

39
24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

RELACIONES ENTRE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y SUS TRABAJADORES SINDICALIZADOS



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSE ALVARADO VALDEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA

MEXICO 1987



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E G E N E R A L

RELACIONES ENTRE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y SUS TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

INTRODUCCION.

CAPITULO I

1.- TEORIA SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO.....	1
2.- TEORIA SOBRE LA RELACION LABORAL.....	9
3.- CONTRATO Y RELACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	14

CAPITULO II

1.- CREACION DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.....	18
2.- FORMACION DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO - SOCIAL.....	21
2.1.- PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	29
2.2.- PRESTACIONES SUPERIORES A LAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO JO EN ESTE CONTRATO COLECTIVO.....	31

CAPITULO III

1.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.....	33
a) En la Ley Federal del Trabajo.....	33
b) En el Contrato Colectivo de Trabajo.....	34
2.- ANALISIS DE LOGROS OBTENIDOS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE - TRABAJO DE 1943 A 1985.....	36

CAPITULO IV

1.- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO VIGENTE.....	73
---	----

2.-	CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.....	76
a)	Formas de Contratación.....	77
b)	Salario.....	81
c)	Vacaciones y Días de descanso.....	85
d)	Aguinaldo.....	92
e)	Jornadas y Horarios.....	95
f)	Prestaciones Varias.....	99
3.-	DURACION Y SUSPENSION EN EL CONTRATO COLECTIVO.....	105
4.-	RESCISION Y TERMINACION EN EL CONTRATO COLECTIVO.....	109
5.-	CONCLUSIONES.....	114
6.-	BIBLIOGRAFIA.....	118

I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo es el resultado de una minuciosa investigación en torno de las relaciones contractuales entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores sindicalizados.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, es un organismo joven. Nace el 19 de enero de 1943, en consecuencia tiene apenas 44 años de existencia. Sus raíces están hincadas en los más claros propósitos que motivaron al pueblo de México a realizar la primera revolución social del presente siglo.

Cuatro son los objetivos torales del Instituto Mexicano del Seguro Social: Garantizar el derecho humano a la salud, la protección de los medios de subsistencia, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Del contenido del párrafo precedente, se infiere la importancia trascendental que tiene el Seguro Social para preservar la paz social y la tranquilidad de los mexicanos, en general y en particular para la clase trabajadora asegurada.

A escasos tres meses posteriores al nacimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social, se constituye el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, exactamente el día 6 de abril de 1943. -- Por considerarlo de interés, señalo que el primer Director General del Seguro Social es el Lic. Santos Guajardo y el primer Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social es el Profesor Ismael Rodríguez. El primer Contrato Colectivo de Trabajo fue firmado el 1º de Septiembre de 1943, de esta fecha al más reciente Contrato Colectivo de Trabajo, firmado el día 12 de Diciembre de 1985, han transcurrido 42 años, siendo el contrato actual el número veintidos.

El primero constó de 44 Cláusulas y el vigente de 150, pero - su importancia y trascendencia, no estriba en su número, sino en las figuras que constituyen prestaciones o medidas protectoras o tutelares en beneficio del trabajador.

A este sentido se orienta mi trabajo. Analizar la relación - contractual entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores sindicalizados, para que de éste análisis surja un criterio, que evalúe las condiciones generales de trabajo, y de aquellas prestaciones que por razones circunstanciales o por defectos de interpretación, no se aplican íntegramente o en la medida deseable.

Este trabajo lo estimo trascendente y su importancia radica - en que, el vigente Contrato Colectivo de Trabajo y los reglamentos a el integrados, constituyen en México uno de los más avanzados, o si se desea podríamos decir que marcha a la vanguardia del movimiento sindica-lista de México.

Es fácil entender que no resulta fácil dirigir un sindicato - con una membresía de más de 250,000 socios activos y con carácter nacional, responsables de otorgar las prestaciones y los servicios señalados en la Ley del Seguro Social a una población derechohabiente que supera los 40 millones de mexicanos.

Otra característica de los trabajadores al Servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social, es su alto grado de escolaridad, ya -- que independientemente que muchas de las plazas de base solo pueden ser ocupadas por profesionistas, también encontramos un alto número de trabajadores que sin estar ocupando un puesto en el cual se requiere tener un título profesional, lo tienen, y se encuentran en espera de una oportunidad dentro del propio Instituto.

No omito además precisar que por la estructura misma del Sin-

dicato, sus órganos de gobierno se integran con la participación de los trabajadores a través de asambleas electivas, y si a esto agregamos la participación que tiene el Sindicato en el quehacer político nacional, no me cabe la menor duda de que los trabajadores están concientes de su situación o rol social.

Del análisis de las condiciones generales de trabajo contenidas en la Ley Federal del Trabajo y las contractuales, se debe tomar en cuenta las características de los servicios y prestaciones encomendadas al Seguro Social y como consecuencia a sus trabajadores, por lo que debo hacer notar que estas prestaciones y servicios son altamente especializados en la mayoría de los casos, por lo que se requieren programas permanentes de capacitación y actualización, por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social hacia sus trabajadores, y que en los últimos años han tenido un muy marcado apoyo por parte institucional y representación sindical.

Expuesto lo anterior, diré que este trabajo se compone de cuatro capítulos con sus respectivos comentarios. El primero de ellos se refiere a las teorías sobre el contrato de trabajo y la relación laboral, así como también lo que sobre esto contempla la Ley Federal de Trabajo. Se incluyó en este primer capítulo lo señalado anteriormente por considerarlo de suma importancia, ya que servirá como punto de partida para posteriormente analizar el Contrato Colectivo de Trabajo.

En el capítulo segundo, me aboco a mencionar y comentar la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social, la formación del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. Hago referencia al primer Contrato Colectivo de Trabajo, así como también a las prestaciones superiores a las contempladas en la Ley Federal del Trabajo, señalándolas y comentándolas.

El capítulo tercero se puede considerar como una reseña histórica de los logros obtenidos en beneficio de los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social al paso del tiempo, ya que se analizan los Contratos Colectivos de Trabajo de 1943 hasta 1985.

Finalmente, en el cuarto y último capítulo de este trabajo, - por ser a mi juicio el de más importancia doy a conocer y analizo el - Contrato Colectivo Vigente.

Así pues, esperando haber cumplido con el objetivo trazado, - doy por terminado el tema, esperando que en algún tiempo sea sometido - a consideración por las autoridades institucionales, así como por los - trabajadores con la finalidad de que contribuya a seguir mejorando las - relaciones de trabajo entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y - sus trabajadores sindicalizados.

CAPITULO I

1.- TEORIAS SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO.

A) JOSE DAVALOS:

Para el maestro Dávalos⁽¹⁾ basta con que se preste el trabajo para que surja la relación laboral, esto quiere decir que puede darse la relación de trabajo sin que exista previamente contrato de trabajo, pero no al contrario. Es decir, él menciona que el hecho de que exista un contrato de trabajo, no supone que haya relación laboral. Puede haber el contrato de trabajo y nunca darse la relación laboral.

El también opina que en la realidad casi siempre la relación laboral es una consecuencia de un contrato previamente establecido, o por lo menos que nace en el mismo momento.

Cuando hay la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona, y esta a su vez tiene obligación de pagar un salario, no tomando en cuenta la denominación que se le dé a aquella, --- existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas de derecho laboral.

Hace mención a que la esencia de la teoría del contrato de trabajo, radica en la afirmación de que el vínculo que se da entre el trabajador y patrón, esta necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque este acuerdo en ocasiones sea expreso, en otras tácito e inclusive en algunas otras supuesto. Hace alusión a que el contrato surte todos sus efectos legales, aún cuando por culpa de alguna de las partes (trabajador y patrón) no se realice la prestación del servicio.

1) DAVALOS, JOSE. DERECHO DEL TRABAJO I. Editorial Porrúa, México, -

Elementos Esenciales:

a) *Consentimiento.* Dice que el trabajador siempre será una persona física, en tanto que el patrón podrá ser una persona física o moral, caso en el cual bastará con que un representante de la empresa otorgue su voluntad para que se dé nacimiento al contrato de trabajo con todas sus consecuencias.

"El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato, este puede ser expreso o tácito. - Se dá el consentimiento expreso cuando se celebra el contrato por escrito; el consentimiento tácito es cuando no se emplea una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan actos con los cuales se demuestran que hay consentimiento en la prestación del o los servicios" (2).

El salario para el maestro Dávalos, no es un elemento esencial del contrato de trabajo, sino una consecuencia derivada de la prestación del servicio personal y subordinado.

b) *Objeto Posible:*

Objeto directo. Hablando del trabajador, este objeto es la obligación que tiene de prestar el trabajo en forma personal y subordinada.

En cuanto al patrón consiste en la obligación que tiene este de pagar el salario.

Objeto indirecto. Por lo que se refiere al trabajador es la prestación efectiva del servicio.

En cuanto a este objeto es el pago efectivo del salario por parte del patrón.

En el contrato de trabajo puede omitirse el objeto y el contrato existirá, ya que la prestación del servicio por parte del trabaja-

2) DAVALOS, JOSE. Ob. cit. página 107.

dor será el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condiciones y también del mismo género de los que se lleven a cabo en la empresa o establecimiento. Puede darse el caso de que se omita - el importe del salario, pero este no podrá ser inferior al mínimo señalado en la Ley, ya sea este general o particular.

Elementos de Validez:

a) *Capacidad.* "Señala que tanto la Constitución como la Ley, dicen que está prohibido el trabajo de los menores de 14 años o mayores de esa edad pero menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o tutor, o cuando - faltan estos, del sindicato al que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector del trabajo, o de la autoridad política" (3)

En cuanto a la prohibición que se da por la Ley para no utilizar a los menores de 14 años, no es una cuestión de incapacidad sino - una medida de protección a la niñez, así como tampoco que se les prohiba a los menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria.

b) *Ausencia de vicios del consentimiento.* Para el maestro - Dávalos el único supuesto es el dolo, o sea, que solo en este caso existirá vicio en el consentimiento y se da cuando el trabajador o el sindicato que lo propuso, engañan al patrón en cuanto a las facultades o aptitudes del trabajador. En este caso la sanción que se menciona en la Ley es la rescisión del contrato y no la nulidad del mismo.

c) *Licitud en el objeto.* En cuanto a la licitud esta se entiende como "calidad de lícito"⁽⁴⁾ y a su vez lícito se define como "Jus

3) DAVALOS, JOSE. Ob. cit. página 108.

4) DICCIONARIO ENCICLOPEDICO QUILLET. Tomo séptimo, Doceava Edición, - Editorial Cumbre, México, 1983. Página 423.

to, permitido, según justicia y razón." (5)

El artículo 1910 del Código Civil para el Distrito Federal - dice. "El que obrando ilícitamente o contra las buenas costumbres cause daño a otro, está obligado a repararlo, a menos que demuestre que el daño se produjo como consecuencia de culpa o negligencia inexcusable de - la víctima."

Como se podrá observar en lo dispuesto por el artículo que se menciona, existe obligación de la parte que cometa el acto ilícito, en este caso ya sea el patrón o el trabajador, de reparar el daño causado a la otra parte. El maestro Dávalos al hablar de la licitud en el objeto, dice que este debe ser lícito en el contrato de trabajo.

d) La Forma. La falta de forma en el contrato de trabajo no invalida este. El patrón tendrá la obligación de celebrar el contrato por escrito y si no existe este, será absoluta responsabilidad del mismo.

Requisitos de Eficacia:

En el contrato se pueden señalar condiciones o modalidades - pero con limitaciones, o sea que no se da la total libertad del trabajador y del patrón para especificarla, solamente se pueden señalar si lo permite la Ley.

B) BALTASAR CAVAZOS FLORES:

En cuanto al maestro Cavazos Flores dice que: "El contrato - de Trabajo se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades". (6)

Hay ocasiones en que existe un contrato de trabajo y no hay -

5) DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO QUILLET. Tomo séptimo, Doceava Edición, - Editorial Cumbre, México, 1983. Página 423.

6) CAVAZOS FLORES BALTASAR. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. 4a. Edición, Editorial Trillas, México, 1985. Páginas 109 y 110.

relación laboral como cuando se dá este y se establece que el servicio se deberá iniciar posteriormente.

El contrato de trabajo solamente a través del paso de muchos años ha podido desprenderse de los contratos civiles.

Durante mucho tiempo se le comparó con el contrato de arrendamiento, ya que se hacía mención que así como se rentaba una casa se podía rentar también el servicio de un trabajador, pagándole un salario a cambio. Esto no puede ser posible, ya que en el caso del arrendamiento de la casa, ésta al terminarse el contrato se podía devolver, en cambio no se puede hacer lo mismo en lo que se refiere a la energía del trabajador, ya que ésta no se puede devolver.

Con el paso del tiempo se le equiparó en Italia por el maestro Carmelutti con el contrato de compraventa, mencionando que en este supuesto no era necesario devolver la energía gastada por el trabajador, mencionaba que como la energía eléctrica era posible comprarla, - sucedía lo mismo con la energía humana.

La diferencia que existe, es que el contrato de compraventa es instantáneo, en tanto que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo.

Posteriormente se dijo que el contrato de trabajo era lo mismo que el contrato de sociedad, ya que en este contrato existen socios capitalistas y socios industriales, lo mismo que en el contrato de trabajo, donde los patrones eran considerados como los socios capitalistas y los trabajadores como los socios industriales, porque también es tos tienen derecho a la repartición en las utilidades de las empresas. - Se objetó este criterio ya que en el contrato de sociedad siempre se da nacimiento a una persona moral que es distinta a la de los socios, lo que no es posible en el contrato de trabajo.

C) ALBERTO TRUEBA URBINA:

El maestro Trueba Urbina menciona que el artículo 123 constitucional, estructura el contrato de trabajo sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que para los constituyentes el contrato de trabajo es un contrato evolucionado en el que no tiene nada que ver la obligación de carácter civil y menos aún la autonomía de la voluntad, pues el contrato laboral debe regirse por las normas mínimas de tipo social establecidas en la legislación laboral. (?)

Como consecuencia de lo expresado anteriormente, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana, está fundada en los principios del derecho establecido, y esta aplicación está sobre las relaciones personales, entre el patrón y el trabajador, en virtud de que todo lo favorable que se establece en las leyes sociales es supletorio de la autonomía de la voluntad.

D) MARIO DE LA CUEVA:

Para el maestro De La Cueva, en apariencia resulta contradictoria la relación del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo, que se refiere a la definición del contrato de trabajo, pero aclara que en la exposición de motivos del mencionado artículo se explica la razón de dicha disposición.

"No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente -

?) TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, 3a. Edición, -
Editorial Porrúa, México, 1975. Página 277.

del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo". (8)

En esta exposición como se puede ver, se aceptó la posibilidad de que previamente a la prestación del servicio, haya un acuerdo de voluntades que será el acto generador de la prestación del trabajo, acto que con bastante frecuencia existe en el derecho mexicano, por ejemplo cuando se va a prestar un trabajo en el futuro, o también en el caso en que dicho trabajo se va a llevar a cabo en un lugar distinto al que se suscribe en el contrato.

El contrato de trabajo de ninguna manera se debe confundir con el contrato civil, ni tampoco de que exista un acuerdo previo, la única significación que se le pretendió dar en la exposición de motivos, se refiere a que el trabajador tiene la obligación de poner a disposición del patrón su energía desde el momento en que se haya establecido previamente, y a su vez el patrón obtienen el derecho de utilizar esa energía del trabajador, adquiriendo también la obligación, de pagar el salario. En el momento en que se inicia la prestación del servicio automáticamente da inicio la relación laboral.

Al referirse a los efectos, el maestro De La Cueva menciona que estos son los mismos que se dan en cualquier convenio celebrado entre dos personas, o sea que en caso de incumplimiento, de alguna de las partes (patrón o trabajador) se harán acreedores a las sanciones establecidas en la Ley.

Con lo expresado anteriormente por los maestros, creo que efectivamente se puede dar el Contrato de Trabajo y posteriormente o en

8) DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I, 8a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1984, Página 193 a 195.

el mismo momento surgir la relación laboral, aunque difiero de la opinión del maestro José Dávalos, en cuanto a que él considera que el salario es una consecuencia en el contrato de trabajo, ya que tanto el artículo 5° constitucional en su párrafo tercero, señala que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, como el artículo 123 constitucional en su fracción XXVII, contempla cuales son las condiciones nulas y señala la irrenunciabilidad del salario por parte del trabajador, así como la Ley Federal del Trabajo en su artículo 99 menciona lo mismo.

Tomando como base lo establecido en los ordenamientos legales, considero que el salario de ninguna manera es una consecuencia del contrato de trabajo, sino un elemento indispensable o sea esencial en dicho contrato.

En cuanto a la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo, considero que dicho contrato es totalmente diferente a cualquier otro, ya que presenta características distintas a los demás, porque en este es la energía propia del ser humano, la que se está utilizando, no así en los demás en los cuales lo que se transmite es totalmente diferente. (Compraventa, arrendamiento, sociedad, etc.).

2.- TEORIAS SOBRE LA RELACION LABORAL.

A) JOSE DAVALOS:

"Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral." (9)

Esto implica que se puede dar la relación laboral sin que exista con anterioridad el contrato de trabajo. Al darse esta relación se aplica al trabajador el derecho del trabajo, sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral.

Hace mención a los elementos de la relación y dice que son de dos clases:

a) Elementos Subjetivos. Trabajador y Patrón.

b) Elementos Objetivos. Prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

Para el maestro Dávalos, se debería contemplar solamente la existencia de la relación laboral, pues como se hizo mención anteriormente, puede existir esta sin que haya la existencia del contrato de trabajo.

B) BALTASAR CAVAZOS FLORES:

Dice el maestro Cavazos Flores, que la relación laboral "se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio". (10)

En la relación siempre se presumirá que existe previamente el contrato, ya que entre el que presta el servicio y el que lo recibe

9) DAVALOS, JOSE. Ob. cit. página. 105

10) CAVAZOS FLORES, BALTASAR. Ob. cit. página 109.

se entiende que existe el vínculo laboral, y la falta de contrato siempre le será imputable al patrón.

C) ALBERTO TRUEBA URBINA.

La teoría de la relación laboral según señala el maestro Trueba Urbina, ⁽¹¹⁾ tuvo su aparición en el año de 1935 y su expositor es Wolfgang Sibert, cuyo objetivo era combatir la teoría contractual diciendo que, la relación es la incorporación del trabajador a la empresa, de donde se derivan la prestación del servicio o servicios y el pago del salario.

Para el maestro Trueba Urbina, la teoría de la relación laboral no supera en nada a la teoría contractual y que debido a esto la mayoría de los juristas, no le dieron su apoyo, porque ya sea, que se trate de una relación que provenga de un contrato o también de una relación, que no tenga su origen en la voluntad de las partes, siempre se tendrá que aplicar la Ley en beneficio del trabajador.

