas, pudiendo prorrogarlo hasta por veintiséis semanas más, previo dictamen del Instituto, y de persistir la incapacidad.

El subsidio en dinero se otorga en la práctica hasta el 60% del salario base de cotización, puesto que la tabla prevista en el a. 106 de la LSS quedó obsoleta, y en la actualidad únicamente existe el grupo W de la misma.

Resulta trascendente precisar que para que el trabajador tenga derecho al pago del subsidio anotado con antelación debe tener un mínimo de cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad, y en el caso de trabajadores eventuales se requieran seis cotizaciones semanales en los

últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

Jesús CARMONA MARTÍNEZ

Salario fijo. Desde el punto de vista del sistema de valuación, el salario —refiere el maestro Roberto Muñoz Ramón— se puede clasificar en: “a) por unidad de tiempo o b) unidad de obra [...]”.

Nuestra Ley utiliza fundamentalmente dos medidas para calcular el salario; en primer lugar, toma como medida el lapso de tiempo en que se presta el servicio y, en segundo lugar, el resultado obtenido por su desarrollo, y con base en estos dos sistemas el a. 83 consigna que “el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, [...]”.

En el sistema de cómputo por unidad de tiempo el salario se calcula considerando el lapso de tiempo empleado en el trabajo: hora, día, semana, quincena o mes, y se paga al trabajador una cantidad fija con base en esa consideración, sin tomar en cuenta lo producido por el operario en el lapso de tiempo en el que desempeña su trabajo.

En este orden de ideas, el a. 89 establece, en el último párrafo, que cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

De esta forma, podemos establecer que el salario fijo es aquel en que la retribución que se paga al trabajador se mide en función del tiempo durante el cual el mismo está a disposición del patrón, para prestar su trabajo.

El salario que el trabajador obtiene conforme a este sistema, que es el utilizado en muchos casos, por la sencillez de su cálculo y por ser el único aplica-

ble en muchos tipos de trabajo, también se le conoce como salario por tiempo.

Jesús CARMONA MARTÍNEZ

Salario mínimo. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, dispone el a. 90 de la LFT.

La exposición de motivos de la iniciativa de reformas de 1962 estableció que los salarios mínimos constituyen una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social.

El segundo párrafo del mencionado a. 90 de la LFT establece las características que debe tener el salario mínimo, el cual debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos; sin embargo, la finalidad y características del salario mínimo alcanzan máxima expresión al establecer el a. 562 las obligaciones a cargo de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, precisando al efecto en la fr. II, a, que dicha Dirección deberá realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura, y las relacionadas con la educación de los hijos.

La realidad económica nacional, empero, plantea la insuficiencia del salario

mínimo, y de esta manera la propia Ley recoge esta verdad, y dispone que se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores (párrafo 3º, a. 90), sin que de ninguna manera esta disposición sea letra muerta, dado que en aplicación de la misma se han instituido el INFONAVIT, el FONACOT, el CONACURT, la CONASUPO, etcétera.

La clasificación legal del salario mínimo la inferimos del a. constitucional 123-A, fr. VI; los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.

Los salarios mínimos generales regirán en una o varias áreas geográficas, las cuales pueden extenderse a una o varias entidades federativas, con aplicación para todos los trabajadores del área o áreas geográficas, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos profesionales podrán ser para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas.

Los salarios mínimos, tanto generales como profesionales, son fijados por la Comisión Nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la cual, a partir de las reformas de 1974, lo hace anualmente, y puede auxiliarse, para el mejor desempeño de sus funciones, de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables.

En el texto original del a. 123 constitucional y en la Ley de 1931 se establecía que la fijación del salario mínimo

quedaba a cargo de comisiones especiales que se formaban en cada municipio, subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje formadas en los estados.

En el año de 1962, siendo presidente don Adolfo López Mateos, se produjeron las más importantes reformas, tanto en la C. general como en la Ley Reglamentaria del a. 123 de la misma; las reformas más importantes fueron: 1. La introducción de los salarios mínimos profesionales, 2. La modificación del sistema de determinación de los salarios mínimos por municipios o zonas económicas. En cuanto a los organismos encargados de fijar los salarios mínimos, se estableció que sería a través de comisiones regionales, de integración tripartita, y sometidos a su aprobación a una Comisión Nacional, también tripartita.

La reforma de 27 de septiembre de 1974 establece la fijación de los salarios mínimos en forma anual y no bianual (a. 570).

Jesús CARMONA MARTÍNEZ

Salario mixto. Los sistemas de salario fijo o por tiempo, y el sistema de salario por unidad de obra se han combinado, dando lugar a un tercer tipo de salario, que es el salario mixto.

Por lo anterior, podemos establecer que el salario mixto es aquel en que la retribución que se paga al trabajador se mide en razón del tiempo en que éste está a disposición del patrón para realizar su trabajo, así como en función de las unidades realizadas por el trabajador.

Este sistema consiste en fijar al trabajador un mínimo de trabajo que debe desarrollar durante su jornada, mediante el pago de un salario base; y por cada

unidad producida que exceda del mínimo de trabajo, durante la propia jornada, se le retribuye por separado una cantidad adicional que se le puede denominar prima o bonificación.

Este sistema puede producir el efecto de que el trabajador más diligente o más hábil obtenga, además de su salario regular, la bonificación o prima excedente.

Como participa de la naturaleza del salario por unidad de obra, puede recibir las críticas que se le hicieron al mismo.

V. SALARIO FIJO, SALARIO POR UNIDAD DE OBRA

Jesús CARMONA MARTÍNEZ

Salario por unidad de obra. El salario por unidad de obra es aquel en el que la retribución que se paga al trabajador se mide en función de los resultados del trabajo que preste el mismo.

En este sistema el salario se calcula en razón de las unidades realizadas, siendo de gran diversidad la naturaleza de las unidades que se toman como base: metros, litros, kilogramos, piezas, unidades, etcétera.

Habitualmente se denomina a esta forma de pago "salario a destajo".

El salario por unidad de obra presenta una problemática que ha sido criticada ampliamente, tanto por el sector obrero como por el empresarial; por una parte, atenta contra la salud del trabajador, al imponérsele un ritmo acelerado de producción para obtener una retribución suficiente, y, por la otra, puede originar que los artículos producidos no sean de la mejor calidad, pues para hacer más, se descuidan los detalles de calidad del producto.

En todo caso, un adecuado sistema de salario por unidad de obra exige

una correcta valuación de las tareas y la implantación de sistemas estrictos de control de calidad.

V. SALARIO FIJO

Jesús CARMONA MARTÍNEZ

Salario real. El concepto de salario ha sido objeto de múltiples interpretaciones, por lo que no es posible establecer un concepto unitario del mismo, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones.

Las diferentes disciplinas humanísticas y sociales plantean hipótesis diversas y llegan, como es lógico, a conclusiones diferentes.

En el campo del derecho partimos de la definición legal que da el a. 82 de la Ley: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Desde el punto de vista jurídico —refiere Néstor de Buen— el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación sinalagmática; y citando a Alonso García, establece que podría entenderse que salario es, simplemente, el objeto de una obligación patronal.

Los anteriores conceptos tratan de explicar el problema complejo de determinar la naturaleza jurídica del salario, puesto que por una parte nuestra legislación le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo, y por la otra, la propia Ley advierte diversas hipótesis en las cuales existe la obligación de pagar el salario, sin la correlativa obligación de prestar el servicio: séptimos días, descansos obligatorios, vacaciones remuneradas, etcétera.

En el contexto precisado, y salvando la posible contradicción, el maestro Roberto Muñoz Ramón establece que el

salario, jurídicamente, es el objeto indirecto de un derecho subjetivo individualista del trabajador, cuya naturaleza se asimila a la de un crédito alimentario.

Para establecer el concepto de salario real, será necesario analizar los caracteres del mismo, los cuales son los siguientes: *a)* remunerador, *b)* suficiente, *c)* determinado y *d)* equivalente.

a) Remunerador. El a. 85 de la LFT dispone que el salario debe ser remunerador. El término apareció por primera vez en nuestro derecho, en el a. constitucional 123-A, fr. XXVII, inciso *b)*, que decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje. La norma citada no definió el concepto, sino que dejó su calificación a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje, lo cual aparentemente resulta correcto, si se toma en consideración que una mejor calificación de remunerador, se puede realizar en cada caso concreto y analizando precisamente las circunstancias específicas que concurren. Sin embargo, presupone la activación de un procedimiento ante la autoridad referida, lo que en todo caso resta valor a la intención de equidad, de fijar un salario remunerador, por la problemática que entraña el derecho de acción.

La Ley reglamentaria continúa señalando en el mencionado a. 85: "[...] y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley".

El anterior señalamiento establece un lineamiento del salario remunerador, y es que precisamente no debe ser inferior al mínimo; lo que originó otro problema, consistente en determinar el salario de los trabajadores de jornada reducida.

De acuerdo con lo dispuesto por el a. 56 de la LFT, el salario deberá ser proporcional a la importancia de los servicios, por lo que el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima, resulta ser salario remunerador, puesto que observa un criterio de proporcionalidad.

b) Suficiente. La característica de suficiencia del salario se desprende del a. 3º de la LFT, que determina que el trabajo debe realizarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

c) Determinado. El trabajador debe conocer de antemano el monto del salario a que tiene derecho (salario fijo), a conocer las bases que servirán para su cálculo (porcentaje de comisión, primas o bonificaciones, etcétera).

En este sentido se pronuncia el a. 25, fr. VI, al precisar que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberán contener la forma y el monto del salario.

d) Equivalente. Los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual.