Menciona que la relación de trabajo en la realidad, no se opone al contrato de trabajo, sino que lo complementa solamente, ya que la relación es originada por un contrato expreso o tácito, que da lugar a la prestación de servicios, y como consecuencia a la obligación de pagar los salarios así como también cumplir con todas las normas de carácter social.

Ya sea en el contrato o en la relación, necesariamente se aplicará el derecho objetivo social que contempla la legislación laboral, como también el derecho independiente que queda establecido en el contrato, y hace suponer condiciones superiores a las de la Ley favora-

11) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Ob. cit. páginas 277 y s.

bles a los trabajadores.

D) MARIO DE LA CUEVA:

Al tratar lo referente, con la relación laboral menciona lo siguiente: "Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los colectivos y contratos - ley y de sus normas supletorias". (12)

De lo anotado se pueden desprender algunas consecuencias:

a) Lo que constituye a la relación es la prestación de un trabajo subordinado.

b) Cuando se inicia el trabajo, se desliga totalmente del acto del cual tuvo su origen y se producen los efectos que provienen del derecho del trabajo.

c) Cuando se presta el trabajo, se está en el ámbito del derecho del trabajo porque se trata de un estatuto imperativo, donde la voluntad del patrón y del trabajador no se toman en cuenta.

d) La realización del trabajo da origen a una nueva situación jurídica, que no existía anteriormente y que se denomina relación laboral.

En esta relación cuando se inicia el trabajo, se aplicará automáticamente el derecho objetivo. La relación es consecuencia o mejor dicho proviene de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos

proviene de los contratos colectivos, de los contratos-ley o de la misma Ley.

Señala el maestro De La Cueva que: "La esencia de la doctrina nueva, consiste por una parte en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación. Por otra parte y ésta es la cuestión fundamental, es que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple, un estatuto, la Ley y los contratos colectivos entre otros ordenamientos, que esta en una evolución permanente que no puede ser detenida por el acuerdo de voluntades originario, pues por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia, la que se transforma por principios, que también le son propios". (13)

Hace mención el maestro De La Cueva que realmente son bastantes las ocasiones en las que se da previamente a la relación laboral, el acuerdo de voluntades, y cita como ejemplos a los trabajadores de confianza, los trabajadores domésticos y los de la pequeña industria, haciendo alusión a que los de confianza por las características particulares, y los otros dos por el trato personal permanente que hay entre el trabajador y el patrón, pero aún en estas hipótesis, la relación laboral adquirirá su propia vida y que cambiará el contenido de las normas que la están rigiendo.

Sintetizando, el maestro Mario de la Cueva, es partidario de la teoría de la relación de trabajo, aunque no deja de reconocer, que existe un acuerdo de voluntades previo al nacimiento de la relación, pero que al darse esta, se aplicará lo establecido en la Ley, y también menciona que la comisión que redactó el artículo 20 de la Ley Federal

del trabajo actual era partidaria de este nuevo pensamiento, pero que por la dificultad que presentaba el problema, optó por no hacer referencia a la doctrina y a las cuestiones teóricas.

Leyendo lo anterior, se puede precisar que efectivamente, la relación laboral se inicia en el preciso momento en el que se comienza a desempeñar el trabajo.

Por lo que se refiere a los elementos esenciales, esto es el consentimiento y el salario, de los cuales se puede decir lo siguiente:

a) Consentimiento: Considero que en el momento de dar inicio a la relación laboral, se estará a lo dispuesto por los ordenamientos legales, esto es Ley Federal de Trabajo, Contrato Colectivo o Contrato-Ley, pero sin perder totalmente la autonomía de la voluntad ya que si bien es cierto que el trabajador, se va a regir por lo que establezca el ordenamiento respectivo, también lo es que siempre será voluntariamente.

b) Salario: Este como contempla la Ley es indispensable que se dé tanto en la teoría del Contrato de Trabajo, como en la relación laboral, sin el cual se rompería el vínculo laboral existente.

14) cfr. DE LA CUEVA, MARIO. Ob. cit. página 181 y ss.

3.- *CONTRATO Y RELACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:*

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, tanto la relación de trabajo como el contrato de trabajo.

Así la relación queda definida como "La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, - cualquiera que sea el acto que le de origen". (15)

El contrato individual de trabajo es "aquél por virtud del - cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario". (16)

La relación de trabajo y el contrato producirán los mismos - efectos; así se presume su existencia entre el que presta el trabajo y el que lo recibe (artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo).

Según lo señalado anteriormente, el derecho del trabajo con - base en las avanzadas ideas que los constituyentes de 1917 plasmaron, - en el artículo 123 constitucional, se quedó atrás la idea de que al tra - bajo se equiparaba con los contratos civilistas tales como la sociedad, la compraventa, el arrendamiento, etc.

La teoría moderna ha concluido, que la relación de trabajo es una figura distinta a la del contrato de trabajo, porque la relación - tiene por objeto, no solo garantizar la salud y la vida del trabajador, sino también asegurar a este un nivel decoroso de vida. En el contrato el objeto es el acto de intercambio de prestaciones.

Tanto el concepto relación de trabajo, como el de contrato, - incluyen actualmente el término subordinación, para distinguirlos de - otras relaciones, que están reguladas por diferentes ordenamientos jurí - dicos. Se entiende por subordinación la situación que se da entre tra -

15) LEY FEDERAL DE TRABAJO ACTUALIZADA Y COMENTADA. Quinta Edición, Se -
cretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982, página 95.

16) *Idem.*

bajador y patrón, por virtud de la cual el primero queda obligado a cumplir con las obligaciones e instrucciones dadas por el patrón para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa o establecimiento. (17)

Para dar mi opinión respecto de las teorías del contrato de trabajo y de la relación laboral, considero necesario hacer una referencia al significado de ambas palabras.

Contrato. Esta palabra proviene del latín *contractus*, y significa acuerdo de varias personas sobre una declaración de voluntad común destinada a regular sus derechos. Documento en donde se transcriben los términos de dicha manifestación común, aún cuando existen ciertos tipos de contratos que se cumplen sin mediar requisito alguno. (18)

El Código civil para el Distrito Federal al referirse al contrato, señala lo siguiente:

Art. 1792. Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.

Art. 1793. Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.

Art. 1794. Para la existencia del contrato se requiere:

I.- Consentimiento.

II.- Objeto que pueda ser materia del contrato.

17) LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUALIZADA Y COMENTADA. Quinta Edición, -
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982, Página 94
y ss,

18) DICCIONARIO ENCICLOPEDICO QUILLET. Tomo cuarto, Doceava Edición, -
Editorial Cumbre, México, 1983, Página 42.

Como se puede observar existe una clara concordancia entre lo que señala el diccionario y lo que se menciona en los artículos del Código civil, notándose que los principales elementos son, el consentimiento o sea el acuerdo de voluntades y el objeto materia del contrato.

Trasladando lo anterior al contrato de trabajo, podemos establecer, que el acuerdo de voluntades se debe dar entre las partes, que son, el patrón por un lado, y por la otra el trabajador; y que el objeto materia del contrato viene a ser el que se refiere al trabajo a realizar, con las obligaciones y derechos inherentes al mismo, o sea el patrón tendrá que pagar el salario pactado, y el trabajador realizar lo establecido en el contrato.

En cuanto a la relación, diremos que esta palabra proviene del latín *relatio* y significa, acción y efecto de referir o referirse a un hecho o una cosa a un cierto fin. Conexión, correspondencia, de una cosa o una persona con otra. (19)

Según podemos observar en el significado de la palabra y, trasladándolo a la materia laboral, podemos ver que efectivamente en la relación de trabajo se da la conexión o correspondencia de una persona con otra (trabajador y patrón).

Analizando las teorías de los maestros José Dávalos, Baltasar Cavazos Flores, Alberto Trueba Urbina y Mario De La Cueva, lo que señala la Ley Federal del Trabajo, así como el Código Civil en lo que se refiere al contrato, el significado de las palabras contrato y relación en el diccionario, daré mi opinión al respecto:

19) DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO QUILLET. Tomo diez, Doceava Edición, Editorial Cumbre, México, 1983, Página 430.

Considero que ambas teorías (la de la relación de trabajo y la de contrato de trabajo) son complementarias, ya que si bien es cierto, que se puede dar la relación laboral, sin que exista previamente el contrato de trabajo, y que ésta surge en el preciso momento en que se inicia el desempeño del trabajo, también lo es, que siempre deberá existir el acuerdo de voluntades entre ambas partes.

Ejemplificando lo anterior podemos mencionar, que cuando un trabajador inicia la prestación del servicio en una empresa donde exista previamente contrato colectivo, contrato-ley, o las relaciones estén regidas por la Ley Federal del Trabajo, éste tendrá opción a verificar con anterioridad las condiciones de trabajo, contempladas en cualquiera de los ordenamientos jurídico-laborales señalados anteriormente, y será por propia voluntad si da inicio a la relación laboral.

Podemos señalar lo mismo con referencia al patrón, ya que si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo le señala las condiciones mínimas de trabajo que debe proporcionar a sus empleados, también lo es, que existirá voluntad por parte de él para contratar al trabajador y que este inicie la prestación del servicio en la empresa o establecimiento.

Cuando el sindicato le solicita la celebración del contrato colectivo o el contrato-ley que señala la Ley Federal del Trabajo, podrá por propia voluntad aceptar las condiciones de trabajo solicitadas por el propio sindicato, o solamente las que él considere posibles de poder otorgar a los trabajadores, pero siempre lo hará voluntariamente.

CAPITULO II

1.- CREACION DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Antecedentes: A continuación se señalan algunos hechos que sirvieron como antecedentes a la implantación de la seguridad social en México y que trajeron como consecuencia la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social.

A) *En el Estado de México, el Gobernador José Vicente Villada promulgó el 30 de abril de 1904, la que fue la primera ley sobre --- Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, donde se responsabilizaba al patrón de los accidentes de los trabajadores y se le obligaba a pagar indemnizaciones que consistían en atención médica, pago de salarios durante tres meses y además, en caso de que algún trabajador falleciera se le pagarían 15 días de salario así como los gastos del fune--- ral. También quedó establecido en esa ley, la irrenunciabilidad por -- parte de los trabajadores a los derechos adquiridos por estos.*

B) *En el programa del partido liberal proclamado en San Luis Missouri el 1° de julio de 1906 por Ricardo Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, Enrique Flores Magón, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante, se contemplan condiciones de trabajo que --- sirvieron como base para la creación del artículo 123 constitucional de 1917, y ahí podemos ver que, en cuanto a seguridad social se habla de --- indemnización al trabajador en caso de accidentes de trabajo entre --- otras cosas.*

C) *El Gobernador de Nuevo León expidió el 9 de Noviembre de 1906, una ley sobre Accidentes de Trabajo, en la cual no se contemplaban las enfermedades profesionales, pero en la cual se incluía la atención médica, así como farmacéutica y también el pago del salario.*

Se decía que en caso de que el trabajador sufriera una incapacidad temporal, se le cubriría un 50% del salario hasta que estuviera en condiciones de regresar a su trabajo; Si era permanente parcial la incapacidad, se le debía otorgar al trabajador entre el 20 y el 40% de salario por un periodo de un año. Si la incapacidad era permanente total, se debía pagar el salario correspondiente a dos años efectivos de trabajo; Si trataba como consecuencia la muerte del trabajador, se debía pagar el salario que iba de 10 meses hasta 10 años, dependiendo de las cargas familiares del trabajador.

D) Cuando Don Francisco I. Madero aceptó su candidatura a la Presidencia de la República, en su programa se comprometió a promulgar leyes sobre indemnizaciones y pensiones en el trabajo, esto lo hizo público en su discurso llevado a cabo el día 25 de abril de 1910; y también en este discurso, por primera vez hizo mención a la pensión a que tendrían derecho los familiares del trabajador en caso de fallecimiento de éste.

También el Partido Constitucional Progresista, partido que fue el que apoyó la candidatura de Francisco I. Madero, se comprometió a la expedición de Leyes sobre pensiones o indemnizaciones sobre el trabajo.

En el plan de San Luis del día 5 de octubre de 1910, promulgado por Francisco I. Madero, se contemplan situaciones de protección a los trabajadores, como reglamentar la jornada de trabajo.

Siendo ya Presidente de la República Francisco I. Madero en diciembre de 1911, ordenó a Abraham González y a Federico González Garza, ambos Secretario y Subsecretario de Gobierno respectivamente, que se crearan las bases para mejorar a los trabajadores donde intervienen ellos mismos, además de los patrones. En estas bases se encuentran disposiciones respecto de Salubridad y Seguridad, así como también ---

se contemplaban la previsión y Seguros, en los talleres de trabajo.

Venustiano Carranza, Gobernador del estado de Coahuila de Zaragoza, expidió un decreto sobre la ley de Accidentes de Trabajo el día 31 de diciembre de 1912, y que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 14 de enero de 1913.

E) En la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, en su versión original de 15 de febrero de 1917, se consideraba como de utilidad pública el que se establecieran cajas seguro de vida, de invalidez, de cesantía involuntaria del trabajo, de accidentes y algunos otros que tenían fines análogos, debido a esto los gobiernos de los estados, así como del centro, debían promover la creación de instituciones para que promovieran la previsión a nivel popular.

F) Siendo Presidente de la República el General Alvaro Obregón, aprobó el proyecto de ley donde se creaba el Seguro Social voluntario el día 2 de junio de 1921. En este proyecto se contemplaba que mediante el aumento del 10% sobre todos los pagos que se efectuaron por conceptos de trabajo, se crearía este seguro.

No se llegó a convertir en ley, pero tiene como mérito que fue el primer proyecto para la creación de la Ley del Seguro Social.

G) Otro antecedente importante de la Seguridad Social en México, es la Ley General de Pensiones Civiles y de retiro que se expidió el 12 de agosto de 1925.

El Presidente de la República, Licenciado Emilio Portes Gil, reformó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional el día 31 de agosto de 1929, donde establecía los Seguros Sociales obligatorios.

Al Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, se le otorgaron facultades extraordinarias en 1932, por el Congreso para que expidiera él la Ley del Seguro Social obligatorio; como se efectuó el cambio de Gobierno no se

pudo cumplir con dicha disposición. (20)

Después de numerosas tentativas para establecer en México un régimen de Seguridad Social, el 2 de junio de 1941 se creó por acuerdo presidencial, una comisión encargada de elaborar un proyecto de Ley del Seguro Social, integrado por 18 miembros de los cuales 5 eran representantes del Gobierno, 5 más de los trabajadores y los 5 restantes de los patrones; de los cuales solo los representantes del gobierno tenían derecho a voz y voto, y los de los trabajadores y patrones solo tenían derecho a voz para que estuvieran en condiciones de externar sus puntos de vista respecto de la integración del proyecto de ley.

Posteriormente esta comisión fue aumentada en número de representantes correspondiendo a cada parte 7, por acuerdo publicado en el Diario Oficial el día 18 de junio del mismo año. (21)

Cabe hacer mención, que los proyectos y estudios para la creación del Seguro Social como un organismo de dirección y distribución de beneficios sociales, que eran aspiración de la revolución mexicana, fueron tomando forma en el Gobierno del General Lazaro Cárdenas.

El Señor Presidente de la República, General Manuel Avila Camacho, le firmó al entonces Secretario de Trabajo y Previsión Social, - Licenciado Ignacio García Tellez, el día 10 de diciembre de 1942, la licenciatuara de Ley del Seguro Social para ser enviada al H. Congreso de la Unión.

El Proyecto de Ley fue aprobado por la H. Cámara de Diputados en su sesión del 23 de diciembre de 1942.

20) GONZALEZ DIAZ, LOMBARDO FRANCISCO. EL DERECHO SOCIAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. Textos Universitarios. U.N.A.M., México, 1978.

Página 138 y ss.

21) HERRERA GUTIERREZ, ALFONSO. LA LEY MEXICANA DEL SEGURO SOCIAL. s.e. propiedad del Autor. México, 1984. pag. 27 y ss.

El 29 de diciembre de ese mismo año, fue aprobado el proyecto de Ley por la H. Cámara de Senadores.

El Diario Oficial de la Federación, publicó el día 19 de enero de 1943, el Histórico Decreto que promulgó la Ley del Seguro Social, como un beneficio destinado al pueblo de México. (22)

El fundamento legal para la creación de la Ley del Seguro Social, lo encontramos en la fracción XXIX, del artículo 123 constitucional.

Para organizar y administrar el Sistema, se creó una institución de servicio público (toda actividad mediata o inmediata estatal) - descentralizada, con personalidad jurídica propia y libre disposición de su patrimonio, que se denominó "Instituto Mexicano del Seguro Social".

Se creó un organismo descentralizado porque ofrecía ventajas en cuanto a un órgano centralizado, entre las que se pueden mencionar - una mayor preparación de sus directivos ya que estos tienen especialización, democracia en cuanto a la organización del mismo, pues permite a los interesados intervenir discretamente en su manejo, captar donativos de los particulares que estarán seguros que tendrán la finalidad buscada, y no se confundirán con los fondos públicos, y además lograr que las personas que sean objeto del servicio tengan mayor confianza en el mismo.

El Instituto Mexicano del Seguro Social quedó integrado por - los siguientes órganos.

a) La Asamblea General. Esta integrada por 30 miembros, de-

22) CRONICA DE 27 AÑOS DE LUCHA SINDICAL AL SERVICIO DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. Edición Realizada por la Secretaría de Prensa del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. - México, 1970. Página 13 y s.

signados, en igualdad de número por el estado, las organizaciones patronales y las organizaciones de trabajadores.

b) El Consejo Técnico. Es quien tiene la representación legal, así como también le corresponde la administración del Instituto. Esta compuesto por doce personas propuestas por los integrantes de la Asamblea General de manera proporcional.

c) La Comisión de Vigilancia. Esta compuesta por seis personas propuestas por la Asamblea General, la cual nombra a una persona como propietario y otra como suplente, los tres propietarios integrarán esta comisión.

d) Director General. Es designado directamente por el Presidente de la República. Forma parte también del Consejo Técnico. En este puesto no existe la reelección, y solo puede ser destituido por causa grave, mediante investigación en la cual se escuche a éste en su defensa, y solo el Presidente de la República puede llevar a cabo la destitución.

(23)

Como se puede ver en lo anotado anteriormente, la implantación del Seguro Social en México, se ha realizado a través de mucho esfuerzo por parte de las autoridades de nuestro país, para beneficio de los trabajadores y de sus familias, esfuerzo que se vio compensado con el buen funcionamiento de organizaciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social, que es pilar fundamental en el desarrollo de la Salud y la Seguridad de gran parte de la población de nuestro país, el cual tuvo que luchar en sus inicios contra la negativa por parte de los trabajadores a su implantación, y que a base de una buena organización y también la buena prestación de servicio, se consolidó como una realidad en beneficio del pueblo de México.

2.- FORMACION DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

Con la creación y ya funcionando el Instituto Mexicano del -- Seguro Social con todos sus trabajadores; estos se convencieron de que era necesario afrontar los problemas comunes a todos ellos, y por lo -- tanto consideraron necesario organizarse de manera conjunta para dar so -- lución a estos.

No existía ningún estatuto que diera protección a los trabaja -- dores de la Seguridad Social, esto dió lugar a que se comunicaran entre si sus máximas inquietudes, así como sus preocupaciones en cuanto al -- trabajo que era inestable, esto como consecuencia de las perspectivas -- exteriores que aún no eran óptimas, tenían la intención también de con -- seguir mejores sueldos para lograr un mejor nivel de vida tanto para -- ellos como para sus familias. Se daban cuenta de que era necesario con -- seguir las prestaciones contempladas en algunos otros ordenamientos que regían las relaciones entre los trabajadores de otras empresas con sus trabajadores; así nació la tendencia clara y firme del Sindicalismo -- en los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Segunda Guerra Mundial con sus zozobras y catástrofes, vi -- no a influir en la vida del recién nacido Instituto Mexicano del Seguro Social y como consecuencia de esto en las relaciones entre los Directi -- vos del propio Instituto con los trabajadores de este.

Así nació el Sindicato, el cual tuvo como apoyo el Artículo -- 138 de la propia Ley del Seguro Social.

El día 6 de abril de 1943, se reunió la primera y única Asam -- blea Constitutiva del Sindicato en la casa No. 10 de la calle de 16 de septiembre, de la Ciudad de México. Esto es apenas dos meses y medio -- aproximadamente, después de la creación del Instituto Mexicano del Se -- guro Social.

Hizo uso de la palabra el Licenciado José Alvarado Santos, exponiendo los motivos por los cuales se encontraban reunidos, y aunque - estos ya eran conocidos por la mayoría, debían de tener una confirmación y una precisión así como requerían de la formalidad necesaria.

Ahí se dijo que el principal motivo de la reunión, era el de - discutir y aprobar en su caso, las bases constitutivas del Sindicato que agrupara a los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social y - en el cual se lucharía colectivamente en la defensa de sus intereses de clase.

El Licenciado José Alvarado Santos, propuso el nombramiento de un presidente de debates, quedando designado por la Asamblea el Señor - Francisco Rocha Roldán.

Se discutieron y aprobaron los principales puntos planteados - por los asistentes a la asamblea; volvió a tomar la palabra el Licenciado José Alvarado Santos, para mencionar que una vez aprobados los lineamientos discutidos por los integrantes de la asamblea, y además viendo - ventajas y desventajas que acarrearía la formación del Sindicato, se procediera a la constitución de este.

Preguntando el Señor Rocha Roldán si se aprobaba esta proposi- ción, la asamblea la aprobó por unanimidad. El mismo Presidente de la - Mesa de Debates propuso que la organización creada, llevara el nombre de Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, lo cual se aprobó inmediatamente.

Momentos después el propio Francisco Rocha Roldán, leyó un proyecto de bases generales para la formación de los estatutos, a los cua- les se les hicieron algunas ligeras modificaciones y posteriormente fue- ron aprobadas. Después se procedió a la designación de los escruta

dores, los cuales tendrían como función verificar las votaciones, para esta función se nombró a los Señores: Licenciado Alfonso Herrera Gutiérrez y Doctor Luis Fermin Cuellar. Momentos después y estando integrada la Mesa de Debates, dió inicio el proceso electoral, el cual tenía como objetivo la constitución, del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato. Se escucharon proposiciones en cuanto a candidatos para que ocuparan las diferentes secretarías. Se analizó la personalidad de los diferentes candidatos, y la asamblea designó a las siguientes personas como integrantes del primer Comité Ejecutivo Nacional.

Secretario General. Profesor Ismael Rodríguez Aragón.

Secretario del Interior. Dr. Antonio González Cárdenas.

Secretario del Exterior. Ing. Jesús Rodríguez y Rodríguez.

Secretario de Actas. Angelina Patiño Martínez.

Secretario Tesorero. Saul Escobar Navarro.

Secretario del Trabajo. Lic. José Alvarado Santos.

Comisiones.

Hacienda. Carlos Loch D'az y Francisco Rocha Roldán.

Honor y Justicia. Albino Zertuche Carrillo y Alfonso Mejía Schroeder.

Al término de la ceremonia electoral les fue tomada la protesta de Ley a los dirigentes, por el Presidente de la Mesa de Debates.

La Asamblea dió facultades al Comité Ejecutivo Nacional, para que este solicitara el registro del Sindicato ante las autoridades que correspondiera.

Posteriormente en una reunión que se llevó a cabo el día 10 de junio del mismo año, a las 18:00 horas, donde se encontraban reunidos todos los miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, en la Calle Rosales No.11, esquina con I. Mariscal, el Profesor Ismael Rodr--

quez Aragón, Secretario General, leyó la orden del día. Uno de los puntos más importantes a tratar, era la lectura y aprobación en su caso, - del proyecto de estatutos por una comisión que había sido designada para tal efecto y que estaba integrada por las siguientes personas :

Rosa María Tello de Meneses, Licenciado Julio Videgaray, Inge-
niero Jesús Rodríguez y Rodríguez, y Doctor Luis Fermín Cuellar. Se -
discutieron los estatutos, se les hicieron algunas modificaciones antes
de aprobarlos unánimemente. Según lo establecido en estos estatutos, -
se creaban dos nuevas secretarías para la integración del Comité Ejecu-
tivo.

Se procedió a nombrar candidatos para elegir a los nuevos se-
cretarios, recayendo los nombramientos en; Rosa Ma. Tello de Meneses -
como Secretaria de Acción Femenil y el Licenciado Julio Videgaray como
Secretario de Previsión Social, quienes de inmediato tomaron posesión -
de su cargo.

Este Comité Ejecutivo Nacional, debía terminar sus funciones
el día 4 de mayo de 1945.

Por otra parte el día 8 de julio de 1943, el Sindicato Nacio-
nal de Trabajadores del Seguro Social, fue reconocido oficialmente por
el departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría de Trabajo,
como Sindicato Obrero de Empresa Federal, según oficio No. 2949 de la -
misma fecha, en el cual se notificaba que dicho registro quedó hecho -
bajo el No. 1883 en el libro respectivo, quedando así reconocida la per-
sonalidad jurídica del Sindicato. (24)

Con la formación del Sindicato Nacional de Trabajadores del -

24) CRONICA DE 27 AÑOS DE LUCHA SINDICAL AL SERVICIO DE LOS TRABAJADO_
RES DEL SEGURO SOCIAL. Ob. cit. página 15 y ss.

*Seguro Social, Los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro So---
cial, vieron realizados sus anhelos de organizarse, para poder luchar -
en favor de ellos mismos de una manera eficaz, para lograr mejoras tan-
to en lo económico que es primordial, como también en lo social, donde
a través del tiempo se han conseguido prestaciones muy superiores a las
que señala la Ley.*

2.1.- PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Fue durante la gestión del Primer Comité Ejecutivo Nacional, del cual era Secretario General el Profesor Ismael Rodríguez Aragón, - que se aprobaron los estatutos el día 10 de junio de 1943, estos estaban compuestos en un principio por 55 artículos y 3 transitorios.

El primer Contrato Colectivo de Trabajo fue firmado el día 1º de septiembre de 1943, y estuvo integrado por doce Capítulos y 44 Cláusulas, el cual fue firmado por el Director General del Instituto Mexicano del Seguro Social por parte del propio Instituto, y por todos los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

Este contrato estuvo dividido como a continuación se señala:

CAPITULO I. Del Personal (Cláusulas 1a y 2a).

CAPITULO II. Ingresos, Vacantes y Movimientos en general -
(Cláusulas 3a a 5a).

CAPITULO III. Antigüedades (Cláusulas 6a a 12a).

CAPITULO IV. Escalafones (Cláusulas 13a a 17a).

CAPITULO V. Reducciones, Renuncias e Indemnizaciones (Cláusulas 18a 20a).

CAPITULO VI. Disciplinas (Cláusula 21a).

CAPITULO VII. Condiciones Generales de Trabajo (Cláusulas -
22a a 24a).

CAPITULO VIII. Jornada de Trabajo, Salarios y Tiempo Extraordinario (Cláusulas 25a a 28a).

CAPITULO IX. Arrestos y Fianzas (Cláusulas 29a a 33a).

CAPITULO X. Descansos, Vacaciones y Licencias (Cláusulas -
34a a 41a).

CAPITULO XI. De La Higiene del Trabajo (Cláusulas 42a a 43a).

CAPITULO XII. Locales para el Sindicato (Cláusula 44a).

La firma de un Contrato Colectivo de Trabajo entre el Sindicato y la Empresa, es la culminación de el esfuerzo de ambas partes, por establecer un ordenamiento legal que sirva de seguridad en las relaciones existentes, por lo tanto con la firma de este contrato, se logró - que tanto el Instituto Mexicano del Seguro Social como sus trabajadores iniciaran una relación de cordialidad (no siempre) para la solución a - los problemas mutuos.

2.2.- PRESTACIONES SUPERIORES A LAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN ESTE CONTRATO COLECTIVO.

La mayor parte de este contrato está regido por las disposiciones contempladas en la Ley Federal del Trabajo vigentes en esa época, aunque tiene algunas disposiciones favorables a los trabajadores, las cuales son las siguientes:

a) En el Artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, se señala como jornada de trabajo 48 horas semanales.

En la Cláusula 25a. del Contrato Colectivo, se señala como semana de trabajo 39 horas.

b) La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 8º, señala como días de descanso obligatorio:

1º de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre y 25 de Diciembre.

El Contrato Colectivo dice que son días festivos:

1º de Enero, 5 de Febrero, 1º y 5 de Mayo, 15 y 16 de Septiembre, 12 de Octubre, 20 de Noviembre y 25 de Diciembre.

c) La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 82 contempla que los trabajadores con más de un año de antigüedad, tendrán derecho a disfrutar un período de vacaciones que en ningún caso podrá ser inferior a 4 días laborales. También hace mención que el trabajador con más de dos años de servicios disfrutará de un período de 6 días anuales cuando menos.

La Cláusula 35a. dice que los trabajadores gozarán de un período semestral de vacaciones que será de 10 días, entre los que no se computarán los de descanso obligatorio. (25)

Es de hacer notar, que la lucha de los trabajadores por condiciones más favorables en relación a las contempladas en la Ley Federal - del Trabajo, fue provechosa, ya que se lograron para ser éste el primer contrato colectivo de trabajo, condiciones muy superiores a las de la - ley en vacaciones, días festivos, jornada de trabajo etc., la cual redundo en una mayor eficacia, en cuanto a la prestación del servicio por parte de los trabajadores, ya que el descanso es primordial en todo ser hu-mano para reponer las energías perdidas durante el desempeño de su trabajo.

CAPITULO III

1.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

a) En la Ley Federal del Trabajo⁽²⁶⁾: En dicha Ley las condiciones generales se contemplan en los artículos 24 y 25 que contienen lo siguiente:

Art. 24.- El contrato de trabajo escrito contendrá:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes.

II. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

III. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado. El contrato de trabajo solo podrá celebrarse por tiempo determinado, en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar.

IV. El tiempo de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo que establece esa Ley;

V. El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si aquellos se deben calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra, o de alguna otra manera la forma, el lugar de pago y;

VI. El lugar o los lugares donde deberá prestarse el servicio.

26) Ley Federal del Trabajo, Edición con notas, consultas de la Srta. - de Industria, Comercio y Trabajo, Jurisprudencia de Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y un índice especial por artículos, arreglada por el Lic. Alfonso Teja Zabre, 7a. edición, Ediciones Botas, México 1940.

b) En el Contrato Colectivo de Trabajo. Las condiciones generales de trabajo se encuentran contempladas en el capítulo VII que se denomina de la misma forma y que comprende de la cláusula 22a. a la 24a. y que a la letra dicen lo siguiente:

"Cláusula 22a.- Para los efectos del contrato, se establecen las siguientes clasificaciones de trabajo:

I. De planta.

II. Temporales o por obra determinada.

Se entiende por trabajo de planta, aquel que se ejecute o desarrolle en una forma normal y permanente, para el mantenimiento de las instalaciones y para la realización de las actividades a que se dedique el Instituto.

Se entiende por trabajo temporal o por obra determinada, el que se ejecute en la construcción de nuevas instalaciones o en obras que no sean de las que se realizan de manera regular y permanente.

Cláusula 23a.- Los trabajadores se clasifican como sigue:

De planta, eventuales y reajustados.

a) Son los primaros, los que permanecen en el servicio después de 30 días en trabajos de planta.

b) Son eventuales, los que ingresan al servicio del instituto para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada.

c) Son reajustados, los trabajadores que han quedado fuera del servicio por supresión de puestos o disminución de personal.

Cláusula 24a.- El instituto expedirá tarjetas a cada uno de los trabajadores con su nombre, clase de trabajo y domicilio."

Se puede apreciar haciendo un análisis comparativo, entre lo que dice la Ley con lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo, -

que las condiciones generales de trabajo en dicho contrato se encuen---
tran basadas fundamentalmente en la Ley Federal del Trabajo, ya que lo
que cambia es solamente la palabra utilizada, así por ejemplo, cuando
en la Ley se habla de contrato por tiempo indefinido en el contrato se
dice de planta, y al hacerlo en la Ley respecto de los trabajadores por
obra determinada, en el contrato los nombra como temporales o por obra
determinada.

Es notorio que como fue el primer Contrato Colectivo de Trabajo
logrado por los empleados, era de esperarse que tuviera como base, -
la Ley Federal del Trabajo, porque así lo establece la propia Ley, ya -
que ésta contempla los derechos mínimos a otorgarse a los trabajadores;
y además este contrato serviría como punto de partida para que los tra-
bajadores a base de su continua lucha por sus propios intereses, fueran
obteniendo prestaciones más favorables en cada una de las revisiones -
contractuales posteriores.

3.- ANALISIS DE LOGROS OBTENIDOS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE 1943 A 1985.

Primer Contrato Colectivo de Trabajo: Este contrato estuvo vigente del día 1º de septiembre de 1943 al 15 de diciembre de 1945, - siendo ya analizado en el capítulo anterior.

Segundo Contrato Colectivo de Trabajo: Fue firmado el día 15 de diciembre de 1945, entrando en vigor al día siguiente.

Quedo integrado por el Reglamento Interior de Trabajo, compuesto por 84 artículos y cuatro transitorios, firmado el día 14 de enero de 1946; el Reglamento de Escalafón que contenía 63 artículos y un transitorio, el Tabulador de sueldos y el propio Contrato Colectivo de Trabajo que contenía 61 artículos y tres transitorios.

Entre los principales logros obtenidos en favor de los trabajadores, se encuentran los siguientes:

a) En el artículo 12, se contempla la obligación por parte del Instituto, de proporcionar locales para la instalación del sindicato.

b) El artículo 13, señala la obligación del patrón, de fomentar el deporte entre los trabajadores.

c) En el artículo 14, el Instituto se obliga a procurar la fundación de la Escuela de Enfermería, y Centros de Capacitación Técnica para preparar a los trabajadores en sus funciones.

d) En el artículo 25, se contempla el otorgamiento de Becas y Licencias para los trabajadores.

e) Con el artículo 39, se crea la Comisión Mixta de Escalafón que benefició a los trabajadores en cuanto a asensos.

f) La obligación por parte del instituto, de establecer guarderías para los hijos de las trabajadoras, esta contemplado en el artículo 56.

g) En el artículo 57, se señala la atención médica, de que serán objeto los trabajadores en caso de enfermedad.

h) El artículo 58, señala como obligación para el instituto, pagar un sobresueldo al personal que labore en unidades infectocontagiosas.

Como se puede ver, este contrato quedó reglamentado de una forma más ordenada que el primero, puesto que aquí se incluyen reglamentos que no contenía el anterior.

En cuanto a las prestaciones obtenidas, podemos mencionar como de suma importancia las señaladas, ya que todo lo que beneficie a los trabajadores en el desempeño de sus labores, traerá como consecuencia una mejor realización de las funciones encomendadas por el patrón, lo que a fin de cuentas se pretende por ambas partes.

Tercer Contrato Colectivo de Trabajo: Se firmó el día 13 de diciembre de 1947, quedando integrado por nuevos estatutos, el propio Contrato Colectivo de Trabajo y el reglamento para suministrar alimentos en los sanatorios directos.

El contrato colectivo quedó compuesto por 75 artículos y siete transitorios, señalamos los siguientes logros:

Se normalizó la escuela de enfermería, además de que se le incorporó a la U.N.A.M.; se organizaron los cursos de capacitación de las enfermeras; se estableció una colonia para trabajadores del Instituto -

Mexicano del Seguro Social; se aumentó la cantidad de dinero destinado al pago de rentas y adquisición de mobiliario para el sindicato tanto en la ciudad de México, como en el interior de la república; se precisó que la gratificación de fin de año (aguinaldo), no podrá ser menor de un mes de salario y no podrá disminuirse por maternidad, ni riesgo profesional; la entrega de cuatro meses y medio de salario a los deudos, en caso de fallecimiento de algún trabajador miembro del sindicato; anticipo de sueldos descontables en cinco quincenas y que no devengarían intereses; se aumentaron los días no laborables; para las madres el día 10 de mayo y el día 14 de septiembre para todos los trabajadores; se podían acumular hasta dos períodos de vacaciones para su disfrute; se otorgaron facilidades a los trabajadores para enterarse de las labores superiores; se reconoció la antigüedad a los trabajadores eventuales, reconociéndoles ésta desde su inicio al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social; se otorgaron anteojos para los trabajadores del Seguro Social, siempre y cuando hubieran sido prescritos por un Médico del propio instituto, y cuyo salario fuera menor a 530 pesos mensuales; se otorgaron 18 días antes y 40 días después del parto para las trabajadoras del instituto.

En cuanto al reglamento para suministrar alimentos en los sanatorios directos, este señala como obligatorio para el instituto, otorgar un alimento cuando menos al personal que labore ocho horas como mínimo al servicio del mismo.

En este Contrato Colectivo de Trabajo, se obtuvieron grandes beneficios en favor de los trabajadores, como fue lo relativo al mes de aguinaldo, la colonia para trabajadores; entre otras cosas no menos importantes y que para su tiempo se consideraron muy por encima de las -

condiciones de trabajo señaladas en la Ley Federal del Trabajo, vigente en esa época y que trajo como consecuencia un nivel de vida bastante bueno para los empleados del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como también para las personas dependientes de los mismos.

Cuarto Contrato Colectivo de Trabajo: Fue firmado por las partes el día 14 de diciembre de 1949, entrando en vigor el día 16 del mismo mes y año, siendo las siguientes prestaciones las más importantes logradas por los trabajadores.