La fundamentación del principio se encuentra contenida en el a. constitucional 123-A, fr. VII, que dice: "Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

A su vez, el a. 86 de la Ley reglamentaria establece que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; consagrando así la equivalencia del salario.

Trabajo igual no puede ser sinónimo de puesto u ocupaciones a los que se dé el mismo nombre, sino que tiene que

aplicarse a la actividad desempeñada por el trabajador, pues de otra manera bastaría con utilizar nombres distintos para las mismas actividades, para que la equivalencia del salario resultara inoperante.

Apuntados los caracteres del salario, la conceptualización que podemos precisar para el salario real, sin ánimo de establecer ninguna exactitud, es la siguiente: la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad del ser humano.

Jesús CARMONA MARTÍNEZ

Salario variable. La Ley define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, pudiendo fijarse éste por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier manera, y debiéndose integrar con los pagos en efectivo por cuota diaria, además de cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (aa. 82-89, LFT).

Como podemos observar, legalmente no se define lo que es un salario variable; sin embargo, el a. 89 de la LFT sí hace referencia a esta figura para efectos indemnizatorios. Asimismo, la LSS, en su a. 36, frs. II y III, también se ocupa de esta idea para efectos de determinar la base de cotización de seguridad social.

La importancia del concepto de "salario variable", desde el punto de vista legal, se concreta por una parte a la determinación de la base para efectos indemnizatorios (aa. 89 y 289, LFT), y por otra, a la determinación de la base de cotización o de aportación en materia de seguridad social, concretamente

de cuotas al IMSS (a. 36, LSS) y aportaciones habitaciones al INFONAVIT, según aa. 35 y ss. de su Ley.

En el primer caso, la LFT establece como criterio general para determinar la base para efectos indemnizatorios, en caso de salario variable, el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho, o si no se cumple ese lapso, en el efectivamente laborado. Como regla especial para los "agentes de comercio", la LFT especifica que debe considerarse el promedio de ingresos percibidos en el año inmediato anterior, ya que este tipo de trabajadores puede tener meses con ingresos altos y meses con ingresos bajos, de tal modo que es el promedio del año el que determina la base justa.

En el segundo caso, la normatividad en materia de seguridad social establece al respecto que pueden darse salarios estrictamente fijos, esencialmente variables o mixtos. Para los efectos que se comentan, cuando los ingresos son esencialmente variables, debe calcularse la base obteniendo el promedio de los ingresos percibidos en el bimestre inmediato anterior al periodo a pagar; cuando los ingresos son mixtos, a la cantidad fija debe sumarse el promedio de los ingresos variables percibidos en el bimestre anterior al lapso a pagar. En ambos supuestos el objeto es determinar una cuota de seguridad social justa y adecuada al ingreso real del trabajador, lo que se reflejará en su oportunidad en su beneficio en caso de retiro para efectos de pensión por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte y para el fondo de ahorro tanto de vivienda como del SAR.

Porfirio MARQUET

Salud. El estado de completo bienestar físico, mental y social del individuo, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Salud de los trabajadores. El estado de completo bienestar físico, mental y social del individuo, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades de quien desarrolla una actividad llamada trabajo.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Salud en el trabajo. El estado de completo bienestar físico, mental y social del individuo, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades de los trabajadores en el área donde laboran.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Salud pública. En términos genéricos, se da el nombre de salud pública al conjunto de servicios a los cuales puede tener acceso la población de un país, por regla general en forma gratuita, con objeto de atender el bienestar físico y mental de la persona, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades, a la prolongación y al mejoramiento de la calidad de la vida humana. Forman parte de un régimen de salud pública tanto la protección como el acrecentamiento de los valores que coadyuvan a la creación, conservación y disfrute de condiciones de salud que contribuyan al desarrollo social. Todo aquello que permita a hombres, mujeres, niños y ancianos, gozar de la oportunidad de condiciones sanitarias para mantener su estado de salud, se consideran exigencias actuales que deben atender las

autoridades encargadas de los servicios de salud pública.

Son varias las acciones en materia de salud pública que en los tiempos que corren corresponde su atención primaria y eficaz a los órganos de la administración pública encargados de satisfacerla a plenitud, en la medida de lo posible. Enumerémoslas:

1. Promover reglamentos que contengan recomendaciones prácticas, de carácter general, en materia de salud.

2. Reexaminar todas las disposiciones relativas a la salud, con la frecuencia necesaria, a efecto de que se encuentren permanentemente actualizadas, según los avances de la ciencia y la técnica.

3. Fomentar estudios e investigaciones destinados a identificar toda clase de riesgos públicos y prever su manifestación.

4. Facilitar información y asesoramiento públicos que posibiliten un entendimiento elemental en la población de todas aquellas cuestiones relacionadas con los riesgos a que puede enfrentarse cualquier persona en materia de preservación de la salud.

5. Adoptar las medidas indispensables para evitar catástrofes sanitarias, y caso de producirse coordinar y hacer coherentes las acciones de salvamento y ayuda.

6. Establecer sistemas de prevención de enfermedades colectivas como el cólera, la malaria, el sida y otras, con apoyo en una publicidad dirigida a las posibles formas de contagio.

7. Coordinar el ejercicio de las funciones que competan a la autoridad o a las autoridades encargadas de la salud pública, incluyendo en dichas funciones la cooperación forzosa que deban prestar organizaciones empresariales,

de trabajadores, educativas, de difusión, de comunicación o de auxilio, cuyo carácter sea privado.

Por su parte, la OIT ha aprobado proyectos y convenciones que obligan a los Estados miembros a proteger, en la medida en que pueda afectarlos, por una parte, la salud de los trabajadores en particular; por otra, el ambiente de trabajo en el cual se vean precisados a prestar sus servicios. Las medidas a adoptar, obligatorias para los gobiernos que, como el nuestro, ya han aprobado dichos proyectos, son las siguientes:

a) Disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo, incluido el medio ambiente en talleres, locales y en general los sitios para el desempeño del servicio.

b) Relación existente entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, a efecto de obligarles al uso de equipo o artículos accesorios que los protejan.

c) Incluir la formación complementaria en la calificación y motivación de las personas que intervienen en el mantenimiento de los niveles de seguridad e higiene para evitar riesgos profesionales, trátase de accidentes o enfermedades concurrentes.

d) Vigilar en forma periódica el estado de salud de los trabajadores, mediante la práctica de exámenes globales, sectoriales o individuales que permitan identificar los problemas principales relacionados con la salud de los trabajadores.

e) Disponer en cualquier momento la interrupción del trabajo en los casos en que el empleo entrañe una situación de peligro inminente para la salud de los trabajadores. Las empresas quedarán responsabilizadas de no efectuar tal suspensión.

f) Exigir a los empleadores que en la medida que sea razonable y factible, los lugares de trabajo no entrañen riesgo alguno para el desarrollo normal de las labores.

g) Exigir, asimismo, que los agentes físicos y biológicos, así como las sustancias químicas empleadas, no representen efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores.

En la C. mexicana, uno de los párrafos del a. 4º incluye en su texto este principio: "Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y las modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, [...]". En cumplimiento de esta disposición constitucional, la Ley General de Salud, vigente desde el 7 de febrero de 1984, establece que son materia de salubridad generales: a) la atención médica en beneficio de grupos vulnerables; b) la coordinación, evaluación y seguimiento de los servicios de salud materno-infantil, la planificación familiar y la salud mental; c) la organización, coordinación y vigilancia de las actividades profesionales, técnicas y auxiliares para la salud, así como la promoción y formación de recursos humanos para la salud; d) la información relativa a las condiciones, recursos y servicios de salud para el país; e) la investigación y educación para la salud, la orientación en materia de nutrición y la salud ocupacional; f) La prevención y el control de los factores ambientales, las enfermedades transmisibles, las enfermedades no transmisibles y accidentes; g) la asistencia social y los programas contra el alcoholismo, el tabaquismo y la farmacodependencia; h) el control sanitario de productos y

servicios, su importación y exportación; el control sanitario de los equipos médicos, prótesis, órtesis, ayudas funcionales, insumos de uso odontológico y materiales quirúrgicos de curación; el control sanitario de los establecimientos dedicados al proceso de productos y servicios, de su publicidad y difusión oral y escrita.

En las reglas de sanidad internacional a las que a su vez se ha comprometido nuestro gobierno para la preservación de la salud pública se encuentra la disposición de órganos, tejidos y cadáveres de seres humanos, incluidos los ordenamientos legales que sobre la materia han sido aprobados por la OMS, de la cual nuestro país forma parte.

En cuanto al Sistema Nacional de Salud, sus objetivos son el proporcionar a la población los servicios de salud pública, cuidando la calidad de los mismos y los problemas sanitarios conexos.

Las acciones preventivas más importantes que debe desarrollar son las relacionadas con los factores que condicionen o causen daños a la salud; pero la labor social que le corresponde, en primer lugar, es la de colaborar al bienestar social de la población mediante servicios de asistencia social, principalmente a menores en estado de abandono, ancianos desamparados y minusválidos, a fin de propiciar su incorporación a una vida equilibrada en lo económico y en lo social. En segundo término se le ha encargado el impulso al desarrollo de la familia, la integración social y el crecimiento físico y mental de la niñez, a través de la modificación de los patrones culturales que determinen hábitos, costumbres y actitudes relacionados con la salud y con el uso de los servicios sanitarios y asistenciales. Y en último lugar, atender el mejoramiento de

las condiciones sanitarias del medio ambiente que propicien el desarrollo satisfactorio de la vida, al igual que el desarrollo de los recursos humanos destinados a la mejoría de la salud.