En el artículo 45, se contempló que el trabajo extraordinario sería opcional por parte del trabajador el aceptarlo o no, y que el pago debería hacerse en la nómina extraordinaria siguiente a la que el trabajador realizara el trabajo, y no se podría demorar en más de diez días ésta. Se estableció también la abolición de la práctica por parte del patrón de pagar con descansos supletorios el tiempo extraordinario laborado por el trabajador.

Se reglamentó en el artículo 58, que el instituto otorgaría préstamos a los trabajadores hasta por un mes de salario, sin devengar intereses y durante una vez por cada año, y en caso excepcional de acuerdo a valoración del propio instituto se podría otorgar otro mes de préstamo.

El artículo 59 incorporó a este contrato un convenio mediante el cual se crearía, un crédito para el funcionamiento de una comisión paritaria de protección al salario, donde los gastos de la misma serían sufragados totalmente por el instituto.

El instituto se obligó a conceder facilidades a los trabajadores que fueran estudiantes universitarios, o del Instituto Politécnico Nacional, previa comprobación por parte del instituto de dichas necesi-

dades.

Como se puede observar en este contrato colectivo, tal vez el logro más importante en favor de los trabajadores, haya sido lo señalado en el artículo 59, referente al crédito para la creación de la Comisión Paritaria de Protección al Salario, ya que esto trajo como consecuencia que los trabajadores pudieran obtener los artículos más necesarios para su hogar a crédito y sin devengar intereses.

Lo anterior, sin dejar de señalar los demás logros que también contribuyeron a lograr el beneficio de los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Quinto Contrato Colectivo de Trabajo: Durante la vigencia de este contrato se obtuvo un 20% de aumento en los salarios; también tres periodos de vacaciones al año para los trabajadores Médicos y Técnicos Radiólogos que trabajaban en clínicas y sanatorios, manejando aparatos que produjeran emanaciones radioactivas; se otorgaron lotes de 200 metros cuadrados a los trabajadores del instituto, esto en la Colonia Santa Fe; se obtuvo también que los días de inasistencia de los trabajadores por causa de enfermedad, previa comprobación de la misma mediante certificado de incapacidad expedido por el propio instituto, no serían descontados del aguinaldo o del sueldo que perciben los trabajadores, como se había hecho con anterioridad; se logró la creación de la cláusula 141; con la cual se creó en favor de los trabajadores un fondo de ahorro que quedaría integrado por un 2% del salario nominal de cada trabajador y que sería aprobado en su totalidad por el instituto; se aceptó la jubilación para los trabajadores, quedando establecido en la Cláusula III del Contrato Colectivo de Trabajo. En la cláusula 56 se seña-

laron las prestaciones a las que tienen derecho los beneficiarios del trabajador, en caso de fallecimiento de este y que son: 150 días del último salario percibido por el trabajador, y 50 días por cada año de servicios o la parte proporcional al tiempo laborado; también se otorgaron 60 días de salario por concepto de gastos de funeral. Esa cláusula es reforzada con la 83a., la cual menciona que las estipulaciones serán aplicables a enfermedades y riesgos no profesionales.

Sin lugar a dudas este Contrato Colectivo de Trabajo, fue uno de los que plasmó mejores beneficios para los trabajadores; como el logro de tres períodos de vacaciones al año, para quien recibiera emanaciones radiactivas, lo que es muy importante para recuperar las energías perdidas así como también mejorar los posibles daños ocasionados en el organismo por las radiaciones recibidas. Por otro lado los trabajadores que obtuvieron lotes de 200 metros por parte del instituto, lograron resolver el problema que representa la adquisición de un inmueble, lo que resulta provechoso para el propio trabajador y principalmente para su familia. También el ahorro otorgado en su totalidad por el instituto, representó un gran beneficio para el trabajador, ya que en muchas ocasiones el trabajador no destina nada de su salario para ahorrar, y como consecuencia, en situaciones de apremio no tenga de donde poder solventar esos gastos, cuestión que se vino a solucionar en parte con esta cláusula:

De lo anterior se debe considerar como fundamental la obtención de la jubilación para los trabajadores, lo que representa que cuando el trabajador a dejado parte de su vida al servicio de la institución, justo es que se retire a disfrutar con su familia el tiempo completo.

Sexto Contrato Colectivo de Trabajo: Este contrato entró en vigor el día 16 de diciembre de 1953.

Se consiguió que el Instituto Mexicano del Seguro Social, -- construyera una guardería con capacidad para 200 niños y en caso de que no se pudiera otorgar el servicio a los hijos de las madres trabajadoras, se les tendría que pagar a estas una indemnización mientras no se les proporcionara.

Otra prestación obtenida, fue que el instituto destinaría diez millones de pesos como mínimo, para otorgar préstamos hipotecarios a los trabajadores, con un interés del 7% sobre saldos insolutos.

Se consiguió que fueran rentadas casas a los trabajadores a precios muy bajos en La Colonia Lomas de Becerra.

También fue otorgado a los trabajadores el importe de una quincena más de salario en el aguinaldo, que sería entregada en el momento en que el trabajador saliera de vacaciones.

La atención médica a los trabajadores del instituto, desde este contrato, se otorgó en las clínicas y sanatorios donde prestaran sus servicios, con lo cual desapareció la clínica para empleados.

El instituto otorgó en la revisión de este Contrato Colectivo de Trabajo, prestaciones que si bien no fueron en gran cantidad, si constituyeron buenos logros sindicales, como el aumento de una quincena de salario para los trabajadores al salir de vacaciones, lo que significó que realmente el trabajador y su familia pudieran cumplir con lo que representan las vacaciones que son la distracción y el esparcimiento familiar.

Con la atención médica a los trabajadores en su centro de trabajo, se obtuvo que la atención médica fuera más rápida, ya que el desplazarse hacia la clínica para empleados, representaba que la enferme--

dad o padecimiento avanzaran, además de que si el trabajador estaba en condiciones de poder seguir laborando, representaba pérdida de la fuerza de trabajo durante el tiempo que el empleado necesitaba para ir y regresar.

La obtención por parte de los trabajadores, de préstamos hipotecarios para la compra o construcción de casa habitación con un interés del 7% anual, representó sin duda alguna, una muy notable prestación, por que la habitación propia representa en gran medida una estabilidad familiar, además de que realmente el interés es muy bajo.

Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo: Este contrato fue firmado el día 14 de diciembre de 1955 y entró en vigor el día 16 de diciembre del mismo año, obteniendo beneficios para los trabajadores entre los que se encuentran los siguientes:

Desaparecen los trabajadores sin horario y sin adscripción fija. Los turnos pueden ser matutino, vespertino y nocturno, pero siempre fijo. Se acuerda que los trabajadores de confianza "B", serán tomados exclusivamente del personal de base socios del sindicato.

En la Fracción III de la Cláusula 41, se señala que en caso de que el instituto conceda a sus trabajadores, licencias para ocupar puestos de elección popular, estos conservarán sus derechos de antigüedad y escalafonarios correspondientes.

La Cláusula 97, contempla el préstamo a cuenta de salario, aumentándose el plazo para el descuento al doble de tiempo.

Se obtiene que las deducciones al salario por concepto de faltas y retardos injustificados, solo se harán en el salario nominal y no en las demás prestaciones, según lo señala la cláusula 105.

En la cláusula 110, se logra que la pensión por vejez, dupli

que a la cantidad señalada por la Ley del Seguro Social.

Según la cláusula 142, se concede a los trabajadores una ayuda para despensa, la cual se hará en especie, lo cual beneficia al trabajador porque no le afecta el aumento en el precio de los productos ni las devaluaciones.

La cláusula 9a. transitoria, dice que se aumentarán en 2000 - los empleados del Contrato Colectivo de Trabajo, reglamentos y convenios.

En la cláusula 144, se contempla la gratificación por concepto de antigüedad, siendo completamente nueva esta prestación quedando - como sigue:

Los trabajadores con una antigüedad entre 5 y 9 años, recibirán una quincena de sueldo que será dividida en pagos mensuales, en la segunda quincena de cada mes.

Los que tengan entre 10 y 14 años de antigüedad, recibirán un mes de sueldo, aplicado de la misma manera.

Tomando en consideración lo anterior, se puede afirmar que - los trabajadores al servicio del Instituto, obtuvieron la renovación de algunas cláusulas, así como también algunas totalmente nuevas, ya que no se trata de hacer un contrato nuevo; y en suma esta revisión contractual de 1955, resultó favorable a los intereses de los trabajadores con los logros obtenidos por los mismos.

Octavo Contrato Colectivo de Trabajo: Se firmó en diciembre de 1957 y los trabajadores obtuvieron las siguientes prestaciones:

Se obtuvo un sobresalario para Médicos y Dentistas.

Se aumentó en diez millones de pesos la cantidad destinada pa

ra préstamos hipotecarios.

Se logró un aumento de una quincena en la gratificación por antigüedad.

Se retabularon o ajustaron las categorías desajustadas.

Se aumentó la suma de dinero para el reparto de juguetes, destinados a los hijos de los trabajadores.

Se suprimió la cláusula 2a. transitoria, del anterior contrato que paralizaba todo movimiento escalafonario en plazas vacantes.

Se ampliaron las despensas familiares a trabajadores de bajo sueldo.

Se logró que el sindicato propusiera el 60% de los trabajadores de nuevo ingreso.

Se obtuvo que el Instituto, otorgará por concepto de ayuda para el pago de la renta, la cantidad de 150 pesos mensuales.

Se otorgó una cantidad de 218.40 pesos mensuales, a los trabajadores fundadores del sindicato.

Se instaló una tienda para empleados del Instituto.

En esta revisión contractual se lograron prestaciones que si bien no fueron muy espectaculares, si beneficiaron a los trabajadores, como fueron, el aumento en el préstamo hipotecario, ya que el costo de la vida también había tenido un incremento, comienzo de la aplicación de cláusula o exclusión de ingreso en favor del sindicato, la ayuda por concepto de pago de renta, ya que esto libera de la carga que si bien no es total, si lo es en parte al trabajador y es de gran ayuda, la instalación de la tienda para empleados, que representó que los trabajadores obtuvieran los artículos a precios más reducidos que en el mercado.

Noveno Contrato Colectivo de Trabajo: Este contrato se firmó el día 14 de diciembre de 1959 y entró en vigor el día 16 del mismo mes y año, siendo las siguientes, modificaciones al anterior contrato y más importantes:

El escalafón de enfermería se modificó en forma significativa en lo referente a sueldos respecto del contrato de 1957.

Se separaron los sueldos de Enfermera General, Enfermera Especialista y Enfermera Jefe de Piso, lo que significó que representara un aliciente para la promoción escalafonaria de las enfermeras. También - esto vino a constituir una gran oportunidad para la rama de enfermería, dado que en ese momento existía ya un gran número de centros hospitalarios, por lo que era necesario una buena cantidad de Enfermeras Jefes de Piso.

En la cláusula 9a. transitoria de este contrato, se modificó la categoría autónoma de Auxiliar de Enfermería, creando las categorías "A" y "B", siendo auxiliares a las que laboren en sanatorios, hospitales, maternidades y centros similares y serán auxiliares "B" las que presten sus servicios en puestos de fábrica, clínicas, puestos periféricos y centros similares, siendo mayor el salario para la auxiliar de enfermería "A".

La cláusula 8a. transitoria, resolvió el problema de las Enfermeras Técnicas Anestésistas, que hasta antes de la firma de este contrato, venían desempeñando labores de Técnico de Anestesia, sin percibir el salario correspondiente a esta rama, lo cual se resolvió con la creación de esta categoría.

Se resolvió el problema de los Químicos Laboratoristas, que - hasta antes de la firma de este contrato, venían siendo considerados co

mo laboratoristas solamente, por lo cual fue necesario crear la categoría de Químico Laboratorista.

En el área de contabilidad se creó una nueva categoría de Contador "A", lo que abrió una nueva plaza para los trabajadores de la rama de contabilidad, las que se irían cubriendo de acuerdo a las necesidades de cada departamento. Lo anterior quedó contemplado en la cláusula 6a. transitoria.

En el anterior contrato colectivo de trabajo, y específicamente en el área de farmacias, existían Jefes de turno "A" y "B" teniendo las mismas funciones, pero diferente salario, lo que se suprimió en la cláusula undécima. transitoria, quedando solamente la denominación Jefe de Turno.

Se creó como categoría nueva la de Dietista, cuyas actividades consistían en calcular los regímenes alimenticios ordenados por el Médico, así como supervisar la distribución y dotación de alimentos a los enfermos.

Se logró la creación de otra categoría autónoma que fue la de Recepcionista con un salario igual a la categoría de Auxiliar de Enfermería "A".

Se reestructuró el escalafón de Cocineros creándose como nuevas categorías las de Cocinero Auxiliar, Cocinero y Cocinero Jefe.

Pasaron a Cocinero Jefe los Cocineros "A" del anterior contrato y a Cocinero los "B" y "C" del mismo contrato, quedando abierto para nueva contratación la categoría de Cocinero Auxiliar.

En la cláusula 5a. transitoria, se regularizó a los Mozos Repartidores de Almacén, creándose la categoría de Auxiliar Almacenista con el salario correspondiente a la nueva categoría.

Se contempló en este contrato, que la preferencia para el au--

mento de jornadas con el respectivo aumento de salario se otorgarían, de preferencia a los trabajadores que venían trabajando con jornadas menores y que las jornadas mínimas serían otorgadas a trabajadores de nuevo ingreso.

Respecto a la despensa otorgada a los trabajadores, se logró un aumento en el importe de la misma y una modificación en los productos contemplados por ésta, quedando el vale como sigue:

Dos kilos de arroz.

Tres kilos de frijol.

Dos kilos de azúcar.

Un kilo de pastas finas para sopa.

Un litro de aceite.

Un paquete de detergente.

Medio kilogramo de café puro de primera.

El valor de los anteriores productos era en esa época aproximadamente de 30.00 pesos, haciendo la aclaración que solamente tendrían derecho a esta despensa, las categorías con un salario hasta 935.00 pesos mensuales, en la inteligencia de que todos los trabajadores con un salario mayor que estuvieron percibiendo la despensa antes de la firma de este contrato, la seguirían percibiendo normalmente.

Es de hacer mención que durante la vigencia de este contrato, se obtuvieron viviendas para 50 familias de trabajadores en la Unidad Independencia cuya inauguración fue hecha por el entonces Presidente de la República, Licenciado Adolfo López Mateos, el día 20 de septiembre de 1960.

La presente revisión contractual representó logros importantes en favor de los trabajadores, lo que siguió marcando la línea ascen

dente en el nivel de vida de los empleados y sus familias.

Creo sin embargo, que la implantación de un tope en cuanto al salario para el otorgamiento de la despensa, vino a ocasionar un retroceso en cuanto a esta prestación, ya que en el anterior contrato se otorgaba a todos los trabajadores, independientemente de los ingresos que recibiera, como debió haberse seguido haciendo.

Décimo Contrato Colectivo de Trabajo: Tuvo una vigencia que duró, del día 16 de diciembre de 1961 al día 15 de diciembre de 1963, - lográndose realmente muchos beneficios para los trabajadores y que fueron los siguientes:

Se mejoraron las condiciones económicas para las enfermeras - que laboraban en el Centro Médico La Rasa.

Todos los trabajadores de base, que pasen a ocupar puestos de confianza al servicio del instituto, seguirán aportando su cuota sindical respectiva, con el objeto de que sigan conservando sus derechos sindicales.

Se lograron aumentos en las cantidades destinadas para préstamos hipotecarios, festejos a los trabajadores, ayuda para el pago de - renta de casa habitación, vale de despensa, etc.

Esta revisión de contrato se llevó a cabo en condiciones difíciles para los trabajadores, ya que las relaciones con el instituto no eran del todo cordiales, pero que con lo obtenido en este contrato visieron a mejorarse en gran medida.

Tal vez lo único que merezca el comentario, sea la obligación de los trabajadores de solicitar licencia al sindicato, cuando pasen a ocupar puesto de confianza, con el pago de sus cuotas respectivas.

Undécimo Contrato Colectivo de Trabajo: Fue firmado el día - 12 de diciembre y entró en vigor el día 16 del mismo mes del año 1963, lográndose un importante aumento salarial del 15% que implicó para el - instituto una erogación de 150 millones de pesos, teniendo repercusión en las demás prestaciones económicas como: antigüedad, aguinaldo, com-- pensaciones etc.

Se modificaron las siguientes cláusulas:
La cláusula 45a. transitoria, la cual contempló que los roles para trabajar las guardias (días inhábiles) fueran elaborados por ambas partes (instituto y sindicato) con ocho días de anticipación y además - tendrían que darse a conocer a los trabajadores cuando menos con 72 ho-- ras de anticipación al día que se tuvieran que trabajar.

La cláusula 97a. transitoria, se refería a que los trabajado-- res que debieran dinero al instituto por concepto de préstamo hipoteca-- rio, también pudieran obtener préstamo sobre su sueldo.

La cláusula 14a. Bis transitoria, estableció que la Comisión Paritaria se extendería a todo el sistema.

El reglamento de alimentos estipula que los trabajadores que laboran bajo el sistema de jornada acumulada, tendrán derecho a disfru-- tar tres alimentos. En el mismo reglamento se obtuvo que todo el perso-- nal que checara su tarjeta de asistencia en unidad médica, tendría dere-- cho a alimento.

En este contrato se obtuvieron como se puede ver, prestaciones no muy espectaculares, aunque si buenas, sobre todo lo referente a los - alimentos, ya que representó que los trabajadores con derecho a los mia-- mos y que en muchas ocasiones se presentan a laborar después de haber - trabajado en otro lugar o tratándose de estudiantes después de haber --

asistido a clases, tuvieron segura la alimentación.

Doceavo Contrato Colectivo de Trabajo: Esta revisión de contrato se realizó ocho meses antes de lo programado, y tuvo lugar durante la celebración del XVII Congreso Nacional Ordinario que se verificó los días 21, 22 y 23 de abril del año de 1965 en Oaxtepec, Morelos.

Se igualó el sueldo de los Médicos de hospital de tiempo completo con ocho horas, con el de los Médicos Familiares.

Se logró un aumento general al tabulador de sueldos del 15%.

Se obtuvo una quincena más de sueldo en el aguinaldo, la ayuda de renta aumentó en un 50%.

Los trabajadores con 20 años de servicio, recibieron a partir de este contrato, 7 quincenas por concepto de antigüedad.

A los trabajadores con 25 años al servicio del instituto, se les otorgarán 9 quincenas de salario, distribuidas durante las 24 que tiene el año, por concepto de antigüedad.

Se aumentaron las cantidades para los festejos a las ramas de Enfermería, Médicos, Técnico, Administrativo e Intendencia, quedando incluidos dentro de esta prestación los trabajadores de Mantenimiento y Transportes.

Se logró un aumento en la cantidad destinada a la compra de juguetes para festejar a los hijos de los trabajadores.

Los convenios para que el instituto pagara a los trabajadores por insalubridad y emanaciones radioactivas (a los que estuvieran en esas circunstancias) un sobresueldo, se extendió a todo el sistema incluyendo a los antropatólogos y los hemodinamistas.

Fue otorgada Licencia Sindical a los Secretarios Generales -- de las Delegaciones Foráneas y una más para las secciones.

Se aprobaron algunas cláusulas del Nuevo Plan de Pensiones, - las que entrarían en vigor hasta que se aprobara en forma completa dicho plan.

Fueron tomados acuerdos importantes de manera que se hiciera más rápido el pago del fondo de ayuda sindical, que se había retrasado mucho, en virtud de que se encontraban autorizados como descuento únicamente dos pesos quincenales.

La lucha de los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social por obtener más y mejores prestaciones se siguió - dando en esta revisión contractual, lo que se manifestó en los logros - obtenidos por los mismos, siguiendo la línea marcada hasta este momento por los anteriores contratos colectivos.

Fundamentalmente lo obtenido es el reflejo de la situación - económica por la que atravesaba el país en esos momentos, que si bien - no era del todo buena, si presentaba una situación estable, lo que era también palpable en el Instituto Mexicano del Seguro Social como organismo descentralizado del Gobierno Federal.

Décimo Tercero Contrato Colectivo de Trabajo: Tuvo vigencia del día 16 de diciembre de 1967 al día 15 de diciembre de 1969, obteniéndose en favor de los trabajadores beneficios importantes, siendo - de mayor trascendencia los siguientes:

Se regularizó a doce mil trabajadores de la rama de Enfermería.

Desaparecieron los turnos rotatorios de la rama de Enfermería.

Se aumentó el monto de dinero destinado a la compra de juguetes para los hijos de los trabajadores, así como también para fomentar

el deporte entre los mismos.

Se implantó un festejo para las ramas no comprendidas en los días del Médico, del Administrativo, de Intendencia y de Enfermería, - así como también se amplió el presupuesto para la celebración de los - festejos de las ramas anotadas anteriormente.

Se aumentó a dos meses de salario el préstamo a cuenta de --- sueldo en lugar de uno, según se contemplaba en la cláusula 97 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor.

Se obtuvo un aumento del 25% en el concepto de ayuda para el pago de renta.

Se logró que a los trabajadores con 30 años de servicio al - Instituto Mexicano del Seguro Social, se les distribuyeron en el lapso de las veinticuatro quincenas con que cuenta el año, lo correspondiente en dinero a once quincenas de sueldo.

El Instituto absorbe el pago de impuesto por concepto de aguinaldo.

Se incrementó el monto destinado a préstamos hipotecarios en favor de los trabajadores en -cincuenta millones de pesos-.

El aumento a los salarios fluctuó entre el doce y medio por - ciento y el diecisiete y medio por ciento.

Esta revisión contractual benefició de manera muy especial a las trabajadoras de la rama de Enfermería, al regularizar a doce mil, - lo que definitivamente trae como consecuencia una seguridad personal y familiar, al saber que se cuenta con un trabajo seguro en la medida en que el mismo trabajador cumple con sus obligaciones laborales.

Otra prestación que considero de suma importancia, es independientemente del aumento salarial, la relativa al aumento a la ayuda pa-

ra el pago de renta, que viene a aliviar aunque sea de una manera relativa los problemas en cuanto al pago de casa habitación, que es de primera necesidad para todo individuo.

Se puede concluir, que en esta revisión de contrato se obtuvo una mejoría en las cláusulas de carácter económico, bastante buena para todos los trabajadores, lo que es reflejo por otra parte, de las buenas relaciones entre las Autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores.

Décimo Cuarto Contrato Colectivo de Trabajo: Se firmó el día 14 de diciembre de 1969 entrando en vigor 2 días después, para durar vigente durante dos años, lográndose fundamentalmente las siguientes prestaciones:

Se aumentó la cantidad para los festejos a las diferentes categorías, de -seiscientos cincuenta mil pesos- a -novecientos setenta y cinco mil pesos- para cada una.

Hubo un incremento para la compra de juguetes para los hijos de los trabajadores de -setecientos cincuenta mil pesos- a -un millón - doscientos cincuenta mil pesos-.

También existió un aumento en la cantidad destinada a actividades deportivas de -seiscientos mil pesos- a -un millón doscientos mil pesos-.

Se dió un aumento en el tope del salario para tener derecho a la despensa de -mil quinientos sesenta y tres pesos- a -mil setecientos treinta y nueve pesos-.

Se aumentó la cantidad destinada para préstamos hipotecarios a los trabajadores de -setenta y cinco millones de pesos- a -cien millones.

La ayuda para el pago de renta se incrementó de -treientos pesos- a -cuatrocientos pesos-.

El sobresueldo a Médicos y Dentistas se aumentó en un diez por ciento.

La despensa se introduce en el concepto de salario que sirve de base para calcular las pensiones.

Se incluyen los riesgos profesionales en el convenio de jubilaciones y pensiones.

Se retabularon y reajustaron las categorías de cocina, lavandería e intendencia.

Se logró una mejoría en las condiciones económicas para el personal de Transportes, Dietistas, Niñeras, Mensajeros, Abogados, Arquitectos, Ingenieros, Psicólogos y Economistas.

Se dió un aumento en la gratificación por concepto de antigüedad en la siguiente forma:

Tres Qnas. para los trabajadores con cinco años de antigüedad.

Cuatro " " " " " diez " " "

Seis " " " " " quince " " "

Nueve " " " " " veinte " " "

Once " " " " " veinti- " " "
cinco

Trece " " " " " treinta " " "

Se pactó que el instituto tendrá la obligación de entregar -trescientos mil pesos- el día 1º de octubre de cada año, para festejar a los jubilados el día 7 del mismo mes.

El instituto otorgó en propiedad el Centro Social y Deportivo a los trabajadores.

Se define el concepto de salario tal como lo estipula la nueva Ley Federal del Trabajo, lo cual repercute en todas las cláusulas -

del Contrato Colectivo de Trabajo donde se incluya la palabra salario.

Fueron incluidos los Reglamentos Interiores de Trabajo y de Escalafón.

Se logró que los trabajadores con 30 años de servicios sin importar la edad podrán jubilarse.

Quedó incluido en el contrato el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Tal vez la prestación que más favoreció a los trabajadores en esta revisión contractual, haya sido la que se refiere a la implantación del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, ya que había pasado mucho tiempo de lucha constante por obtener este beneficio, lo que al fin veían realizado.

Es de hacer mención por otro lado, que las prestaciones referentes a los aumentos en los montos para la compra de juguetes, festejos para las diferentes ramas, préstamos hipotecarios etc., no representan mayor beneficio ya que si bien es cierto que se recibe más dinero, también lo es que con la inflación que presenta el país, lo anterior no representa un beneficio real.

Lo que si es un buen logro para los trabajadores es el aumento por el concepto de antigüedad, ya que esto si repercute en el salario real.

Décimo Quinto Contrato Colectivo de Trabajo: En esta revisión contractual se logró que el instituto otorgara a sus trabajadores las siguientes prestaciones:

Aumento en los salarios de 10% a 38 mil trabajadores, 9% a 15.800 y 8% a 8.700.

Una quincena más de salario por concepto de antigüedad respecto del anterior contrato.

Se crearon 500 plazas más en las categorías segunda y tercera de intendencia; 150 en la categoría de lavandería.

Se aumentó la ayuda de renta a -cuatrocientos veinticinco pesos- mensuales que no tendría ninguna repercusión en las demás prestaciones de este contrato.

Se modificó el vale para despensa que se otorgaba en especie, desde este contrato se otorgó un vale por -cincuenta pesos- quincenales, y solamente a los trabajadores que percibieran un salario de hasta -mil novecientos doce pesos con noventa centavos, el cual sería canjeado en los centros comerciales que a juicio del sindicato garantizarán a los trabajadores calidad en los productos que adquieran.

Se aumentó en -cincuenta millones de pesos- el monto destinado a préstamos hipotecarios.

Independientemente de las prestaciones económicas que en esta revisión fueron muy pocas, quizá beneficiando de manera real solamente a algunas ramas con la creación de nuevas plazas como fueron intendencia y lavandería; lo que si representó un retroceso en perjuicio de los trabajadores fue lo relativo al vale para despensa, ya que esta prestación que se otorgaba a todos los trabajadores, sin distinción de salario, a partir de este contrato tuvo un tope salarial, además de que se otorgó una cantidad determinada con la cual ya no se podría obtener lo que representaba el anterior vale.

En cuanto al aumento, el monto destinado para préstamos hipotecarios a los trabajadores no representa un mayor beneficio, ya que debido al aumento en los costos, ésta prestación no da un beneficio real a los trabajadores.

Décimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo: Este contrato es tuvo vigente del día 16 de diciembre de 1973 al día 15 de diciembre de 1975, y los logros de mayor trascendencia en favor de los trabajadores son:

Aumento salarial del 10 al 17%.

Se incrementó a -trescientos millones de pesos- la cantidad - destinada para préstamos hipotecarios, otorgándose -ciento cuarenta mil pesos- a cada préstamo.

En cada cuatro semanas trabajadas se tendrá derecho a tres - sextos días de descanso semanal, preferentemente en sábado o contiguo a su séptimo día de descanso.

Se logró un aumento del 100% en la prestación económica de - guardería.

Se incrementó en un 50% la ayuda para despensa.

Incremento a 30 días en un año, de las incapacidades motiva-- das por enfermedades o accidentes no profesionales para el cómputo del tiempo de servicios.

Limitación a la rescisión de contrato, desde los quince años de servicio, por alguna de las causas señaladas en la Ley que sean particularmente graves, esto, es cinco años menos que en la Ley Federal - del Trabajo.

Bonificación de dos años en la jubilación de los trabajadores que ingresaron en 1945 y 1946.

Se hace una precisión en cuanto a cláusulas de separación por invalidez y despido justificado, el derecho que tienen los trabajadores a la prima de antigüedad que señala la Ley Federal del Trabajo.

Le logra que los trabajadores en caso de renuncia y con una -

antigüedad mayor de 15 años, tendrán derecho a una prima de antigüedad de doce días de salario por cada año efectivo de servicios.

Se obtuvo que los hijos de los trabajadores con enfermedades psíquicas, crónicas o físicas y se encuentren imposibilitados para trabajar tendrán derecho a atención médica indefinidamente.

El instituto se obligó a otorgar lentes de contacto a sus trabajadores cuya prescripción no pueda ser substituida.

a partir de que la madre trabajadora reanude labores, el descanso por lactancia será de seis meses.

Se incrementó a tres meses el préstamo por cláusula 97.

1 mes = 10

2 meses = 20

3 meses = 30

34,000.00 pesos para deportes.

Se puede considerar que esta fue una buena revisión de contrato para los trabajadores, ya que se lograron mayores beneficios conforme a las medidas adoptadas: Del aumento a 30 días de incapacidad en un año computándoseles como tiempo de servicio o la limitación a la rescisión de contrato con quince años de servicios, lo que representa cinco años menos a los señalados en la Ley Federal del Trabajo, así como también el otorgárseles doce días de salario por año de servicio a los trabajadores que renuncien y que tengan una antigüedad mayor de quince años, lo que da como resultado, que dichos trabajadores puedan tener una seguridad de tipo económico.

En cuanto a las demás prestaciones considero que para el momento que estaba viviendo el país fueron las mejores que podían otorgar a los trabajadores.

Una prestación de mucha trascendencia lo fue sin duda lo relativo a los tres días de descanso por cada cuatro semanas, lo que representó descanso tan necesario para reponer las energías perdidas por el esfuerzo físico.

Décimo Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo: Esta revisión se celebró el día 12 de diciembre de 1975 y el contrato firmado estuvo vigente del día 16 del mismo mes y año, al día 15 de diciembre de 1977, obteniéndose las siguientes prestaciones en favor de todos los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Se logró que la semana laboral sería a partir de esta revisión, solo de 5 días con los días de descanso fijos, que serían de preferencia sábado y domingo, sin embargo en los centros de trabajo que se requirieran los servicios del trabajador, los descansos se otorgarían de acuerdo con las necesidades del servicio, tomando en cuenta la opinión de ambas partes.

Quedó pactado que la revisión salarial se haría cada año como se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo.

Las mujeres trabajadoras al servicio del instituto podrán jubilarse al cumplir 27 años de servicios, y les serán computados 30 años de antigüedad.

Se comprometió el instituto a crear 30 nuevas tiendas de consumo para los trabajadores, en los lugares que para dicho efecto le señala el sindicato.

Se obtuvieron dos años de bonificación para los trabajadores que ingresaron al instituto entre 1945 y 1949, o sea que estos podrán -

jubilarse al cumplir 28 años de trabajo.

Para los trabajadores con una antigüedad mínima de 15 años y que tengan categoría de pie de rama, se obtuvo un ascenso a la categoría inmediata superior en el momento de su jubilación.

La cláusula que señala el derecho de los trabajadores a recibir una prestación económica por concepto de despensa, se modificó en el sentido en que la recibirían todos los trabajadores que percibieran un salario mensual hasta de \$3,743.00, aumentándose a 87.50 quincenas para cada trabajador.

Se aumentó la cantidad destinada a enganche de casa habitación de \$30,000 a \$40,000.

Se pactó que a partir de la firma de este contrato y a través de una comisión mixta, en un plazo no mayor de 90 días se reestructurarán las ramas de enfermería, alimentación, almacenes, transportes, comunicaciones eléctricas, prestaciones sociales y comercialización.

Las partes establecieron que por esta única vez y dentro de un término de 90 días se otorgará la categoría de operadores de radio-diagnóstico a los auxiliares de radiología que vayan desempeñando funciones de operadores, así como también se otorgó la categoría de técnico-radiólogo a los operadores que vayan desempeñando tales funciones.

Se estableció que un plazo no mayor de 90 días a partir de la firma de este contrato, se crearía una comisión nacional mixta de selección de personal para los puestos de categorías autónomas y de pie de rama.

Como se observar, esta revisión de contrato no fue muy bené-

fica para la generalidad de los trabajadores, ya que no se obtuvieron - prestaciones que representaran mayores beneficios económicos para los - mismos; sin embargo el logro de la semana laboral de cinco días, repre- sentó un beneficio de bastante utilidad para los empleados, que vieron así realizado el anhelo que hablan pretendido durante mucho tiempo.

También el hecho de que las mujeres se podían jubilar con 27 años de servicios, resultando benéfico para las mismas, ya que disfruta- ran de más tiempo de descanso.

Décimo Octavo Contrato Colectivo de Trabajo: El contrato co-- lectivo a analizar estuvo vigente del día 16 de diciembre de 1977 al - día 15 de diciembre de 1979, y es de hacer mención a las siguientes -- prestaciones obtenidas por los trabajadores en favor de ellos mismos.

Se reformó en gran parte el reglamento de escalafón.

Se agilizó la operación por la creación de diversos factores como la consignación de la antigüedad en el comprobante de pago de cada trabajador.

Se integró el escalafón correspondiente a trabajadores de ba- se mediante listas con sus nombres por orden descendente de califica-- ción escalafonaria y por categorías.

De acuerdo con lo anterior todos los trabajadores tienen dere- cho a solicitar cambio de turno, de adscripción, ampliación de jornada así como también cambio de residencia.

Se conviene en el procedimiento para manejar las prioridades de cambios y promociones escalafonarias de acuerdo al siguiente orden:

Cambio de turno, cambios de adscripción, ampliación de jorna-

da, confirmación de interinos a base, promoción escalafonaria y cambio de residencia.

Se convino una cláusula transitoria por la cual en un término de 60 días se formará una comisión mixta para que revise plantillas y determine la situación de las plazas escalafonarias vacantes.

Se otorgará calzado como parte del uniforme a las siguientes categorías.

Auxiliares, ayudantes y oficiales de servicios de dietología, auxiliar de limpieza y cocina de unidad médica, dietista, enfermeras y auxiliares de enfermeras, asistente social, asistente de consultorio, - trabajadora social, auxiliar de área médica de unidad médica de campo y parteras.

Se otorgarán anteojos a los trabajadores cuantas veces sea necesario, de acuerdo con un dictamen médico y casos oftalmológicos especiales.

Se comprometió el instituto a otorgar al sindicato copia de las plantillas de trabajadores de cada centro de trabajo.

El sindicato tendrá representantes para la revisión periódica de las plantillas de trabajadores.

Los días de descanso en sábado y domingo se darán preferentemente a los trabajadores con mayor antigüedad dentro del instituto, se seguirá el mismo criterio para el disfrute de vacaciones.

Se incrementó del 1 al 1.25 % del salario-base la aportación de los trabajadores activos al régimen de jubilaciones y pensiones.

Esta revisión presenta características muy especiales en el -

logro de beneficios para los trabajadores, como fueron la aparición de la antigüedad en el comprobante de pago, lo que representó que el trabajador tenga los medios para poder comprobar la misma; así como también la integración del escalafón, que viene a dar como resultado, la seguridad de que al trabajador le serán respetados sus derechos en solicitudes de cambios, que solicite dentro del propio instituto.

Cabe hacer mención que sin duda alguna, la medida tomada por las autoridades a solicitud del sindicato de otorgar los descansos en sábado y domingo a los trabajadores con mayor antigüedad, al servicio del instituto, representa para estos una prestación que va acorde con sus derechos adquiridos a través del tiempo.

Otra medida importante fue la tomada en el sentido de descontar el 1.25 % a los trabajadores, la que tiene como consecuencia que el fondo para tal efecto, se incremente y al jubilarse se obtenga un monto más elevado en la pensión que se otorga a los trabajadores.

Décimo Noveno Contrato Colectivo de Trabajo: El contrato al que hacemos referencia tuvo una vigencia como los anteriores de dos años, comprendidos del día 16 de diciembre de 1979 al 15 de diciembre de 1981, lográndose obtener los siguientes beneficios para los trabajadores:

La cláusula 145 que se refiere a la ayuda para el pago de renta de casa habitación, se modificó en el aspecto económico pasando tal percepción de -cuatrocientos cincuenta pesos- mensuales, a -ochocientos cincuenta pesos mensuales.

El vale que ya se venía otorgando por concepto de despensa, se aumentó a -ciento setenta y cinco pesos- quincenales, en lugar de los -ochenta y siete pesos con cincuenta centavos- que se venían otor-

gando. (lo anterior contemplado en la cláusula 142 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo).

La cantidad destinada por el Instituto para conceder préstamos hipotecarios se incrementó de cuatrocientos millones de pesos a ochocientos millones de pesos durante la vigencia de este contrato, pudiendo obtener cada trabajador la cantidad de cuatrocientos mil pesos en lugar de los doscientos mil pesos que señala el anterior contrato; este préstamo no podrá exceder del 7% de interés anual (cláusula 81).

En la cláusula 81 Bis, se contempla que los trabajadores podrán obtener por concepto de enganche para casa habitación, ochenta mil pesos en lugar de los cuarenta mil pesos que se venían otorgando.