La salud pública obliga hoy en día a la atención de tantos factores de coordinación y privilegio, que siempre se estima útil cualquier acción que se ponga en ejercicio por las autoridades encargadas de atenderla. Los servicios de salud cuanto más amplios sean, cumplen con mayor rigor la función social de cuidar uno de los aspectos más trascendentes del género humano; su derecho a una vida placentera y generosa.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Sanidad pública. Conjunto de servicios profesionales para preservar la salud pública.

SUBDIRECCIÓN MÉDICA DEL ISSSTE

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es la dependencia de la administración pública federal depositaria del régimen administrativo de la justicia del trabajo y del espíritu de nuestro tiempo en el campo de las relaciones obrero-patronales del país. En la administración pública del trabajo el más antiguo antecedente se encuentra en la creación de una oficina que dependió del Ministerio de Fomento con el carácter de departamento adjunto encargado de reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en toda la República, además de servir de intermediario en todos los contratos que fuesen celebrados entre "braceros y empresarios" cuando los interesados lo solicitaran. Tuvo entre otras funciones el transporte de los obreros de los centros de población a

los centros de trabajo, así como procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre trabajadores y patrones, sirviendo de árbitro en sus diferencias, siempre que los interesados lo solicitaran. Los datos e informaciones sobre el trabajo se darían a conocer periódicamente en una publicación especializada.

Al crearse en el mes de diciembre de 1917 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, la dependencia administrativa autónoma que se encargó de todos los aspectos laborales amplió las atribuciones que originalmente le habían sido dadas al departamento de trabajo del Ministerio de Fomento, distribuyendo sus actividades en las siguientes oficinas: de la industria minera; de industrias varias; de profesiones diversas; de investigación e informes sociales; de inspección; de agregados obreros en el extranjero y de colocación de trabajadores.

Promulgada la primera LFT, en agosto de 1931, el general Abelardo L. Rodríguez, presidente de la República, por decreto de fecha 30 de noviembre de 1932 estableció un Departamento Autónomo del Trabajo, al que se le otorgaron las siguientes funciones: a) el registro y las relaciones administrativas con las organizaciones de trabajadores de resistencia y los diversos sectores patronales; b) el estudio, iniciativa y aplicación de las leyes federales del trabajo y sus reglamentos; c) la vigilancia y cumplimiento de los contratos de trabajo, individuales y colectivos, con muy tenue intervención estatal, pues sus funciones eran más bien de tipo formativo e instrumental que impositivo de condiciones de trabajo o de dirección política; d) la inspección del trabajo en todos sus aspectos; e) los seguros sociales establecidos por la C. de 1917 pero

aún no organizados entonces; f) la representación de nuestro país en congresos y reuniones internacionales del trabajo, ya que para esa fecha formábamos parte de la Organización Internacional del Trabajo; g) la conciliación y prevención de los conflictos laborales; h) la organización y funcionamiento de las comisiones mixtas que fuesen formadas en los diversos centros de trabajo; i) la investigación e información sociales en materia de previsión, de higiene, de seguridad y de medicina del trabajo; sus análisis debían ser publicados, siendo así como surgió la primera *Revista del Trabajo*, de carácter oficial, y j) la creación de las primeras Bolsas de Trabajo encargadas de atender los problemas de empleo y desocupación de los trabajadores.

En la administración del general Manuel Ávila Camacho el Departamento Autónomo del Trabajo pasó a ser Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encargándose de una de las funciones más importantes de la vida contemporánea, ya que a esta dependencia le ha correspondido velar por el cumplimiento del derecho para hacer justicia al factor trabajo sin dañar al capital, tal y como reza el pronunciamiento de los destacados autores de la materia. Toda autoridad del trabajo, para el doctor De la Cueva, debe tener como función fundamental: a) crear el derecho, por excepción, cuando participe en actividades concretas derivadas de la relación de trabajo o cuando funja como árbitro nombrado por trabajadores y patrones; b) la inspección y vigilancia de algunas actividades educativas o de higiene y seguridad de los trabajadores, con auxilio de las Secretarías de Educación Pública y Salud; c) la prevención de los conflictos colectivos en abandono de la política

liberal del abstencionismo; d) el desarrollo de la previsión social, y e) la defensa de los derechos de los trabajadores, función que a su manera de pensar, exige de las autoridades laborales entender las necesidades de los trabajadores y el firme propósito de procurar el bienestar colectivo, cimiento de la vida social. Función que engloba a todas las anteriores, lo es la destinada a impulsar la justicia del trabajo, a fin de que ésta sea rápida y eficiente.

La LOAPF destina a la Secretaría del Trabajo el despacho de los siguientes asuntos que pueden quedar incluidos en los siguientes grupos:

1º Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, el capital y el trabajo, como tradicionalmente han sido considerados, con ajuste a la C. de la República, la LFT y los reglamentos que de ella deriven. En consecuencia, le corresponde vigilar la observancia y aplicación de dichas disposiciones, así como establecer la política de la administración pública federal e intervenir en los asuntos relacionados con dicha política, sin que su intervención lesione los intereses particulares de trabajadores y patrones.

2º Coordinar la formulación y la promulgación de los contratos-ley y promover tanto en relación con estas contrataciones colectivas como las inherentes al trabajo industrial, el incremento de la productividad. Ello trae como función aleatoria de la autoridad del trabajo la promoción de la capacitación y el adiestramiento, mediante investigaciones en el campo del empleo y la prestación de servicios de asesoría y capacitación que requieran los sectores productivos del país. Como complemento, le corresponde a su vez establecer y dirigir el Servicio Nacional del

Empleo, vigilar su funcionamiento, y la actividad que desarrollen con tal objeto las agencias públicas o privadas de colocación.

3º Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal, y revisar su ajuste a las leyes. Registrar asimismo las sociedades cooperativas que se organicen, al igual que las demás formas de asociación para el trabajo (sociedades de interés colectivo, empresas de los trabajadores, empresas de autogestión, etcétera), resolver las consultas que se hagan por sus dirigentes, tanto para su constitución como su funcionamiento, comercialización o liquidación, en su caso. Esta actividad última la coordinará con las dependencias competentes.

4º Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento. Coordinar los servicios de seguridad social.

5º Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y llevar las estadísticas correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Programación y Presupuesto.

6º Participar en los congresos internacionales del trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores. Complementaria a esta función es la de organizar y patrocinar exposiciones que sean de importancia internacional, así como el fomento de museos de trabajo y previsión social en el país, como parte del fomento a la cultura y recreación de los trabajadores y sus familias. Impulsar otras actividades recreativas.

7º Coordinar la integración y establecimiento de las juntas federales de conciliación, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y sus respectivas

juntas especiales. Y como actividad conciliatoria independiente y de carácter administrativo, regular la integración de comisiones obrero-patronales de jurisdicción federal para coordinar en los mejores términos posibles las relaciones de trabajo. Presidir las Comisiones Nacionales de los Salarios Mínimos, de Reparto de Utilidades y de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Sector obrero. "Sector" proviene del latín *sector*, el que corta o divide; en sentido figurado se utiliza desde el siglo XVIII como parte de una clase o una colectividad que presenta caracteres peculiares.

En cuanto al vocablo "obrero", deriva del latín *operius*, utilizado como adjetivo desde el siglo XVIII; como sustantivo masculino y femenino nombra al trabajador manual retribuido. De esta manera, sector obrero lo podemos ubicar como la expresión que designa genéricamente a la porción de la sociedad que sustenta su existencia con base en su fuerza de trabajo.

Conviene establecer el peso específico de las principales organizaciones del movimiento obrero mexicano, para apreciar el panorama general, recordando que cada organización se descubre finalmente al referirla al régimen, al Estado y a la sociedad; por más que las organizaciones parezcan tener vida propia, requieren ser referidas al conjunto político y social para descubrir su naturaleza, alcances y limitaciones.

La movilización del proletariado independiente se manifestó con fuerza a todo lo largo del gobierno del general Calles, en forma de numerosos conflic-

tos huelguísticos que, si bien en su mayoría adquirieron un carácter reivindicativo, con frecuencia plantearon una decidida oposición al planteamiento sindical de la CROM.

La oposición obrera durante la segunda mitad de los años veinte se desarrolló con grandes dificultades en los sectores industriales más importantes, los que, aunque dispersos en un océano agrario, constituían ya claramente centros de intensa proletarianización. En contraste con la base social de la CROM, la oposición obrera floreció en los sectores sociales más avanzados.

Los logros del sector obrero en México se plasmaron en el proyecto constitucional, concretamente en el a. 123, en donde se establecieron los lineamientos mínimos exigibles por una clase social naciente en aquella época posrevolucionaria: la trabajadora. La diputación representativa del sector obrero en el Constituyente de 1917 propuso la convergencia de las fuerzas políticas y sociales; evidente fue el rechazo de la clase patronal, por lo que surgieron las primeras organizaciones obreras independientes, como la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), organización de carácter nacional fundada en 1918, agrupación que ejerció un papel dominante durante la década de los veinte; de ella se desprenden dos de las principales corrientes del movimiento obrero contemporáneo: el lombardismo y la corriente dirigida por Fidel Velázquez. Estas diferencias y coincidencias alcanzaron su máxima expresión con el gobierno del presidente Calles, en mucho auspiciadas por él con la finalidad de atraer a los líderes obreros para así mantener cotos de poder, situación que sólo logró dividir al sector obrero, ya que impulsieron dirigentes

sin apoyo de los trabajadores, realizándose componendas y arreglos laborales a espaldas de los trabajadores.

La separación de líderes obreros y la expulsión de algunos otros dentro de la CROM, fortaleció al Partido Comunista Mexicano, organización que dio cabida a todos los inconformes con los arreglos del gobierno y el sector obrero. Otro desmembramiento que se dio también fue el de la Confederación General de Trabajadores, que por su falta de programa y fuerza política vio disminuida su fuerza de clase. La CROM, que favorecía los intereses del nuevo régimen, dejaba atrás a las fuerzas militares para dar paso a las fuerzas sociales y a los compromisos institucionales. Sin embargo, la CROM siempre tuvo un papel de subordinación. El Partido Laboralista, que colaboraba a tal dependencia, puso de manifiesto una clara separación entre los obreros y campesinos en los conflictos sociales; la creación del Partido Nacional Revolucionario (PNR), que logró la integración de fuerzas y partidos políticos regionales, mostraba el triunfo del sistema político dominante. En la década siguiente, muy influenciada por la corriente lombardista, intentó propiciar un nuevo acercamiento entre la clase proletaria y el Estado, el cual ya se mostraba contrario a los intereses de la clase obrera. Ello propició los grandes movimientos sociales opuestos totalmente al partido de Estado y a la clase en el poder. La visión de Lázaro Cárdenas en el gobierno generó la convergencia política y social. Esto ocurrió de una manera deliberada al querer unificar el orden social, y entre ellos al sector obrero con el establecimiento de instituciones.

De ahí que los historiadores afirmen que el orden social es herencia de

Obregón, las instituciones políticas son herencia de Calles y el Estado hegemónico es herencia de Cárdenas.

Durante el año de 1936 es creada la Confederación de Trabajadores de México (CTM), cuyo secretario general ha tenido y tiene influencia hasta nuestros días. Durante el gobierno de Ávila Camacho se dan las expulsiones de los líderes de oposición de la CTM, principalmente lombardistas, y asimismo la expulsión en masa de trabajadores y líderes ferrocarrileros.

La fundación del Congreso del Trabajo, en 1966, que surge de la Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado convocada por el Bloque de la Unidad Obrera (BUO) y la Central Nacional de Trabajadores (CNT), representa al sector obrero en México. El BUO en la fundación del Congreso del Trabajo estaba integrado por la CTM, CROM, CGT, Telefonistas, SNESCRM, ferrocarrileros, mineros y tranviarios; la CNT se integraba por el Sindicato Mexicano de Electricistas, el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, la Confederación Revolucionaria de Trabajadores, la Federación Revolucionaria de Obreros y Trabajadores, la Unión Linotipográfica de la República Mexicana y la Federación Nacional de Cañeros, observándose desde su origen su vinculación a las cúpulas sindicales del país. Siendo la CTM y su secretario general el que más influencia tiene en las designaciones de los principales cargos de dicho organismo, a pesar de que no representa a la mayoría del sector obrero del país. La segunda fuerza dentro del Congreso del Trabajo está representada por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, misma que en

unión de la CTM, forman la primera mayoría del sector obrero en México, encontrándose íntimamente vinculadas al régimen y al partido de Estado.

De igual forma que en el sector patronal, los miembros del Congreso del Trabajo han estado presentes en la actual administración de Carlos Salinas, sobre todo en la firma de los denominados Pactos para la Estabilidad y el Crecimiento Económico.

Enrique LARIOS DÍAZ

Sector patronal. "Sector" proviene del latín *sector*, el que corta o divide; en sentido figurado se utiliza desde el siglo XVIII como parte de una clase o una colectividad que presenta caracteres peculiares.

"Patronal" deriva del latín *patronus*, persona que emplea obreros en un trabajo u obra de mano. Como adjetivo concierne o relativo al patrono o al patronato.

En la actualidad el sector patronal se encuentra agrupado en diferentes organizaciones como son la CANACINTRA, COPARMEX, Consejo Coordinador Empresarial, CONCANACO, CONCAMIN, Asociación Nacional de Importadores y Exportadores de la República Mexicana (ANIERM), Consejo Empresarial Mexicano para Asuntos Internacionales (CEMAI). El referido concepto se aplica a las clases propietarias de los medios de producción conocidos como patronos. La LFT, como regulación jurídica protectora de una clase social (la trabajadora), considera que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, estableciendo además un mayor número de obligaciones en rubros como el de la seguridad y el de la

previsión social, con la obligación de crear instalaciones de salud o de educación para sus trabajadores, ello en contraposición con un conjunto de derechos mínimos que la ley les concede a los trabajadores.

A los patrones les está permitido el derecho a la sindicación para defender sus intereses, pero no se constituyen como los sindicatos de los trabajadores, sino que lo hacen formando cúpulas como las ya mencionadas.

Los patrones, en su origen, se encontraban como parte de la reglamentación civil, como por ejemplo en Roma, con el contrato de *locatio conductio operarum*, que era el contrato de arrendamiento de servicios; *locator* era el beneficiario de los servicios, y el conductor era el prestador de los mismos. Con la caída del Imperio romano y el nacimiento de las ciudades feudales, a los patrones se les conoce como artesanos que contrataban a los aprendices para su integración a un oficio; la economía naciente del comercio hizo que los artesanos crearan ciudades a las afueras de los castillos feudales, y estas ciudades eran los burgos, de ahí su relación con la burguesía. Dentro de los sistemas industriales toma mayor fuerza el sector patronal, y propicia la diferencia de clases sociales, las principales y antagónicas: la clase patronal o burguesa y la clase obrera o trabajadora. Posteriormente, los patrones o el sector patronal se ven atacados principalmente por las teorías marxistas, al considerarlos como propietarios de los medios de producción y explotadores de los trabajadores, proponiendo la socialización de los medios de producción de riqueza y el dominio de la clase trabajadora, dando así pie a la aparición de los sistemas socialistas.

De esta forma, el sector patronal siempre se vio vinculado al poder en todos sus sentidos, generando movimientos sociales, políticos y económicos al interior de una sociedad determinada. En México, el primer antecedente de agrupación del sector patronal lo encontramos en el Centro Industrial Mexicano de Puebla (CIMP), que unía a empresarios de la rama textil de los estados de Puebla y Tlaxcala; entre sus objetivos principales estaba el hacer frente a las huelgas en el sector. Fue a partir de 1907 cuando esta asociación aparece con registro y con el nombre de Agrupación de Empresarios de Puebla, Tlaxcala y Veracruz, para así poder enfrentar a la clase trabajadora.

Diversos métodos y medios ha utilizado el sector patronal para influir en las decisiones de los diferentes gobiernos; así, durante la época del presidente Cárdenas, la reordenación del Estado y la consolidación de la soberanía nacional estuvo influida por el sector patronal, el que ya en las postrimerías del régimen cardenista se vio afectado principalmente con la expedición de ordenamientos, como la Ley de Cámaras y la Ley de Expropiación de 1936, lo cual provocó su unión, ya que la primera ley obligaba prácticamente a todos los industriales y comerciantes a formar parte de la Confederación de Cámaras Industriales, en donde el Estado tenía gran injerencia, al darles la categoría de instituciones autónomas de carácter público, estableciendo como obligatoria la colaboración de estos sectores para el mejoramiento y desarrollo de la industria y el comercio, permitiendo además la fiscalización estatal en todos los aspectos de la vida de estas organizaciones.

La Ley de Expropiación, por su parte, señalaba que por causa de utilidad

pública se podía afectar la propiedad privada, así como los recursos naturales y el subsuelo, y modificar los mecanismos de distribución, lo que implicaba un pleno control del Estado. Con apoyo en tal ordenamiento se realizaron acciones como la nacionalización de los ferrocarriles, la expropiación de tierras en la comarca lagunera, el reparto de tierras henequeneras, la expropiación de terrenos agrícolas de extranjeros y la de la industria petrolera.

Duro golpe significó el reordenamiento de las relaciones obrero-patronales, sobre todo con el fortalecimiento del derecho de huelga, el arbitraje del Estado y las contrataciones colectivas.

En el gobierno de Miguel Alemán se dió gran impulso a la industria, alentando a los empresarios nacionales y al capital extranjero mediante estímulos económicos y políticos. Las medidas proteccionistas de este gobierno hicieron que el sector patronal lo apoyara y además colaborara en los acuerdos internacionales.

Ello trajo como consecuencia el fortalecimiento de las ligas de empresarios nacionales con el extranjero, principalmente con los Estados Unidos. Hacia la década de los setenta, los patrones continuaron con su influencia en las decisiones políticas del país, aun y cuando no tenían un partido que representara formalmente a sus intereses. Se especula mucho acerca de que el Partido de Acción Nacional está financiado y apoyado por el sector patronal mexicano, sobre todo en aquello referente a sus campos de acción, aceptando o modificando los proyectos políticos y económicos. En la década de los ochenta se dió un nuevo rompimiento entre la política y la clase empresarial de México, sobre todo con la nacionalización de la

banca. Durante la administración de Miguel de la Madrid se quiso mantener la mencionada separación, pero debido a las circunstancias sociales, políticas y económicas, ya para finalizar su administración se trató de conciliar los intereses actuantes en el momento, proponiendo la denominada concertación social, que era la convergencia de los sectores estatales, patronal y del trabajo, a través de los Pactos de Solidaridad Económica.

Con la administración de Carlos Salinas se continúa con el proyecto de alianzas con el sector patronal de México, pero no con todo sino solamente con las grandes empresas, provocando así el cierre y desaparición de las unidades económicas de pequeños y medianos empresarios, con el impulso del comercio a gran escala de las empresas nacionales y transnacionales establecidas en territorio nacional, mismas que se vieron beneficiadas con la unificación de un mercado común del norte de América con potencialidades de millones de compradores (nos referimos al Tratado de Libre Comercio, acuerdo comercial suscrito por México, Estados Unidos y Canadá).