El monto destinado a festejar a las diferentes categorías, se incrementó de cuatro a seis millones de pesos.

El incremento salarial se otorgó de la siguiente manera:

15% de aumento a los trabajadores que percibieran un sueldo mensual de hasta nueve mil pesos mensuales, 13.5 % a los sueldos de nueve mil pesos hasta quince mil pesos mensuales, 11% a los sueldos mayores de quince mil pesos mensuales.

La compensación por concepto de pasajes se aumentó de ciento cincuenta pesos a cuatrocientos pesos mensuales (cláusula 103 C.C.T.).

Se creó la cláusula 149 que contempla la obligación por parte del instituto de entregar el día primero de cada año la cantidad de treinta millones de pesos para fines educativos, se creará un fondo de ayuda para otorgar becas a los hijos de los trabajadores, además se creará la Secundaria y Preparatoria abierta para los trabajadores, sus

hijos y sus cónyuges.

Cabe hacer mención, que la cláusula 43 señala la limitación - por parte del instituto a rescindir el contrato de trabajo a ningún delegado sindical, si esta se derivara como consecuencia de una gestión - sindical.

Mediante la cláusula 120 se obtiene por parte del sindicato, - que el instituto se obligue a proporcionarle mobiliario y equipo de oficina.

Se obtuvo en favor de los trabajadores que el instituto podrá designar libremente a sus trabajadores de confianza "B", pero siempre se leccionando los del personal de base, por medio de exámenes de oposición y que además, estos tendrán que tener dos años como mínimo de antigüedad al servicio del propio instituto.

La cláusula 20 menciona que no podrá ser suprimido ningún --- puesto de base sin el previo acuerdo de las partes.

El instituto aceptó que a partir de la firma de este contrato, los trabajadores podrán suscribir a sus familiares directos que no contempla la Ley del Seguro Social, bajo el régimen de un Seguro Facultativo y que dicha inscripción podrá hacerse en los meses de enero, mayo o septiembre.

Como una cláusula transitoria queda establecido, que en un plazo de 180 días máximo, a partir de la firma de este contrato, el instituto en compañía del sindicato se obliga revisar las plantillas en todos los centros de trabajo.

El instituto estudiará la posibilidad de crear un albergue nocturno para las hijas de los trabajadoras, este estudio no excederá de un plazo mayor a 90 días.

En el régimen de jubilaciones y pensiones, se establece que - cuando un jubilado o pensionado no pueda valerse por si mismo, el valor de la pensión se incrementará en un 20%.

Se incluye que se dotará de ropa para trabajo a los empleados de las siguientes categorías:

Salvavidas, cajero de tiendas, profesores de educación física A, C Y C, operador de tiendas y jefe de línea de tiendas.

En el reglamento de becas se pacta, que se revisará en un plazo no mayor de 90 días, ya que se pretende capacitar mejor a los trabajadores del instituto.

Se pactan dos nuevos reglamentos que son, el de tiendas para - empleados del instituto y el de selección de recursos humanos.

Es esta revisión contractual una de las cuales, trajo como consecuencia un mayor número de cláusulas renovadas, así como la creación - de algunas otras, pero que sin embargo desde mi punto de vista no fueron éstas de mayor trascendencia, como por ejemplo las que determinaron incrementos en los montos destinados a ayuda de renta de casa habitación, despensa, préstamos hipotecarios etc., ya que esto, como se ha comentado anteriormente, no representa un beneficio real para los trabajadores.

Lo que si me parece importante señalar, ya que si es un beneficio para los empleados, es la obligación por parte del instituto de proporcionar los -treinta millones de pesos- el día primero de cada año, - destinados éstos para fines educativos, ya que representa un incentivo - para la superación de los trabajadores como para los hijos de los mismos.

Haciendo una síntesis diré que la obtención de cláusulas, que representan un mayor beneficio, son aquellas en las cuales el trabajador

no percibe dinero, pero si prestaciones en especie, que son más duraderas, ya que no compiten en la carrera precio-salario.

Vigésimo Contrato Colectivo de Trabajo: Las pláticas entre - las autoridades y el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional - de Trabajadores del Seguro Social, dejó como resultado la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, vigente del día 16 de diciembre de 1981 al 15 de diciembre de 1983, y en la cual se logró a favor de los trabajadores, lo siguiente:

Se aumentó la ayuda para el pago de renta para casa habita---ción de, -ochocientos cincuenta a mil cien pesos mensuales.

La prestación que contempla el vale de despensa se incrementó de, - ciento setenta y cinco a cuatrocientos pesos-quincenales.

Por cada uno de los hojos de los trabajadores, o trabajadoras en su caso y que no puedan obtener lugar en las guarderías, que para dicho efecto tenga el instituto, este entregará -quinientos pesos- mensuales en sustitución de los -doscientos pesos- que se otorgaban, durante la vigencia del anterior contrato.

La cantidad para préstamo hipotecario, se aumentó de -cuatrocientos mil a un millón de pesos- por trabajador.

El aumento para enganche destinado a la compra de casa habitación pasó de -ochenta mil a ciento sesenta mil pesos- .

Se aumentó la cantidad destinada para fines educativos de, - treinta a cincuenta millones de pesos-, esto como obligación del instituto a entregar el día primero de cada año, al sindicato.

El aumento que sufrió el monto, destinado a los festejos de - las diferentes ramas fué de, -tres millones de pesos-, o sea que pasó -

de - seis a nueve millones de pesos-.

La cantidad para la compra de juguetes a los hijos de los trabajadores aumentó, de -siete y medio a doce y medio millones de pesos-.

Se modificó la cantidad, destinada a los trabajadores fundados del instituto de, -doscientos dieciocho a mil pesos- mensuales.

El aumento que se logró para actividades deportivas, de los - trabajadores fue de, -diez a veinte millones de pesos-, cantidad que el instituto entregará al sindicato en el mes de enero de cada año.

Se crearon los reglamentos de capacitación y adiestramiento y el de actividades deportivas.

Se fundó una institución educativa del sindicato para la preparación, de técnicos y profesionales propios.

Se otorgó el derecho de antigüedad, a todos los trabajadores, esto es, se suprimió la palabra que se refería solamente a aquellos trabajadores que fueran de base, otorgándose la antigüedad a todos, por el simple hecho de prestar sus servicios al instituto.

El personal de base, que pase a ocupar un puesto de confianza, tendrá que solicitar licencia para tal efecto al sindicato.

Se obtiene en favor de las madres trabajadoras, el descanso - extraordinario para lactancia de sus menores, podrá tomarse al inicio o al término de la jornada de trabajo.

Se logra que ningún de confianza, pueda asesorar a algún derechobiente, en contra de ningún trabajador de base.

Se crea una cláusula que, establece la obligación del instituto, de acuerdo a sus posibilidades, de crear lugar para estacionamiento de los automóviles propiedad de los trabajadores, esto en los centros - de trabajo de nueva creación.

Desde la vigencia de este contrato, las incapacidades médicas otorgadas a los trabajadores, no podrán ser supervisadas, por ninguna - autoridad institucional.

En los casos en que el trabajador tenga que laborar un día in hábil, el pago por el mismo se tendrá que efectuar, al día siguiente.

Se pactó que ninguna incapacidad médica expedida, por médicos del instituto, afectará el cómputo de la antigüedad de los trabajadores.

El aumento general al sueldo de los empleados, fue del 30%, - lo que trajo como resultado, que junto con las demás prestaciones, se - obtuvieran incrementos que oscilaron ente el 47 y el 65% al salario.

Esta revisión contractual, fue en la que mayor número de cláusulas se reformaron, superando inclusive al anterior contrato, lográndose beneficios de suma importancia para los trabajadores, como fue, el - aumento general del 30% de sueldo, el cómputo en la antigüedad por concepto de incapacidades médicas, no importando el número de días, como - lo establecía el contrato anterior que solo contemplaba 30 días por año.

Otro logro importante fue para las madres trabajadoras, en el sentido de poder tomar su descanso al inicio o al final de la jornada - de trabajo, lo que ocasionaría que adecuaran la distribución de su tiempo de acuerdo a sus propias necesidades.

Lo que se refiere a los aumentos logrados, en las cantidades destinadas a despensa, ayuda de renta, festejos, no considero que merezcan mayor comentario, ya que esto se ha hecho, en los anteriores contratos.

Vigésimo Primero Contrato Colectivo de Trabajo: La revisión a

comentar, se llevó a cabo en el mes de diciembre de 1983 y concluyó, - con la firma del contrato vigente del día 16 del mismo mes y año, al - día 15 de diciembre de 1985, pudiéndose hacer mención a los siguientes logros que favorecieron, a los empleados.

Un aumento general del 29%, al tabulador de sueldos.

La ayuda para el pago de renta de casa habitación se aumentó de -mil cien a dos mil pesos- mensuales.

La cantidad destinada para festejar a los trabajadores se aumentó de -nueve a diez millones de pesos-.

El préstamo hipotecario, subió de -uno a dos millones de pe-- sos- por trabajador.

El enganche para la compra de casa habitación se aumentó a -- -trescientos veinte mil pesos-.

La despensa se incrementó de -ochocientos a mil seiscientos -- pesos- mensuales.

Se destinará -cincuenta millones de pesos- al turismo social, en favor de los trabajadores.

Se crea una nueva cláusula que establece, la obligación del - instituto de otorgar a los trabajadores, en la segunda quincena del mes de julio de cada año, lo correspondiente a una quincena de sueldo tabular, proporcional al tiempo laborado durante el año, y que será entregado libre de impuestos.

Considero que esta revisión no fue de mucho beneficio para - los trabajadores en general, sin embargo, es de considerar la obtención de la quincena de sueldo tabular en el mes de julio, ya que es durante estas fechas que los trabajadores requieren de ingresos extras debido,-

a los gastos escolares propios de toda familia, y que con esto ven aliviada en parte dicha situación.

Por otro lado el aumento salarial obtenido en dicha revisión, no representó mayor beneficio, ya que los salarios mínimos se incrementaron en el mismo porcentaje, y por lo tanto el aumento mencionado no representa, beneficio real alguno.

CAPITULO IV

1.- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO VIGENTE:

El contrato que rige las relaciones entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores y que se encuentra vigente, fue firmado por las partes (Instituto y Sindicato) el día 12 de diciembre - de 1985 entrando en vigor el 16 de diciembre del mismo año en forma indefinida y será revisado de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 397, 398 y 399 (27).

"Art. 397.- El contrato colectivo por tiempo determinado o in determinado o para obra determinada será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el art. 399.

Art. 398.- En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

1.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

Art. 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

II. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada".

En lo relativo a la revisión de los salarios de los trabajados, el contrato se revisará cada año, fundado en lo que al efecto señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 399 Bis.

27) Ley Federal del Trabajo. Quincuagésima cuarta edición, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, México, 1986. Página 187 y s.

El Contrato Colectivo se encuentra dividido en cinco secciones que son:

Primera. Integrada por el Contrato Colectivo de Trabajo, donde se señalan las condiciones generales de trabajo, lo componen 150 cláusulas además de 17 transitorias.

Segunda. Esta sección comprende el tabulador de sueldos, donde como su nombre lo indica se comprenden los salarios de los trabajadores, esto es lo correspondiente al salario por hora, también el salario mensual, la jornada de trabajo y el escalafón o el señalamiento de que es categoría autónoma según corresponda.

Tercera. Es la respectiva a los profesiogramas, donde se señalan con exactitud las actividades de cada categoría, así como los requisitos para ingresar a prestar sus servicios al instituto, también las relaciones de mando esto es, quien va a ser el jefe de cada trabajador y los movimientos escalafonarios en caso de que el trabajador busque algún ascenso.

Cuarta. La última sección esta compuesta de los reglamentos siguientes:

- a) Reglamento de Actividades Deportivas.
- b) Reglamento para el Suministro de Alimentos a personal de las unidades Médico - Hospitalarias.
- c) Reglamento de Becas para la Capacitación de los Trabajadores del Seguro Social.
- d) Reglamento de Bolsa de Trabajo.
- e) Reglamento de Capacitación y Adiestramiento.
- f) Reglamento de Conductores de Vehículos. al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social.

- g) *Reglamento para el otorgamiento de Créditos Hipotecarios.*
- h) *Reglamento de Escalafón.*
- i) *Reglamento del Fondo de Retiro para trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.*
- j) *Reglamento de Guarderías para hijos de trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.*
- k) *Reglamento Interior de Trabajo.*
- l) *Régimen de Jubilaciones y Pensiones.*
- ll) *Reglamento de Médicos Residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.*
- m) *Reglamento de Ropa de Trabajo y Uniformes.*
- n) *Reglamento de la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene.*
- ñ) *Reglamento de Selección de Recursos Humanos.*
- o) *Reglamento de Tiendas para Empleados del Instituto Mexicano del Seguro Social.*
- p) *Reglamento de viáticos para choferes.*
- q) *Reglamento de Resguardo Patrimonial.*

Como se puede apreciar en esta sección, se encuentra reglamentada de una manera muy ordenada cada una de las obligaciones, como también los derechos de cada una de las partes (trabajador y patrón).

2.- *CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:*

Para tratar lo referente a las condiciones de trabajo, tendremos por fuerza que hacer referencia a lo que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 25 y que dice lo siguiente:

"Art. 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posibles;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón".

Como puede observarse en la redacción del artículo anterior, el mismo hace referencia a las formas de contratación, salario, vacaciones, jornadas y a otras condiciones de trabajo; mismas prestaciones que

contempla el Contrato Colectivo de Trabajo y a los cuales haré referencia en forma particular.

a) *Formas de contratación.* En cuanto a estas formas, el instituto clasifica a los trabajadores en:

- a) Trabajadores de Confianza "A";
- b) trabajadores de Confianza "B";
- c) trabajadores de Base;
- d) trabajadores a obra determinada; y
- e) trabajadores sustitutos.

Los trabajadores de Confianza "A" son designados libremente - por el instituto.

En cuanto a los trabajadores de Confianza "B" se establece en el contrato colectivo que éstos, serán designados por el instituto pero reeleccionándolos del personal de base y de confianza "B", presentando su examen de oposición y asimismo deberán tener una antigüedad mínima - de dos años al servicio del instituto como trabajadores de base.

Los trabajadores de base, a obra determinada y Los sustitutos serán contratados invariablemente por medio de las bolsas de trabajo y bajo las condiciones que establece el propio reglamento de bolsa de trabajo.

En cuanto a las condiciones específicas de cada trabajador - son:

Trabajadores de base. Lo estipula la cláusula 16 del Contrato Colectivo de Trabajo que dice; que son todos aquellos que ocupan en forma definitiva un puesto tabulado, conforme a las normas del contrato, y se distinguirán de la siguiente forma:

- a) Con adscripción y horario fijo.
- b) Sin adscripción fija y con horario móvil, dentro

de su turno fijo.

c) Con adscripción fija con horario y turno móvil.

d) Sin adscripción fija con horario y turno móvil.

La descripción específica deberá hacerse en su nombramiento u oficio de comisión, donde además deberá especificarse su jornada, turno y categoría.

Los trabajadores señalados en los incisos b, c y d, se contratarán exclusivamente para cubrir las coberturas derivadas de las ausencias previstas o imprevistas, de acuerdo a la revisión de plantillas en cada centro de trabajo.

Trabajadores a obra determinada. Se contratan cuando las necesidades del instituto lo requieran, para realizar una labor específica que no tiene carácter de permanente, y cuando concluye esta, se extingue toda relación laboral, teniendo estos, derechos de preferencia en caso de que el instituto requiera de sus servicios para realizar obras similares.

Los trabajadores mientras se encuentren trabajando, disfrutará de todas las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores de base y durante el lapso que duren laborando son considerados miembros del sindicato.

Trabajadores sustitutos. Estos trabajadores se contratan por el instituto para que desempeñen actividades necesarias y permanentes, siendo por tiempo fijo, en razón de incrementos temporales de trabajo, y por ausencias que no se cubren por otros procedimientos, o mientras se resuelve la promoción a plaza vacante de acuerdo con el reglamento de bolsa de trabajo.

Este tipo de trabajadores, mientras dure su contratación recibirán las mismas prestaciones que los demás, siendo considerados como -

miembros del sindicato.

Cuando se venza el contrato se extinguirá la relación laboral, pero en caso de que subsistan las causas que le dieron origen, la relación se prorrogará durante el tiempo que existan dichas circunstancias.

En cuanto a los trabajadores de confianza, ninguna plaza se contemplará en el tabulador conforme a lo que establece el artículo -- nueve de la Ley Federal del Trabajo, señalando además que para este tipo de trabajadores se considerará la naturaleza de las funciones y no la designación del puesto que se les dé.

También el Contrato Colectivo de Trabajo señala, que este tipo de trabajadores no podrá exceder del 10% de la totalidad del número de trabajadores de base (cláusula 12 del C.C.T.).

Por otro lado en la cláusula 13 se establece que el sindicato, podrá objetar a algún trabajador de confianza aportando los elementos necesarios para dicha objeción, y en caso de que se pruebe que el trabajador es nocivo, el director general a juicio de él mismo, se obliga a retirar al trabajador en un plazo no mayor de ocho días.

Es necesario hacer mención que todo lo tratado anteriormente encuentra su fundamento en los artículos 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen lo siguiente:

"Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede -- únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede

unicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta Ley."

Como se puede ver en cuanto a las formas de contratación en el Contrato Colectivo de Trabajo, se cumple con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, inclusive con algunas mejoras para los trabajadores, como es la obligación de parte del instituto de seleccionar de entre los trabajadores de base a sus empleados de confianza "B", aunque cabe hacer mención a que en la Ley Federal del Trabajo no se distingue entre trabajador de confianza "A" y "B", solamente se habla de trabajador de confianza.

Por otro lado, es de hacer mención a que en el Contrato Colectivo de Trabajo se cuenta con la llamada cláusula sindical de ingreso, como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 395, siendo en el contrato colectivo la cláusula 22 la que contempla tal situación, donde se estipula que el instituto reconoce como titular del contrato al Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, donde éste tiene la exclusividad de los puestos de base, contemplados en el tabulador de sueldos.

También es necesario hacer notar que la misma cláusula menciona, que para poder trabajar al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social, es requisito indispensable ser miembro del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

Todo lo referente a formas de contratación lo podemos encon--

trar comprendido entre las cláusulas 11 a la 27 del Contrato Colectivo de Trabajo, así como en el reglamento de bolsa de trabajo.

Para concluir haré mención a que en la actualidad la mayoría de los trabajadores ingresan a prestar sus servicios al instituto en forma temporal, asignándoseles una clave que es el número 08, que en la parte posterior de los comprobantes de pago, se menciona como trabajadores sustitutos por trabajos ajenos al instituto, lo que no puede ser posible ya que estos trabajadores de ninguna manera prestan trabajos ajenos al mismo, lo que constituye un error en la redacción porque solamente se les debería de llamar trabajadores sustitutos y que quedarían encuadrados en el artículo 37 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, ya que efectivamente son contratados para cubrir ausencias temporales de los trabajadores de base como son vacaciones, permisos o licencias, incapacidades, etc.