Enrique LARIOS DÍAZ

Seguridad en el trabajo. “Seguridad” viene del latín *securitas, securitatis*, término francés empleado desde el siglo XVI. Se aplica a ciertos mecanismos que aseguran el buen funcionamiento, precaviendo que éste falle, se frustre o se violente.

“Trabajo” deriva del latín *tripalium*, o mejor, posverbal de trabajar. Del siglo XIV al XX; esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza: acción y efecto de trabajar.

Jurídicamente se entiende como trabajo, el servicio personal y subordinado que presta una persona física a otra persona física o moral.

Por mandato constitucional, el a. 123, fr. XV, consideró que la seguridad e higiene en el trabajo serían de observancia indispensable en todos los ámbitos laborales, de ahí su inclusión en nuestra carta magna.

El texto legal habla originalmente de higiene y salubridad, siendo hasta la reforma de 1962 cuando se incluye el término "seguridad" como principio. La seguridad en el trabajo siempre va asociada al término "industrial" por los riesgos que implica la fábrica o la maquinaria, sobre todo por los daños graves que significan la disminución total o parcial de la capacidad humana, ya sea de acción o de trabajo.

Los rubros generales que la LFT adopta en su a. 132, frs. XVI a XIX, son los siguientes: 1. adopción de procedimientos para evitar perjuicios al trabajador en la instalación y manejo de maquinaria; 2. adopción de medios para prevenir accidentes; 3. observar los principios de higiene y seguridad en los lugares de trabajo; 4. prevención de enfermedades epidémicas infecciosas; 5. mantener medicamento y material de curación para primeros auxilios; 6. proporcionar a los trabajadores, medicamentos profilácticos en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas; 7. difusión de los reglamentos de higiene y seguridad. Se ha dejado la inclusión de los lineamientos de higiene y seguridad en los reglamentos de trabajo, pero la preocupación legal fue la de crear comisiones de seguridad e higiene compuestas por igual número de representantes de trabajadores y patrones, aa. del 509 al 512-F, en donde

se prevé la creación de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La seguridad en el trabajo comprende los métodos y lineamientos que tendrán que observar los trabajadores de una empresa, industria o negociación debido a la responsabilidad que conlleva el estar durante la jornada de trabajo a disposición de las órdenes del patrón para prestar su trabajo; en consecuencia, existe la responsabilidad para el patrón de establecer y mantener medidas protectoras o de prevención de accidentes y lineamientos de seguridad en el trabajo.

Debemos tener en consideración que la seguridad en el trabajo es en beneficio del trabajador; sin embargo, la negligencia, el descuido, la impericia o la falta de esmero, cuidado y aplicación en la realización del trabajo lo hace también responsable de los daños o perjuicios causados en su persona, en la de sus compañeros de trabajo e inclusive del patrón, y en este último caso estaremos frente a la figura de la responsabilidad civil o penal, dependiendo de la gravedad de la conducta conforme a las normas de seguridad en el trabajo.

Enrique LARIOS DÍAZ

Seguridad social. El concepto de seguridad social puede apreciarse desde un punto de vista genérico, que comprende la prevención y remedio de toda clase de riesgos sociales, o bien, como una etapa en la marcha ascendente de la previsión social en la que la contribución personal deja de ser condición para obtener los servicios, y resalta como punto de partida la necesidad.

En el primer sentido la han definido Manuel Alonso Olea y José Luis Torturo Plaza como el “Conjunto integrado de medidas públicas de ordenación para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables, agregando la idea de que tendencialmente tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra las situaciones de necesidad, garantizando un nivel mínimo de rentas” (*Instituciones de seguridad social*, 12a. ed., Madrid, Civitas, 1990, p. 31).

José Manuel Almansa Pastor ha puesto de manifiesto, sin embargo, que el concepto de seguridad social no es fácil de asir. “Quizá sea el de seguridad social uno de los conceptos que más se resisten a su juridización. En el lenguaje común se sabe lo que es seguridad y se sabe lo que es social. Sin embargo, no hay acuerdo para expresar un contenido jurídico con la unión de ambos vocablos. Y es que las dificultades de conceptualización derivan de la propia equivocidad terminológica; del propio contenido jurídico, mutable por la evolutividad de las circunstancias y los sistemas de organización social, y, sobre todo, por la diferente perspectiva, política y jurídica, desde la que se observa la seguridad social” (*Derecho de la seguridad social*, 6a. ed., Madrid, Tecnos, 1989, p. 57). No obstante, llega a la siguiente definición: “Instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera” (pp. 63-64).

Comparte el criterio de la dificultad de precisar el concepto de la seguridad social Óscar Ermida Uriarte, cuando afirma que “No existe un modelo único, un tipo invariable de seguridad social” (“Los principios de la seguridad social” en la obra colectiva *La seguridad social en el Uruguay*, 2a. ed., Montevideo, FCU, 1991, p. 32).

En rigor, al menos desde la perspectiva de la seguridad social mexicana, deben distinguirse los conceptos de seguro social, seguridad social y solidaridad social.

Los seguros sociales, cuyo evidente origen se encuentra en las leyes dictadas por el canciller Otto von Bismarck a partir de 1883, fueron pensados para la protección de los trabajadores asalariados de menores ingresos; quedaban a cargo de cajas; la afiliación era obligatoria; sólo cubrían algunos riesgos; se financiaban con aportaciones de trabajadores y de empresarios y, en algunos casos, del Estado, y se fundaban en técnicas primarias de protección, según explica Jorge Rendón Vázquez (*Derecho de la seguridad social*, Lima, Ediciones Tarpuy, 1985, p. 30).

La primera etapa mexicana de auténtica previsión corresponde, precisamente, a ese tipo de seguro regulado en la LSS de 1943, aunque es importante destacar que al reformarse la fr. XXIX del a. 1223 constitucional en 1929, ya se previó la posibilidad de proporcionar protección y bienestar a “los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

La seguridad social desvía la atención primaria de la contribución y pone el acento en la necesidad. Rendón Vázquez dice que manifiesta una tendencia a proteger a toda la población contra

riesgos que afectan a la salud; a reunir las entidades aisladas de seguros sociales o de asistencia sanitaria en una sola entidad o en un grupo de ellas (cajas o instituciones) dirigidas por un órgano común, sujetas a los mismos sistemas técnicos y administrativos y con una sola entidad encargada del financiamiento y se integran todas las acciones en un plan o política nacional componente de la política general del Estado “y ensamblado, en primer término, con la política económica” (p. 39). Sin embargo, en función de esa variedad conceptual que destacamos antes, puede tener un ámbito de efectos mucho más amplio que la simple preocupación por la salud.

La solidaridad social, que aparece en México con la Ley de 1973, se conoce en nuestro sistema como “servicios de solidaridad social” (a. 232, LSS) y comprende asistencia médica, farmacéutica e, incluso, hospitalaria en favor de los núcleos de población “que por el propio estadio de desarrollo del país, constituyan polos de profunda marginación rural, suburbana y urbana, y que el Poder Ejecutivo Federal determine como sujetos de solidaridad social” (aa. 236 y 237). La prestación del servicio, dice la Ley, operará mediante unidades médicas instaladas precisamente en los lugares de menor desarrollo, y su financiamiento queda a cargo exclusivo de la Federación (a. 239), aportando el IMSS el apoyo necesario.

Es característica de estos servicios que los beneficiados contribuyan con aportaciones en efectivo o con la realización de trabajos personales en favor de las comunidades en que habiten “y que propicien que alcancen el nivel de desarrollo económico necesario para llegar a ser sujetos de aseguramiento en los términos de esta ley” (a. 239).

La LSS de 1943 fue concebida, precisamente, para establecer seguros sociales, pero gracias al desarrollo de los servicios, pronto se hizo evidente que podía extender sus apoyos a quienes no fueran necesariamente contribuyentes, obviamente sin poner en riesgo sus recursos de destino específico. Nacieron así las Casas de las Aseguradas que dieron origen, años después, a los Centros de Bienestar Social Familiar.

En la Ley de 1973, el a. 2343 formalizó las prestaciones sociales refiriéndolas a programas de:

“I. Promoción de la salud, difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos y del uso de medios masivos de comunicación;

II. Educación higiénica, materno-infantil, sanitaria y de primeros auxilios;

III. Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda;

IV. Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas y en general de todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre;

V. Regularización del estado civil;

VI. Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo a fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores;

VII. Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo;

VIII. Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia y de unidades habitacionales adecuadas;

IX. Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares; y

X. Los demás útiles para la elevación del nivel de vida individual y colectivo.”

Los recursos del IMSS para atender las prestaciones sociales que caracteri-

zan a la seguridad social deben provenir de los que deriven de los ramos de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, son de ejercicio discrecional y en todo caso corresponde a la asamblea general determinar la cantidad que deba destinarse a dichas prestaciones (a. 235).

Néstor de BUEN LOZANO

Seguro. Del latín *securus*. Contrato por el cual una persona, natural o jurídica, se obliga a resarcir pérdidas o daños que ocurran en las cosas que corren un riesgo en mar o tierra. El seguro es un medio de satisfacer necesidades futuras originadas por un siniestro posible.

1. *Concepto.* El seguro es el contenido material de un contrato por el cual una empresa aseguradora se obliga, mediante una prima, a resarcir un daño o, a pagar una suma de dinero al verificarse la eventualidad prevista en el contrato (a. 1, LSCS).

La materia del seguro se divide en dos campos: seguro de cosas o de daños y el seguro sobre las personas. *a)* Seguro de cosas o daños: hace alusión a la teoría de responsabilidad, ya que por determinadas circunstancias pueden dar lugar a una reclamación de daños o de intereses, que pueden ser imputables a una persona por la prestación de ciertos servicios o por la falta de ciertos cuidados. *b)* Seguro sobre las personas: hace alusión a lo que erróneamente se denomina seguro de vida de las personas.

2. *Elementos del seguro:* *a)* la póliza; *b)* la prima; *c)* el riesgo y la realización del siniestro.

a) La póliza es el instrumento escrito en el cual queda integrado el seguro. Su contenido dependerá del tipo de seguro que se contrate; *b)* la prima es la

suma de dinero que habrá de cubrirse como pago del contrato; *c)* el riesgo y la realización del siniestro constituyen la circunstancia *sine qua non* para que el contrato de seguro surta efectos.

3. *Seguro en el derecho civil.* El Código Civil regula en sus aa. correspondientes el contrato de seguro, estableciendo en estos preceptos los principios fundamentales de dicho contrato. De donde se desprende que el contrato de seguro es aquel por el cual el asegurador responde del daño fortuito que sobrevenga en los bienes muebles o inmuebles asegurados mediante cierto precio, el cual puede ser fijado libremente por las partes.

4. *Seguro en el derecho mercantil.* El CCo vigente trata del seguro en general.

5. *Seguro en el derecho administrativo.* La puesta en marcha del seguro en la rama del derecho administrativo radica principalmente en la tutela del Estado. A este rubro pertenecen los seguros sociales, que habrán de comprender el grupo de seguros cuyo fin es garantizar a la clase trabajadora las consecuencias económicas de todos los riesgos que puedan sufrir, tanto en el ejercicio de sus funciones laborales como en detrimento o alteración de su condición física y psíquica.

El Estado mexicano tiene encomendada la supervisión de los seguros sociales al IMSS, al ISSSTE y al ISSFAM.

El conocido seguro de carácter social tiene su origen en la necesidad que tuvieron los trabajadores, fundamentalmente los obreros durante la Revolución Industrial, de protegerse contra los riesgos profesionales y las desgracias sociales. Fue entonces cuando se crearon las asociaciones mutualistas que intentaron ayudar a los desvalidos y a los deudos de los obreros que por alguna

razón morían. Sin embargo, fue en 1850 cuando en Francia apareció la Ley de Seguro de Enfermedades cuando se da el nacimiento del seguro social.

Son dos grandes vertientes principales que se presentan en torno al seguro social: por un lado la ayuda asistencial o económica cuando acontece algún accidente o enfermedad en el trabajador, y por el otro, este mismo apoyo cuando por alguna razón el trabajador ha perdido su trabajo.

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de accidentes. El seguro de accidentes es una de las bases mínimas de la seguridad social, consagrada en el a. 123 constitucional, fr. XI: “a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales [...], b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determina la Ley”.

En términos de Ripert, el seguro de accidentes descansa no en la teoría de la responsabilidad sino en la teoría de la reparación del daño sufrido por la víctima.

1. Concepto. Es la prestación que recibe el trabajador, cuando en el cumplimiento de su obligación laboral sufre una lesión orgánica o perturbación en la salud. El seguro de accidentes cubre entonces, las contingencias físicas u orgánicas que sufra el trabajador. Este seguro es regulado tanto en la LFT como en la LSS.

Entonces, el seguro de accidentes cubre:

A. El *accidente de trabajo*, siendo “toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sean el lugar y el tiempo

en que se preste” (aa. 49, LSS, y 474, LFT). La redacción de ambos preceptos legislativos es en los mismos términos); además de,

B. *Enfermedad de trabajo*, es todo estado patológico derivado de la acción continuada de la causa que tenga como origen o motivo el trabajo o la prestación de sus servicios (aa. 50, LSS, y 475, LFT). La redacción de ambos preceptos legislativos es en los mismos términos).

Se incluyen también los accidentes que tengan lugar durante el traslado directo del domicilio del trabajador al lugar de trabajo o viceversa.

2. Tipo de riesgos. En el seguro de accidentes se otorga una prestación en especie, que es determinada con base en el detrimento sufrido por el trabajador en sus facultades y aptitudes laborales, evaluando también, las consecuencias posteriores de la enfermedad o el accidente para el buen desempeño del trabajo. Entonces, dependiendo del accidente o la enfermedad que sufra el trabajador, los riesgos pueden producir:

a) Incapacidad temporal. Es la privación de las facultades o aptitudes que entorpecen parcial o totalmente a una persona para el desempeño de su trabajo por algún lapso de tiempo (a. 477, LFT);

b) Incapacidad permanente parcial. Es el decrecimiento de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar, en este caso, en forma continua (a. 479, LFT);

c) Incapacidad permanente total. Es la pérdida de facultades y aptitudes de una persona, la cual se ve imposibilitada para realizar cualquier trabajo por el resto de su vida (a. 481, LFT);

d) Muerte. En caso de perder la vida el trabajador, sus derechohabientes podrán exigir tanto una prestación econó-

mica como el pago de los gastos del sepelio. En este caso se aplicarán las disposiciones relativas al seguro de muerte.

3. Sobre las enfermedades. La LFT determina en su a. 513, una tabla de enfermedades de trabajo, donde enumera, con base en rubros generales, las alteraciones de la salud que el trabajador puede sufrir, haciendo mención, también, a los oficios susceptibles de adquirir las enfermedades (la legislación mexicana contempla ciento sesenta y un enfermedades). Los rubros son: a. Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral; b. Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalaciones de gases y vapores; c. Dermatitis; d. Oftalmopatías profesionales; e. Intoxicaciones; f. Infecciones, parasitosis, micosis y virosis; g. Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos; h. Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales de medio de trabajo; i. Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer); j. Cáncer; k. Enfermedades endógenas.

4. Sobre la valuación de las incapacidades. Para conocer la prima que será entregada por concepto del seguro de accidentes, la LFT en su a. 514, determina en la tabla de valuación de incapacidades permanentes el porcentaje al que tendrá derecho el trabajador por la incapacidad permanente que ha sufrido. Siempre que la incapacidad sea temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir el trabajador (a. 491, LFT).

5. Excepciones. En el a. 37 de la LISSTE, así como en el 53 de la LSS, se

determina que no se podrá considerar como riesgo o accidente de trabajo cuando: a. Hubiera ocurrido encontrándose el trabajador en estado de embriaguez; b. Si el accidente ocurre cuando el trabajador hubiera estado bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica, siempre que el trabajador hubiera dado aviso a su patrón o jefe inmediato presentando el requerimiento médico para hacerlo; c. Si el trabajador se hubiera ocasionado la lesión intencionalmente o por acuerdo de otra persona; d. Cuando los accidentes o lesiones hubieran sido el resultado de un intento de suicidio o producto de una riña, o bien, originados por algún delito cometido por éste. Cuando el trabajador sufre alguna lesión u accidente en las anteriores circunstancias, tendrá derecho a las prestaciones en el ramo de enfermedades y maternidad o bien a la pensión de invalidez, y en caso de muerte del asegurado los beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones correspondientes (aa. 54 LSS, y 501, LFT).

6. Obligaciones y responsabilidades del patrón. El patrón habrá de notificar al IMSS, de la existencia de algún accidente o enfermedad de trabajo (aa. 58, LSS, y 504, fr. IV, LFT). Siempre que se compruebe que el riesgo de trabajo fue producido en forma intencional por el patrón, la ley otorgará simplemente una sanción en especie, quedando obligado a cubrir íntegramente las erogaciones que haga el Instituto (a. 55, LSS). Cuando la junta de conciliación y arbitraje estime que en el riesgo u accidente sufrido por el trabajador existe una falta inexcusable del patrón, se aumentará un porcentaje en la indemnización (aa. 490, LFT, y 56, LSS).

7. Tipo de indemnizaciones. El seguro de accidentes o riesgos de trabajo dará lugar a prestaciones en especie y prestaciones en dinero. A. Prestaciones en especie: éstas podrán consistir en: a. asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; b. servicio de hospitalización; c. aparatos de prótesis y ortopedia; d. rehabilitación (a. 63, LSS). B. Prestaciones en dinero: los montos serán entregados al trabajador o sus derechohabientes en razón al tipo de incapacidad sufrida (aa. 65-73, LSS). Salvo el caso de muerte, las prestaciones son acumulativas, no alternativas.

V. SEGURO DE ENFERMEDAD, SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO, SEGURO DE INVALIDEZ, SEGURO DE MUERTE

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de cesantía en edad avanzada.

1. *Concepto.* Prestación social regulada en el a. 143 de la LSS, cuya aplicación está supeditada al cumplimiento de un término: la edad de sesenta años. En este caso, a partir de este momento el trabajador que sea retirado de sus obligaciones laborales, independientemente de su desvinculación laboral, el seguro de cesantía en edad avanzada posibilita al trabajador el gozar de las siguientes prestaciones: pensión, seguro de enfermedad, de maternidad, asignaciones familiares y ayuda asistencial (a. 144, LSS).

2. *Requisitos.* Que el trabajador haya notificado al IMSS por lo menos un mínimo de quinientas cotizaciones semanales (diez años), que alcance la edad de sesenta años y haber terminado la relación laboral de trabajo remunerado (a. 145, LSS).

3. *Efectos.* El seguro de cesantía en edad avanzada habrá de ser tramitado personalmente por el interesado. Esta

prestación excluye el otorgamiento posterior de las pensiones de invalidez o de vejez, siempre que el trabajador no reingrese al régimen obligatorio del seguro social, circunstancia que será regulada entonces por el a. 183, fr. IV, buscando siempre el otorgamiento del seguro o pensión más favorable para el trabajador (a. 148, LSS).