Ahora bien en cuanto a estos trabajadores, considero pertinente dar una opinión al respecto, ya que dicho tipo de contratación presenta un doble aspecto; por un lado resulta benéfico para el trabajador ya que le permite ser contratado más rápidamente, aunque sea temporalmente, lo que representará ingresos tan necesarios para subsistir, por otro lado presenta aspectos negativos como son, el no tener seguridad en cuanto a que al vencimiento del contrato se le vuelva a proporcionar otro o ya no, así como también, el que se le cambie de horario con frecuencia, lo que no le permitirá al trabajador dedicarse a otra actividad en forma definitiva como sería por ejemplo buscar otro empleo, seguir estudiando, etc.

b) Salario. Para dar comienzo a tratar este tema es necesario mencionar lo que es el salario según la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Tomando como base lo anotado anteriormente y trasladándolo al Contrato Colectivo de Trabajo, dire que el contrato define el salario de la siguiente forma:

Salario. Es el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios.

Por otro lado, el contrato colectivo define también al sueldo de la siguiente manera:

Sueldo. Es la cuota mensual asignada al trabajador en el tabulador de sueldos, como pago efectivo por su categoría, jornada y labor normal.

Considero, por otro lado como de suma importancia señalar lo que el Maestro Mario de la Cueva opina respecto del salario. (28)

"Hemos escuchado muchas veces que el único patrimonio del trabajador es su salario, nos parece empero que la sentencia debe ser distinta, porque el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar en la empresa; de ahí que las medidas primeras del estatuto laboral se ocuparan del tiempo de trabajo. Pero cuando tal energía es entregada a otro y la salud y la vida hallan su aseguramiento en el derecho del trabajo, irrumpe

"Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Tomando como base lo anotado anteriormente y trasladándolo al Contrato Colectivo de Trabajo, dire que el contrato define el salario - de la siguiente forma:

Salario. Es el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios.

Por otro lado, el contrato colectivo define también al sueldo de la siguiente manera:

Sueldo. Es la cuota mensual asignada al trabajador en el tabulador de sueldos, como pago efectivo por su categoría, jornada y labor normal.

Considero, por otro lado como de suma importancia señalar lo que el Maestro Mario de la Cueva opina respecto del salario. (28)

"Hemos escuchado muchas veces que el único patrimonio del trabajador es su salario, nos parece empero que la sentencia debe ser distinta, porque el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar en la empresa; de ahí que las medidas primeras del estatuto laboral se ocuparan del tiempo de trabajo. Pero cuando tal energía es entregada a otro y la salud y la vida hallan su aseguramiento en el derecho del trabajo, irrumpe

en una relación dialéctica el salario, porque es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre ele--
varse hacia una vida auténticamente humana.

Para cumplir su misión, el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia".

Para poder analizar el salario que reciben los trabajadores del Seguro Social, es necesario ver el tabulador de sueldos, aunque como su nombre lo dice, este solamente se refiere al sueldo nominal de cada trabajador. (29)

Si primeramente hacemos referencia a que en la actualidad el sueldo mínimo en el Distrito Federal es de -tres mil cincuenta pesos- al día y multiplicando esta cantidad por el número de días que tiene un mes, tomando como base 31, veremos que esto nos dará un sueldo mensual de -noventa y cuatro mil quinientos cincuenta pesos-, que comparándolo con el sueldo más bajo que recibe un trabajador al servicio del Seguro Social por una jornada de 8 horas diarias y que es de -ciento veinticuatro mil ciento diecinueve pesos-, lo que representa una diferencia de -veintinueve mil quinientos sesenta y nueve pesos- en favor del trabajador del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Como señalé anteriormente la cantidad mencionada, solamente hace referencia al sueldo tabular o sea que a esta hay que agregar las demás prestaciones contempladas en el Contrato Colectivo de Trabajo, como por ejemplo, ayuda para el pago de renta de casa habitación, ayuda para despensa, pago de pasajes en su caso, antigüedad si ya se tienen más de cinco años al servicio del Seguro Social, etc.

Por otro lado me parece importante señalar que el sueldo más alto contemplado en el tabulador de sueldos es el correspondiente a la

29) Seguridad Social. Organó de difusión del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. Época XII. Volumen I. Número 41. México, D.F., Noviembre y Diciembre de 1986. Páginas 8 y 9.

categoria de Jefe de grupo de Médicos Familiares y que es de -trecientos--
-tos veintiocho mil setecientos cincuenta y siete pesos- mensuales, aun
que son muy pocos los empleados que tienen dicha categoria, por lo que
considero más representativo señalar el sueldo de los Médicos Familia--
res y no Familiares, que es de -trecientos veintiseis mil ochocientos -
cuarenta y siete pesos- mensuales por una jornada de 8 horas, que nos -
da un sueldo diario de -diez mil quinientos cuarenta y tres pesos con -
cuarenta y cinco centavos- por día, lo que representa 3.4 veces el suel--
do mínimo vigente en el Distrito Federal. (30)

Cabe hacer mención a que dichos médicos reciben por parte del
Instituto un 10% más de sueldo por concepto de atención integral conti--
nua, lo que nos da un sueldo real de -trecientos cincuenta y nueve mil
quinientos treinta y un pesos con setenta centavos- mensuales lo que -
representa un sueldo diario de -once mil quinientos noventa y siete pe--
sos con setenta y nueve centavos- que representan 3.8 veces el sueldo -
mínimo diario.

A esta cantidad habra que agregarle en su caso, esto es si se
tiene derecho a ello, el sobre sueldo por emanaciones radiactivas o por
laborar en lugares infectocontagiosos que es del 20% más; también en --
caso de que se tenga derecho a ello, el concepto por antigüedad al ser--
vicio del Seguro Social.

Concluyendo lo que se refiere al salario considero que este,
si bien no es del todo bueno para satisfacer todas las necesidades a -
que se tienen derecho como ser humano y que se encuentran señalados en
la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos y en concreto
en el artículo 123, si se pueden considerar como aceptable dadas las -
condiciones por las que como sabemos atraviesa en estos momentos nues--

30) Seguridad Social. Ob. cit. pág. 8 y 9.

tro país y que por fuerza se vienen a ver reflejados en los sueldos, no quedando de ninguna manera exentos los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.

c) Vacaciones. Para dar comienzo a tratar esta prestación, -
dise que la palabra *vacación* significa "tiempo que dura la cesación del
trabajo". (31)

Por otro lado, considero conveniente señalar lo que al respec-
to de la finalidad de las vacaciones, señala el maestro Mario de la Cueva.

"Las vacaciones son, para decirlo así, una prolongación del -
descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, si bien adquie--
ren una fuerza mayor: un descanso continuo de varios días devuelve a -
los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da oportunidad pa-
ra intensificar su vida familiar y social, y hace posible una breve ex-
cursión que de a conocer algunos lugares hermosos o centros de diver-
sión". (32)

Entrando ya en el análisis de esta prestación en cuanto a los
trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, considero necesar-
io primero hacer mención a lo que al respecto señala la Ley Federal -
del Trabajo en su capítulo IV, que comprende del artículo 76 al 81.

"Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de -
servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en
ningún caso podrá ser inferior a sus días laborables, y que aumentará -
en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente --

31) DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO QUILLET. Tomo Doceavo, Doceava Edición, -
Editorial Cumbre, México, 1983. Página 165.

32) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. cit. página 290.

de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

Elaborando un cuadro que haga ver con claridad el número de días a que tiene derecho un trabajador según su antigüedad, quedará como sigue:

1. año = seis días.
- 2 años = ocho días.
- 3 años = diez días.
- 4 años = doce días.
- 5 a 9 años = catorce días.
- 10 a 14 años = dieciseis días.
- 15 a 19 años = dieciocho días.
- 20 a 24 años = veinte días.
- 25 a 29 años = veintidos días.
- 30 a 34 años = veinticuatro días etc.

Artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

Artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos.

Artículo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período

de vacaciones.

Artículo 81. *Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda, y la fecha en que deberán disfrutarlo.*"

Una vez leído lo que respecto de las vacaciones determina la Ley Federal del Trabajo, pasemos a ver lo que sobre el mismo tema señala el Contrato Colectivo de Trabajo.

La cláusula 47 del contrato, dice que los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones que será de cuando menos diez días hábiles por cada seis meses de servicios, esto es, no se contarán como días de vacaciones los de descanso semanal, así como tampoco los que corresponden a los días de descanso obligatorio. Por cada año de servicios, el período de vacaciones se incrementará en un día sin que se pueda exceder de quince días el período semestral.

Los trabajadores con 20 o más años al servicio del instituto, tendrán derecho a un período más de vacaciones durante el año, esto es a tres períodos, pudiendo optar a que el período extra, sea pagado en efectivo si así lo desean o bien a que se les compute como tiempo efectivo de trabajo, lo que quiere decir, que por cada período trabajado, al empleado se le disminuirá en un mes el lapso de tiempo para que tenga derecho a su jubilación.

Ejemplificando lo anterior quedará como sigue:

Primero y segundo períodos vacacionales = 10 días hábiles.

Tercero y cuarto períodos vacacionales = 11 días hábiles.

Quinto y sexto períodos vacacionales = 12 días hábiles.

Séptimo y octavo períodos vacacionales = 13 días hábiles.

Noveno y décimo periodos vacacionales = 14 días hábiles.

A partir del onceavo periodo vacacional = 15 días hábiles.

Por otro lado, los trabajadores que estén expuestos a emanaciones radioactivas en forma continua y permanente tienen derecho a disfrutar tres periodos vacacionales al año, no siendo estas acumulables, renunciables, ni pudiéndose aplazar.

Esto significa que este tipo de trabajadores, al cumplir 20 años de servicios tendrán derecho a cuatro periodos vacacionales durante un año.

Considero de importancia mencionar que los trabajadores a los cuales me refiero primeramente, si pueden acumular los dos periodos a que tienen derecho durante el año, o bien a optar a que se les pague uno de los dos en efectivo, siempre y cuando no tengan más de diez faltas injustificadas en el año anterior.

Cuando algún trabajador sufra alguna enfermedad que le impida disfrutar su periodo vacacional o parte del mismo, y mediante comprobante expedido de preferencia por algún médico del instituto, les serán re-puestos los días que comprende dicha incapacidad.

El derecho a disfrutar las vacaciones y que por algún motivo no se hubieren disfrutado, prescribe a los dos años, a partir de la fecha en que se hubiesen programado por las partes.

También el contrato establece el derecho que tiene el trabajador de recibir el 25% de prima vacacional sobre el salario que le correspondiera durante dichas vacaciones.

Los trabajadores a obra determinada o los substitutos tienen derecho a un periodo vacacional por cada 180 días laborados, o en su caso a 20 días por cada 365 días de trabajo.

Como se puede ver en cuanto a esta prestación, el Contrato Colectivo de Trabajo presenta una superioridad muy notable en todos sus aspectos respecto de lo que contempla la Ley Federal del Trabajo.

Así poniendo ejemplos podemos ver que:

Antigüedad	L.F.T.	C.C.T.	Diferencia
1 año	6 días	20 días	14 días
2 años	8 días	22 días	14 días
3 años	10 días	24 días	14 días
4 años	12 días	26 días	14 días
5 años	14 días	28 días	14 días
10 años	16 días	30 días	14 días
15 a 19 años	18 días	30 días	12 días
20 años	20 días	45 días	25 días

Es notorio que la diferencia en su gran mayoría es de 14 días, aunque existe una disminución, cuando el trabajador tiene una antigüedad entre los 15 y 19 años de servicios, la diferencia disminuye a solamente 12 días, pero cuando el trabajador cumple 20 años de servicios esta diferencia en número de días aumenta en gran magnitud ya que los trabajadores del instituto tienen derecho a disfrutar tres periodos vacacionales de 15 días hábiles cada uno.

También es necesario comentar que la Ley Federal del Trabajo, no hace referencia a los trabajadores que reciban emanaciones radioactivas, siendo el Contrato Colectivo el que contempla tal situación, otorgándoles tres periodos vacacionales, lo cual da como resultado que dichos trabajadores disfruten de 45 días hábiles al año, aumentándose en un periodo más cuando cumplan 20 años de trabajo, lo que dará 60 días hábiles de vacaciones anualmente.

En cuanto a la prima vacacional, esta no mejora lo estableci-

do en la Ley Federal del Trabajo, ya que en ambos señala el 25% de prima vacacional.

Considero necesario comentar lo que señala el Contrato Colectivo de Trabajo en cuanto a que el trabajador sufra alguna enfermedad dentro de su período vacacional; el contrato dice que en este caso se repondrán los días que se comprueben mediante comprobante expedido, de preferencia por algún médico del instituto, lo cual me parece que resulta demagógico, ya que en los centros de trabajo no aceptan otro comprobante que no sea la incapacidad expedida precisamente por algún médico del instituto, por lo que considero que la frase de preferencia sale sobrando.

Días de descanso. Los días de descanso representan para los trabajadores la reposición a las energías perdidas durante la semana, por lo tanto son indispensables, inclusive para los patronos son beneficiosos ya que el trabajador al regresar a su trabajo, después de haber disfrutado de su descanso semanal, realizará mejor las funciones que le sean encomendadas.

La Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días de trabajo, el empleado tendrá derecho a disfrutar de cuando menos un día de descanso, siendo este de preferencia el domingo, para cuando por las necesidades de la empresa, se tenga que trabajar dicho día, el patrón tendrá que otorgar otro día de descanso además de una prima adicional del 25% del salario correspondiente a ese día de trabajo.

En este sentido el Contrato Colectivo de Trabajo, señala en la cláusula 46 la obligación por parte del instituto de otorgar al trabajador dos días de descanso por cada cinco de trabajo, que serán de preferencia sábado y domingo, sin embargo en las dependencias en las cuales se requiera trabajar esos días, tendrán derecho a disfrutar los descansos

en sabado y domingo los trabajadores con mayor antigüedad al servicio - del Seguro Social; se contempla también el derecho de los trabajadores que laboren en domingos de recibir el 25% de prima dominical.

Como se puede ver en este renglón el Contrato Colectivo de - Trabajo, otorga un día de descanso más a sus trabajadores, respecto de lo señalado en la Ley Federal del Trabajo, lo que resulta sumamente favorable a los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por lo que respecta a los días de descanso obligatorio, la - Ley señala lo siguiente:

Artículo 74. El primero de enero, cinco de febrero, veintiuno de marzo, primero de mayo, dieciseis de septiembre, veinte de noviembre, primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el veinticinco de diciembre.

Esto es, siete días al año durante cinco años y ocho días cada seis años.

Por su parte el Contrato Colectivo de Trabajo contempla lo -- siguiente: (cláusula 46)

Primero de enero.

Cinco de febrero.

Veintiuno de marzo.

Primero de mayo.

Cinco de mayo.

Diez de mayo.

Catorce, quince y dieciseis de septiembre.

Doce de octubre.

Dos de noviembre.

Veinte de noviembre.

Veinticinco de diciembre.

El primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Jueves, Viernes y Sabado de la Semana Mayor o de Primavera.

Esto es, el Instituto Mexicano del Seguro Social otorga a sus trabajadores dieciseis días de descanso al año, durante cinco años y - diecisiete días cada seis años cuando sea la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Es notoria la mejora que reciben los trabajadores del Seguro Social en este sentido, ya que como se puede observar, disfrutan de nueve días de descanso obligatorio anual, más que los que otorga la Ley Federal del Trabajo, lo que viene a representar un gran aliciente para los empleados del Instituto.

d) Aguinaldo. Debido a las festividades que se realizan durante el mes de diciembre y que hacen necesario, percibir mayores ingresos para satisfacer algunas necesidades propias de esta temporada, fue creada la obligación por parte de los patrones de entregar un aguinaldo anual a sus trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 87 señala la obligación de los patrones a otorgar tal prestación:

"Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación -

del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que - fuere este".

El Contrato Colectivo de Trabajo contempla la prestación co-- rrespondiente en la cláusula 107, donde se establece que dicho aguinaldo anual será de tres meses de sueldo nominal y proporcional a los suel dos percibidos.

Este pago se hará de la siguiente manera:

Medio mes se entregará en la primera quincena del mes de ene-- ro.

Medio mes más, si el trabajador así lo desea al salir de vaca ciones en cualquiera de los dos periodos.

Los dos meses restantes en la primera quincena del mes de di-- ciembre.

Cuando un trabajador hubiere laborado menos de una año al ser vicio del instituto, le será otorgada la parte proporcional al mismo.

Este aguinaldo no devengará impuestos para el trabajador, ya que los mismos los absorberá el instituto.

El aguinaldo no se afecta por incapacidades médicas, ya sea - por enfermedad general, riesgos de trabajo o maternidad.

Por otro lado señala el contrato colectivo que el aguinaldo no repercutirá de ninguna forma en las demás prestaciones que contempla el propio contrato colectivo, a excepción del Régimen de Jubilaciones y - Pensiones.

Comentando esto, dire que repercute de la siguiente forma:

Para obtener el monto de la pensión mensual a la que tienen derecho los jubilados y pensionados, se suman los doce meses de salario anual más los tres meses correspondientes al aguinaldo, lo que da un -

total de quince meses, que dividiéndolo entre doce, nos da el monto de la pensión mensual a que tiene derecho.

Como podemos observar esta prestación esta muy por encima en el Contrato Colectivo de Trabajo, respecto de lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

Es digno de hacer mención también en cuanto a esta prestación, que de manera casi general es superior al que reciben la mayoría de los trabajadores en nuestro país.

Ahora bien considero que esta prestación, viene en parte a cubrir el hueco que representa el que los trabajadores del Instituto no tengan derecho a percibir el reparto de utilidades a que tienen derecho los empleados de las empresas privadas.

Creo que el aguinaldo presenta ventajas inclusive sobre el reparto de utilidades, ya que este no esta sujeto a las condiciones aleatorias, a que esta supeditado el monto de las ganancias obtenidas por las empresas e inclusive en ocasiones que no existan tales, el trabajador no percibirá cantidad alguna por este concepto.

Una ventaja más que presenta el aguinaldo para los trabajadores del Instituto, independientemente del monto del mismo, es el medio mes que se le otorga a los mismos en la primera quincena del mes de enero, ya que es durante esta época cuando derivado por los gastos de las fiestas decembrinas, el trabajador requiere de ingresos extras para su subsistencia.

También la quincena de sueldo que se otorga a los trabajadores del Seguro Social, a opción de estos al salir de vacaciones representa una gran ventaja, ya que sumandolo al 25% de salario a que tienen derecho por prima vacacional, dará como resultado que los trabajadores --

puedan disfrutar mayormente sus vacaciones.

e) *Jornadas y Horarios.* Para poder hablar de lo referente a este tema, es necesario señalar lo que determina el art. 123 en sus fracciones I y II, ⁽³³⁾ así como lo que al respecto estipula la Ley reglamentaria en su capítulo II, que comprende del artículo 58 al 68.