Con relación al monto del seguro de cesantía en edad avanzada, éste es determinado con base en lo dispuesto por el a. 171 de la LSS, tomando como base para los sesenta años cumplidos un porcentaje del 75% de la cuantía de la pensión de vejez, aumentando el 5% para cada año, además se determina que no podrá ser inferior al noventa por ciento del salario mínimo general que rige para el D. F. (a. 168, LSS).

El origen del seguro de cesantía, también conocido como seguro de desempleo o seguro contra el paro, es la protección al trabajador cuando por alguna razón se encuentra desempleado. A principios del siglo XIX algunas asociaciones profesionales empezaron a establecer sistemas de ayuda económica y de colocación a los desocupados. Posteriormente, durante el siglo pasado, en la mayoría de los países industrializados de Europa, las organizaciones laborales exigieron a los gobiernos una ayuda pecuniaria para los momentos en que las industrias estuvieran fuera de funciones.

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de desempleo. "Seguro" proviene del latín *se*, apartar, poner fuera, y de *cura*, del verbo *curare*, que significa cuidar, que no necesita de cuidado, porque está a salvo. Jurídicamente la palabra designa una protección contra

ciertas contingencias, para evitar daños, y como paliativo de éstos.

“Desempleo” se compone de la preposición *dis*, del latín *dis*, que denota negación, privación, carencia, y de “empleo”, que es la ocupación, por encargo, de un negocio, comisión o puesto.

El seguro como institución económica y jurídica, es el proceso de distribución del peso de un riesgo entre todo el grupo demográfico incluido; riesgo es la posibilidad de un daño. El portador de la seguridad, cuando el asunto es de interés público, es generalmente el Estado, para el fin de suministrar algún tipo de auxilio adecuado a la naturaleza del siniestro, dentro de un sistema de administración y financiamiento general o particular de la contingencia.

El seguro de desempleo es un instrumento de la seguridad social, que protege de las consecuencias derivadas de la grave contingencia que representa para el trabajador, verse desprovisto de su empleo, siendo que quiere y puede continuar laborando.

El desempleo es una de las plagas que azotan al mundo contemporáneo. Se trata de un severo y complejo problema del que no se han logrado sustraer ni los llamados países industrializados o del primer mundo.

El seguro de desempleo es uno de los ramos de la seguridad social más difíciles de instrumentar, porque está estrechamente ligado a cuestiones de control de la natalidad, de migración, de inversión nacional y extranjera, de desarrollo tecnológico, de política laboral, en lo general, y de política de empleo en lo particular, etcétera.

Un enfoque elemental que no puede perderse de vista al analizar el tema del seguro de desempleo, es su naturaleza de “medicamento”, que se aplica para

atacar las consecuencias del desempleo. En un plano diferente, pero indisoluble, están las medidas tendentes a evitar de raíz el desempleo: servicio nacional de empleo, sistemas de orientación vocacional y de reorientación de mano de obra desplazada, etcétera. En otras palabras, las medidas de política de empleo atacan al fondo del problema; el seguro de desempleo, sólo sus perniciosos efectos.

A decir de la OIT, algo más de tres decenas de países miembros de ese organismo internacional han establecido seguros de desempleo.

En México no opera un seguro de desempleo; existen, sí, una serie de medidas que constituyen paliativos en favor del trabajador que enfrenta una coyuntura de desempleo, pero que carecen de la cohesión y de la amplia cobertura que amerita un programa de esta naturaleza.

En la fr. XXIX del apartado “A” del a. 123 constitucional se señala que es de utilidad pública la LSS, y que dicho ordenamiento comprenderá, entre otros seguros, uno de *cesación involuntaria del trabajo*.

Es el caso que en la LSS no se establece un seguro de cesación involuntaria del trabajo, sino únicamente los seguros de riesgo de trabajo, de enfermedades ajenas al trabajo y maternidad, de invalidez, de vejez, de *cesantía en edad avanzada*, de muerte, de guarderías y de retiro.

En los regímenes de seguridad social para los trabajadores al servicio del Estado y para las fuerzas armadas mexicanas, tampoco está previsto el seguro de desempleo. No tenemos noticia de que esté funcionando al amparo de algunos de los sistemas estatales de seguridad social.

Como ejemplo de algunas medidas, aisladas y parciales, que favorecen al trabajador despedido, se pueden citar: la conservación de los derechos inherentes al seguro de enfermedades y maternidad, durante un breve periodo, en caso de quedar privado de trabajo remunerado; la posibilidad de disponer, en casos de contingencia y cubriendo ciertos requisitos, de parte de la subcuenta de ahorro que forma parte de su cuenta individualizada del Sistema de Ahorro para el Retiro; el pago de salarios caídos, de carácter indemnizatorio, en los supuestos de despido injustificado; el pago de indemnizaciones especiales para los casos de implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos; creación de fondos de ahorro previstos en los contratos colectivos o en los estatutos sindicales, etcétera.

Cuando se pretende instaurar un seguro de desempleo, debe meditararse con serenidad sobre cuáles serían los motivos de cesación involuntaria del trabajo, que darían lugar al otorgamiento de las prestaciones respectivas, y cuáles los requisitos y condiciones que tendría que cubrir el trabajador desempleado antes y durante el tiempo en que se encuentra desocupado. En estos aspectos estriba, en buena medida, la viabilidad de un seguro de esta naturaleza.

Es fundamental considerar que un seguro de desocupación supone de manera necesaria que los trabajadores sin empleo, también llamados "cesantes" o "parados", están en aptitud física y jurídica de reincorporarse al trabajo, es decir, que no tienen impedimento para colocarse en una nueva actividad, pero que además desean trabajar.

A nivel de doctrina, Óscar Ramos Álvarez señala algunos requisitos que se podrían exigir al asegurado, para tener

acceso a un seguro de desempleo: a) Previos a la obtención de los beneficios: que quede privado de un trabajo pleno y regular, en forma involuntaria; tener cubierto el tiempo o número de cotizaciones previas que se señalen; que esté apto para el trabajo; que su salario no sea superior a cierto límite máximo; que se inscriba en el servicio nacional de empleo; que solicite un nuevo empleo dentro de un plazo determinado; que no esté disfrutando de los beneficios de otros seguros; que medie un periodo de espera entre la solicitud y el otorgamiento de los beneficios. b) Durante el desempleo: que esté dispuesto y disponible para el trabajo (no estar empleado, no vivir en lugar distante o inaccesible, no disponer tan sólo de unas cuantas horas para dedicarle al trabajo); que busque empleo, o que colabore en encontrarlo con el servicio nacional de empleo.

El esquema de financiamiento, sostiene el propio Ramos Álvarez, sería tripartito, con aportaciones de los trabajadores ocupados, de los patronos y del Estado. La determinación de las cuotas tendría que considerar cuestiones tan complejas como los índices de desempleo, el costo del programa, su impacto y las perspectivas para su ampliación paulatina en el mediano y largo plazos.

El tipo de prestaciones que por lo común derivan de los seguros de este tipo son: en dinero (subsidio periódico), en servicios (bolsa de trabajo, orientación vocacional, reeducación profesional) y en especie (despensas, ayuda para vestido, boletos de transporte). En conjunto, estas prestaciones están orientadas a garantizar la subsistencia del trabajador y asegurarle una nueva ocupación, inclusive reubicándolo cuando así lo ameriten las condiciones del mercado.

Es muy importante que se haga el esfuerzo intelectual de diseñar un posible seguro de desempleo para nuestro país; no obstante, consideramos que hoy día es un privilegio al alcance sólo de los países ricos.

Los altos niveles de desempleo que se registran en el país impiden, al menos por el momento, que estemos en posibilidad económica de cubrir esta contingencia que afecta a un segmento importante de la población. Si se adoptara ahora, sería una carga muy gravosa para los trabajadores ocupados, y las condiciones en las que se tendría que establecer, necesariamente, dejarían fuera de los beneficios a muchos cesantes, lo que le resta viabilidad al proyecto. Como es natural, este mecanismo no funcionaría en los casos de despido masivo o generalizado.

José DÁVALOS

Seguro de enfermedad. 1. *Concepto.* Enfermedad es toda alteración de la salud que cause un menoscabo o perturbación al organismo, física o psíquica. Entonces, cuando hablamos del seguro de enfermedad nos referimos a la prestación social que otorga el IMSS, siempre que exista la certificación de una alteración en la salud del asegurado, del pensionado o de sus beneficiarios (a. 92 de la LSS).

Tratándose del asegurado o del pensionado, el seguro de enfermedad cubrirá todas las prestaciones de atención médica, preventiva, quirúrgica, además de las que le correspondan conforme a la ley; los beneficiarios gozarán del seguro de enfermedad siempre que no se presente el caso de viudez o de orfandad.

2. *Requisitos.* En este caso, la enfermedad es un estado patológico resulta-

do de una acción continuada de una causa ajena a la relación laboral. Es importante destacar que la enfermedad debe tener su origen en otras causas al desempeño de las obligaciones laborales, ya que en caso contrario estaríamos en presencia de una enfermedad producto de un riesgo de trabajo.

3. *Naturaleza de las prestaciones.* Podrán ser de dos tipos: prestación en dinero o prestación en servicio. Las prestaciones en dinero consistirán en un subsidio económico que se otorgará al trabajador o al pensionado exclusivamente, cuando la enfermedad lo incapacite para trabajar (a. 104 de la LSS). El dinero se paga al inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas. La prestación económica se otorgará siempre que se hayan cubierto cotizaciones semanales anteriores a la enfermedad. Con relación a las prestaciones en servicio, se refieren a la asistencia médico-quirúrgica, a la asistencia hospitalaria y a la farmacéutica. El pensionado no tendrá derecho al subsidio cuando se provoque intencionadamente la enfermedad.

4. *Lapso de la prestación.* El seguro de enfermedad empezará a aplicarse “desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento” (a. 99, LSS), con la posibilidad de prórroga hasta por cincuenta y dos semanas más, en caso de que el asegurado continúe enfermo, previo dictamen médico.

5. *Efectos de la enfermedad.* La enfermedad debe ser temporal o curable; en caso de ser permanente, el asegurado tendrá derecho a la pensión de invalidez, ya que ésta produce una incapacidad definitiva para el trabajo o por lo

menos pasa de una inhabilitación que pase de cincuenta y dos semanas.

6. *Otorgamiento del seguro de enfermedad.* En caso de enfermedad, el Instituto prestará los servicios: *a)* directamente, a través de su propio personal o instalaciones; *b)* indirectamente, en virtud de convenios con otros organismos públicos o particulares que presten servicios de atención de enfermedades, o bien, *c)* por medio de convenios específicos con establecimientos de servicios médicos y hospitalarios (a. 97, LSS).

7. Tratándose del ISSFAM, el seguro de enfermedad comprende la atención médico-quirúrgica, que incluye la asistencia hospitalaria, la farmacéutica, y en su caso, la obstétrica, la ortopédica y la rehabilitación (aa. 152, y 155 de la LISFAM). Tendrán derecho a este seguro los militares en activo y en retiro, además de sus familiares, el cónyuge o la concubina, los hijos menores de edad hasta los veinticinco años, las hijas solteras, el padre y la madre (a. 152 de la LISSFAM).

Según los preceptos de la Declaración de los Derechos Humanos, la salud es un bien que habrá de ser procurado por los Estados. Por otro lado, las alteraciones en la salud pueden impedir total o parcialmente el adecuado desempeño del trabajo o eventualmente que las funciones laborales sean causantes de las enfermedades; por esto de acuerdo con la filosofía de los derechos humanos y los principios del derecho a la salud, el seguro de enfermedades se contempla en los sistemas de seguridad social de mayor desempeño.

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de guardería. 1. *Concepto.* Considerado como una prestación adicio-

nal a la mujer trabajadora, Briseño Ruiz opina que habría de ser incorporado al seguro de maternidad. Es una obligación del IMSS, el cual se compromete a prestarlo (a. 15, LSS). El seguro de guardería pretende apoyar a la mujer trabajadora asegurada y a su familia en la atención y cuidado de sus hijos durante su infancia (a. 184, LSS).

2. *Derechos de la madre asegurada.* Las madres tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo (a. 188, LSS).

3. *Tipos de prestaciones.* La guardería infantil habrá de cubrir los servicios de "aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas" (a. 186, LSS).

4. *Ubicación.* El IMSS instalará las guarderías infantiles, por: *a)* zonas convenientemente localizadas; *b)* en relación con los centros de trabajo y de habitación; *c)* en las localidades donde opere el régimen obligatorio (a. 187, LSS).

5. *Guarderías infantiles locales.* El IMSS podrá celebrar convenios de reversión de cuotas o subrogación de servicios, cuando los patrones instalen voluntariamente guarderías infantiles en los lugares de trabajo, empresas o establecimientos (a. 192, LSS).

6. *Duración del seguro.* Las guarderías infantiles recibirán a los hijos de las trabajadoras aseguradas desde la edad de cuarenta y tres días, y serán atendidos hasta los cuatro años (a. 189, LSS).

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de invalidez. 1. *Concepto.* Es la prestación laboral que tendrá un asegurado cuando como consecuencia de una enfermedad o accidente no profesional, el pensionado se ve imposibilita-

SEGURO DE JUBILACIÓN

do para procurarse un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional, o bien, que obtenga por sus características físicas un salario superior al cincuenta por ciento de la que reciba un trabajador en pleno goce de sus facultades físicas (a. 128, LSS).

2. *Prestaciones.* El asegurado tendrá derecho a atención médica y a prestaciones en especie. A. Atención médica: asistencia médica. B. Prestaciones en especie: corresponden al otorgamiento de una pensión que será temporal por periodos renovables al asegurado, y definitiva, cuando el asegurado sufra de invalidez permanente (a. 130, LSS).

3. *Requisitos.* Es necesario que el asegurado tenga acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales (a. 131, LSS). Además, se le obliga a los asegurados el sujetarse a exámenes médicos e investigaciones sociales y económicas (aa. 133 y 135, LSS).

4. *Excepciones:* a) cuando los asegurados se provoquen intencionalmente la invalidez, por sí o de acuerdo con otra persona; b) cuando resultaran responsables de un delito intencional que les hubiese generado la invalidez; c) cuando el asegurado padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen del Seguro (a. 132, LSS). Sin embargo, cuando la invalidez se produzca por la imprevisión, negligencia, impericia o falta de cuidado en el ejercicio de su trabajo, no exime del pago en la pensión correspondiente.

5. *Goce de la prestación.* El derecho a la pensión de invalidez nace el día en que se produzca el riesgo.

6. *Monto de las pensiones.* Serán otorgadas anualmente, y se compondrán de una cuantía básica y de incrementos anuales que se computarán de acuerdo con las cotizaciones semanales recono-

cidas al asegurado con posterioridad a las primeras quinientas semanas de cotización (a. 167, LSS). No podrá exceder del cien por ciento del salario promedio que sirvió de base para fijar la cuantía de la pensión (a. 169, LSS).

Tratándose de trabajadores al servicio del Estado, la LISSSTE determina el otorgamiento de la pensión por invalidez, a los trabajadores que hubieran cotizado durante quince años y por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo hubieran sufrido una inhabilitación física o mental (a. 82, LISSSTE). Es necesario que el trabajador tramite personalmente la pensión, además de someterse a los exámenes médicos para que se dictamine la invalidez. Una vez recuperado, el trabajador tendrá derecho a ser incorporado a sus funciones, y en caso de no poder desempeñarlas se le asignarán otras. Cuando fuera imposible incorporarlo a otra función laboral, el trabajador seguirá percibiendo la pensión.

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de jubilación. 1. *Concepto.* Prestación laboral a la que tienen derecho los trabajadores del Estado, sujeta a un término en la duración de la relación laboral: treinta años de servicio o más e igual de tiempo en la cotización al Instituto (a. 72 de la LISSSTE).

2. *Derecho de goce.* La percepción de la jubilación iniciará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese recibido el último sueldo por haber causado baja.

3. *Monto.* La pensión de jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al cien por ciento del sueldo. En caso de muerte tendrán derecho a la pensión los familiares derechohabientes del trabajador

4. *Prescripción.* El derecho a la jubilación y a la pensión es imprescriptible; sin embargo, las pensiones no reclamadas dentro de los tres años siguientes a la fecha en que hubieran sido exigibles prescribirán en favor del Instituto (a. 98 de la LISSSTE).

V. SEGURO PARA EL RETIRO

Marcia MUÑOZ DE ALBA MEDRANO

Seguro de maternidad. Es un instrumento de la seguridad social que protege de los riesgos inherentes a la contingencia de la maternidad, mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero y en especie. Estos beneficios se asignan a las mujeres amparadas por este ramo del seguro, que cubran los requisitos señalados en las leyes respectivas.

En la C. mexicana se encuentra el fundamento de este tipo de seguro: de manera implícita se halla en el a. 123, apartado A, fr. XXIX, y en forma expresa en el apartado B, fr. XI, inciso a.

En el nivel reglamentario, el seguro de maternidad se regula en la Ley del IMSS (aa. del 92 al 120), para los trabajadores en general; en la LISSSTE (aa. del 23 al 32), para los trabajadores al servicio del Estado, y en la LISSFAM (aa. del 152 al 163), para los trabajadores del ejército, fuerza aérea y armada.

Las leyes de seguridad social asocian el seguro de maternidad con el seguro de enfermedades que no tienen su origen en el trabajo; hay varias disposiciones comunes para ambas especies de seguro. La maternidad es una etapa en que la mujer requiere de cuidados médicos, aun cuando la "sintomatología" respectiva no constituye propiamente una enfermedad.

La protección de este seguro abarca al embarazo, a partir de que lo certifi-

quen médicamente las instituciones, al parto y a la etapa posterior al alumbramiento (puerperio).

Las prestaciones derivadas de este seguro van encaminadas a la protección, tanto de la madre como del hijo. Asimismo, el seguro de maternidad no es exclusivo de la trabajadora asegurada o pensionada; su aplicación se extiende a otras personas como son: la esposa, la concubina o la hija del asegurado o pensionado.

Analicemos brevemente el seguro de maternidad, a la luz de los tres principales regímenes de seguridad social que operan en México.

Trabajo en general. El seguro de enfermedades y maternidad es uno de los seguros que comprende el régimen obligatorio. Los otros son el de riesgos de trabajo; de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; de guarderías para los hijos de asegurados, y de retiro.

Es factible que tengan acceso a las prestaciones del seguro de maternidad, los sujetos de aseguramiento aún no incorporados al régimen obligatorio, si solicitan su incorporación voluntaria al mismo. También pueden acceder a estos beneficios quienes no estén amparados por el régimen obligatorio, mediante la contratación de un seguro facultativo (médico de carácter opcional).

Las prestaciones en especie que le corresponden a la asegurada en el caso de maternidad, son: asistencia obstétrica, ayuda en especie para lactancia durante seis meses, y una canastilla al momento del nacimiento. Iguales beneficios se otorgan a las trabajadoras que gozan de una pensión.

Las mismas prestaciones, menos la canastilla, le corresponden a la esposa del asegurado y a la del pensionado; a falta de esposa, y cumpliendo ciertos