"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin controvenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidos: Las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años."

Cabe hacer mención de que lo señalado en este artículo, son las condiciones mínimas de trabajo, señalando como jornada máxima de trabajo la de ocho horas, esto sin que en los contratos colectivos o -- contratos ley, se puedan fijar jornadas que establezcan un menor número de horas de trabajo como lo determina la Ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional en su artículo 59 que determina que el patrón y el trabajador pueden fijar la duración de la jornada de trabajo, sin que esto exceda de los máximos legales.

33) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Explicaciones y notas por: Rodolfo Cartas Sosa. Jesús González Scamal, Arturo Vieyra Reyes. Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1985.

Considero de suma importancia señalar lo que se entiende por jornada de trabajo:

La Ley Federal del Trabajo dice en su artículo 58, "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición - del patrón para prestar su trabajo"

Esto es, que basta simplemente con que el trabajador este a - disposición del patrón y no necesariamente que se encuentre trabajando en forma material.

Pasando a lo que al respecto señala el Contrato Colectivo de Trabajo, señalaré que se encuentra contemplado en las cláusulas 28, 28-bis y 29, donde se establece:

La jornada normal será de seis horas y media para todos los - trabajadores.

Habrán jornadas de ocho horas cuando así lo requieran las necesidades del instituto.

Los técnicos al servicio del instituto tendrán una jornada mnima de cuatro horas, a excepción de los especialistas, cuya jornada mnima de trabajo será de tres horas.

En cuanto a la distribución de las jornadas, la cláusula 29 - del Contrato Colectivo de Trabajo dice:

"La acumulación y distribución de las jornadas, se regirá por las siguientes normas:

a) La jornada máxima de servicio continuo será de veinticuatro horas;

b) Para los efectos de pago, el cómputo se hará considerando que el día empieza a las cero horas y termina a las veinticuatro horas;

y las jornadas acumuladas que se estipulan en esta cláusula, se computan al iniciarse y concluir éstos;

c) Los trabajadores de cuatro horas que laboren la jornada de veinticuatro horas, descansarán invariablemente seis días consecutivos, incluido ya el descanso semanal obligatorio;

d) Los trabajadores de cuatro horas que trabajen jornada de doce horas acumuladas, disfrutarán invariablemente de dos días de descanso, por cada tres jornadas acumuladas que hubieren laborado, independientemente del séptimo día.

e) Los trabajadores de seis y seis y media horas que trabajen jornadas de veinticuatro horas, descansarán invariablemente cuatro días consecutivos, ya incluido el descanso semanal obligatorio. Las partes convienen que los trabajadores que laboren los domingos veinticuatro horas y que en la actualidad disfruten de descanso de seis días consecutivos, continuarán disfrutando de dicho descanso.

f) Los trabajadores de seis y seis y media horas que trabajen una jornada acumulada de doce horas disfrutarán de un descanso diario por cada jornada acumulada, salvo los que velen, los cuales continuarán desempeñando sus labores, durante sólo once horas; ambos disfrutarán de un día más de descanso por cada tres jornadas dobles trabajadas, por concepto de séptimo día. También las partes convienen para este tipo de trabajadores que el Instituto podrá contratarlos para que laboren cinco horas diarias durante cinco días de la semana y once horas en domingos:

g) Los trabajadores de ocho horas con jornada acumulada nocturna, trabajarán tres veladas alternas a la semana de once horas cuarenta minutos cada una y disfrutarán de un día de descanso fijo.

Asimismo, se pactarán otras modalidades de jornadas acumula--

das, atendiendo a los requerimientos de los servicios y a las necesidades de descanso de los trabajadores.

h) Los trabajadores mencionados en el Reglamento y Convenios relativos a infectocontagiosos y a emanaciones radiactivas, no podrán desempeñar jornadas acumuladas. En los casos de ajustes de tiempo laborado y su distribución, que deban ejecutar los trabajadores con jornada acumulada, por causa de los nuevos descansos pactados, las partes convendrán las modalidades respectivas y la determinación alterna de tiempo laborado o de pago en efectivo"⁽³⁴⁾)

Como puede verse en cuanto a la jornada de trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social cumple con lo que establece tanto la -- Constitución como la Ley Federal del Trabajo, sin embargo me parece necesario comentar lo que señala el inciso a) de la cláusula 29, donde se establece como jornada máxima de servicios la de veinticuatro horas, -- siendo que las fracciones I y II del artículo 123 constitucional, señalan como jornada máxima diurna la de ocho horas y la nocturna de siete horas respectivamente; pero esto lo hace el Instituto basándose en lo -- que establece el segundo párrafo del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establece que de común acuerdo el patrón y los trabajadores podrán repartir las horas de trabajo. ya que esto permitirá a -- los trabajadores disfrutar de un reposo el sábado por la tarde, señalan do además que podrán establecer las partes, alguna otra modalidad equivalente.

En cuanto a los horarios cabe hacer mención, que en su gran mayoría el personal que trabaja en el turno matutino, tiene una jornada -

de ocho horas con un horario de 7 a 15 horas, aunque también existe, en menor cantidad el personal que labora 6.5 horas y normalmente con un ho rario de 8 a 14:30 horas.

Por lo que respecta al turno vespertino, en su gran mayoría - trabaja jornada de 6.5 horas, con un horario de 14:30 a 21:00 horas an que también existe personal de ocho horas en un número menor y con un horario que por lo regular es de 14:00 a 21:30 horas.

En el horario nocturno que se labora en unidades hospitala--- rias, el personal normalmente trabaja 11 horas continuas, esto es, de - 8:30 de la noche a 7:30 de la mañana del día siguiente, durante tres ve ces a la semana.

Existen otros horarios como son los que trabajan solamente sa bados y domingos de las 7:00 A.M. a las 11:00 P.M., descansando los cin co días restantes; o bien los que trabajan jornada de veinticuatro --- horas, entrando los días domingos a las 7:00 A.M., para salir el día lu nes también a las 7:00 A.M.

Esto de las jornadas acumuladas que en un principio parece - violatorio del artículo 123 constitucional en sus fracciones I y II, re sulta favorable para el trabajador ya que va a poder disfrutar de mayor número de días de descanso, lo que va a poder aprovechar para realizar alguna otra actividad que por lo general es buscar otro empleo como sucede actualmente en la mayoría de estos trabajadores.

f) Prestaciones Varias. Para poder hablar de estas prestacio nes, considero necesario, primeramente hacer mención a las prestaciones otorgadas a los trabajadores en la revisión del Contrato Colectivo de - Trabajo que se encuentra vigente en la actualidad.

Esta revisión como ya quedo antes señalado, se efectuó el día

12 de diciembre de 1985, y se lograron los siguientes beneficios en favor de los trabajadores:

El aumento general al tabulador de sueldos fue del 30%.

El vale para despensa se aumentó a -mil doscientos pesos- quincenales.

La ayuda para el pago de renta de casa habitación se incrementó a -tres mil pesos- mensuales.

Un sobresueldo a Médicos y Dentistas del 5%, esto debido a que en ocasiones aunque sea ya su hora de salida, no pueden interrumpir alguna cirugía, o cuando tienen que realizar alguna visita al domicilio del paciente, empleando su propio automóvil.

Anteriormente solamente se les venían otorgando -seiscientos- -pesos- mensuales en promedio por este concepto.

A partir de esta revisión se obtuvo que a los choferes al servicio del Instituto, cuando se les venciera el término de su licencia de manejo, los gastos de renovación de la misma, correrán a cargo del propio Instituto, ya que será considerada como instrumento de trabajo.

Cuando algún trabajador sea requerido por las autoridades para alguna investigación, en el citatorio se deberá señalar la causa de la misma, esto con el objeto de que pueda preparar las pruebas para su defensa.

Se obtuvo como día de descanso obligatorio el día 2 de noviembre.

También considero necesario mencionar el aumento tabular que se concedió a partir del día 22 de Octubre de 1986 y que fue del 21%, esto debido a que el salario mínimo recibió dicho aumento y por lo tanto, como lo establece el propio contrato colectivo automáticamente se tuvo que otorgar a los trabajadores del Seguro Social.

Por otro lado en la revisión salarial correspondiente al día 16 de diciembre de 1986, se incrementó el tabulador de sueldos en un 39%, lográndose además, aunque no correspondía por no ser revisión contractual, otras prestaciones que fueron las siguientes:⁽³⁵⁾

Los Médicos Familiares que hasta esta fecha venían trabajando con horario discontinuo, esto es, de 8:00 a 11:00 horas y de 15:00 a 18:00 horas o de 11:00 a 14:00 horas y de 18:00 a 21:00 horas, destinando una hora más en ambos turnos para efectuar sus visitas al domicilio de los pacientes cuando fueran requeridos, podrán trabajar a partir del 16 de enero de 1987, con horario continuo, estando obligados a estar en su centro de trabajo solamente seis horas, y las dos restantes las utilizarán para efectuar sus visitas domiciliarias, o si no hubiere, este tiempo lo destinarán a labores de capacitación e investigación en el lugar de su elección.

También se les otorgó un 10% de sobresueldo ya no por horario discontinuo, puesto que ya no lo tendrán, sino que ahora será por concepto de atención integral continua.

Esta reducción de jornada se otorgó de manera general a los médicos, ya que los que trabajaban horario continuo de 8 horas siendo por ejemplo su horario de 7:00 a 15:00 horas a partir de la fecha señalada, registrarán su entrada a las 7:30 horas y su salida a las 14:00 horas; los del turno vespertino tendrán un horario de las 14:00 horas a las 20:30 horas. Todos ellos con pago de ocho horas.

El vale para despensa se incrementó en un 125%, esto es, pasó de -dos mil cuatrocientos pesos a cinco mil cuatrocientos pesos- mensuales.

35) Seguridad Social. Organó de difusión del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. Época XII. Volumen I. Número 40 - México, D.F., Noviembre y Diciembre de 1986. Páginas 2 y ss.

Después de haber hecho mención a los logros obtenidos tanto - en la revisión contractual, como en la salarial, pasaré a señalar algunas otras prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores del - Seguro Social, las cuales no se encuentran contempladas en la Ley Federal del Trabajo, o si lo están, representan beneficios menores a los - que establece el Contrato Colectivo de Trabajo.

Gratificación por antigüedad. El instituto se obliga, según se establece en la cláusula 144 a entregar una gratificación que será - como sigue:

Trabajadores con cinco años de servicios. Tendrán derecho a lo correspondiente a cuatro quincenas de sueldo, distribuido entre las veinticuatro quincenas de que consta el año.

Diez	años de trabajo = Cinco	quincenas de sueldo.
Quince	años de trabajo = Siete	quincenas de sueldo
Veinte	años de trabajo = Diez	quincenas de sueldo
Veinticinco	años de trabajo = Doce	quincenas de sueldo
Treinta	años de trabajo = Catorce	quincenas de sueldo
Treinta y cinco años de trabajo	= Dieciseis	quincenas de sueldo
Cuarenta o más años de trabajo	= Dieciocho	quincenas de sueldo

A los trabajadores que fueron fundadores del Seguro Social se les otorgan mil pesos adicionales mensualmente.

El Instituto otorga por concepto de Fondo de Ahorro en la segunda quincena del mes de julio de cada año, lo correspondiente a un mes de sueldo tabular que será libre de impuestos y en proporción al tiempo trabajado del primero de julio al 30 de junio del año siguiente (cláusula 143 bis)

A partir del día primero de enero de 1987, por cada 20 veces que el trabajador registre su entrada hasta cinco minutos después de la

hora señalada en su horario, recibirá como estímulo, tres días de aguinaldo.

Esto quiere decir que durante el año puede acumular hasta 33 días más por este concepto, que además será libre de impuesto.

Para promover el turismo entre sus trabajadores, el Instituto otorga -cien millones de pesos- anualmente al Sindicato.

Para compra de automóviles y tomando como base la capacidad de crédito de cada trabajador, la cual aparece en el comprobante de pago, el instituto otorgará préstamo a sus trabajadores por hasta 48 veces lo que señala la capacidad mencionada, pudiéndose mancomunar con la esposa (o) o hijos, siempre y cuando ambos sean trabajadores del Instituto.

Dichos automóviles podrán ser desde nuevos hasta con cinco años de uso. (cláusula 146).

El Instituto sostendrá programas vacacionales para los hijos de sus trabajadores, los cuales comprenderán de 6 a 12 años los infantes, y de 13 a 15 años los juveniles, para lo cual utilizará las instalaciones con las que cuenta.

Se efectuará un descuento del 50% en los balnearios de Oaxtepec, la Trinidad y la Malinche de lunes a viernes a los trabajadores, - conyuge y sus hijos menores de veintim años.

Es de hacer mención por otro lado que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, cuenta con dos Centros Deportivos en el Distrito Federal para la recreación y diversión de sus trabajadores, contando estos además de las instalaciones deportivas con Centros Sociales, los cuales pueden utilizar los trabajadores mediante una cuota en

sus reuniones familiares.

El Comité Ejecutivo del Sindicato, cuenta con una Comisión de Cultura y Recreación, mediante la cual los trabajadores pueden obtener boletos para asistir a diferentes teatros, con descuentos hasta del 50%.

Como se puede ver en cuanto a prestaciones varias, los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social, se encuentran en circunstancias muy favorables respecto a las señaladas en la Ley Federal del Trabajo, lo que viene a ser un gran aliciente para los mismos en el desempeño de sus labores.

Serfa mucho referirme en lo particular a todos y cada una de las "prestaciones varias" que disfrutaban contractualmente los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social, y que ya han quedado precisadas en el cuerpo de este trabajo, pero si considero conveniente precisar que las mismas no se obtuvieron en una sola negociación, sino que son producto de diversas gestiones que involucran a la totalidad de los Comités Ejecutivos Nacionales que se han sucedido a los casi cuarenta y cuatro años de existencia del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

Además existen en el ánimo de la base trabajadora muchas inquietudes que se hacen presente en las revisiones contractuales y que no han sido posibles de alcanzar, como por ejemplo la jubilación de la mujer a los 25 años de servicios.

3.- DURACION Y SUSPENSION EN EL CONTRATO COLECTIVO.

En cuanto a la duración, considero que dicha figura quedó explicada en forma por demás clara, al tratar lo referente a las formas de contratación, pero no esta por demás señalar, que la duración de la relación laboral puede ser, por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para obra determinada.

Lo anterior quiere decir que las personas contratadas por tiempo indeterminado, son los llamados trabajadores de base en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Los trabajadores por tiempo determinado, son los contratados para cubrir las ausencias de los titulares de las plazas, como por ejemplo licencias, vacaciones, incapacidades médicas, etc.

Se les denomina trabajadores para obra determinada, a las personas que son contratadas para realizar una labor específica, concluida la cual desaparece la obligación para ambas partes.

Considero que con lo mencionado anteriormente queda explicado, lo que se refiere a la figura de la duración, y como se puede observar esta no representa ninguna diferencia con lo que al respecto, señala la Ley Federal del Trabajo sobre el mismo tema.

Por lo que respecta a la suspensión de la relación laboral, se puede señalar lo siguiente:

Para poder tratar esta figura, es necesario primeramente, hacer referencia a lo que al respecto dice la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 42, 427 y 447.

En cuanto a la suspensión de las relaciones individuales de -

trabajo, que se encuentran contempladas en el artículo 42, podemos analizar cada una de las fracciones, haciendo referencia a lo que al respecto establece el Contrato Colectivo de Trabajo.

"Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador! Esta causa por lo que respecta al Contrato Colectivo de Trabajo, se rige por lo que de termina la Ley del Seguro Social en sus artículos 99 y 100.

"Artículo 99.- En caso de enfermedad, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas para el mismo padecimiento. No se computará en el mencionado plazo el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes.

Artículo 100.- Si al concluir el período de 52 semanas previstas en el artículo anterior, el asegurado continua enfermo, el Instituto prorrogará su tratamiento hasta por 52 semanas más, previo dictámen médico". (36)

La fracción II del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, que hace referencia a la incapacidad temporal cuando esta sea ocasionada por un accidente o enfermedad, que no sea considerada como un riesgo de trabajo, se rige por lo establecido en los artículos antes mencionados de la Ley del Seguro Social.

36) LEY DEL SEGURO SOCIAL. Editada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1985. Página 126.

En cuanto a las demás formas de suspensión individual de las relaciones de trabajo, entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores, esta se rige por lo que señala las fracciones III a VII del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

III. "La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador".

El Contrato Colectivo de Trabajo contempla otra causa de suspensión, que es la que se refiere, a la que se harán acreedores los trabajadores por disciplina sindical, y esta se hará hasta por 8 días, sin responsabilidad para el Instituto, cuando se lo solicite el Sindicato;

en todos estos casos el Instituto, entregará constancia por escrito al trabajador de los días que se encuentre suspendido, enviando copia al Sindicato. (cláusula 61 del Contrato Colectivo de Trabajo)

Existen también las cláusulas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, que la Ley Federal del Trabajo, establece en el artículo 427, las cuales no se contemplan en el Contrato Colectivo, entendiéndose que se regirán por lo que al respecto señala la Ley Federal, aunque estas condiciones jamás se han dado dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social, ni creo que se lleguen a dar, dadas las condiciones de creación y funcionamiento, así como las relaciones con sus trabajadores por parte del Instituto.

Existe otra causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo, que es la huelga. Es considerada como causa legal según lo dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 447.

Como se puede observar, la suspensión de la relación laboral se fundamenta y se rige por lo que señala al respecto la Ley Federal del Trabajo. Existe una variante y ésta es la suspensión por disciplina sindical que ya ha sido comentada. Representa esta figura un beneficio para los trabajadores, en su conjunto, al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social. Veamos por qué. En el supuesto que un trabajador se conduzca de manera contraria a los intereses del Sindicato, éste puede acordar su suspensión. Podemos concretar: el interés del todo debe prevalecer sobre el interés personal. En 7 fracciones, el artículo 135 de los Estatutos en comentario, se precisan los supuestos en que los trabajadores se hacen acreedores a suspensión "...en sus derechos sindicales hasta por treinta días y en sus labores hasta por ocho días o en ambas cosas según la gravedad de la falta..."

4.- RESCISIÓN Y TERMINACION EN EL CONTRATO COLECTIVO.

En cuanto a la figura de la rescisión, se puede apreciar en el contrato lo que se refiere a la misma en el reglamento interior de trabajo en su artículo 64, que señala las obligaciones de los trabajadores.

"Artículo 64. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Desempeñar con eficiencia y responsabilidad las labores - que les correspondan de acuerdo con los Profesiogramas.

II. Conducirse con probidad y honradez en el desempeño de su trabajo.

III. No incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de otros trabajadores o derechohabientes y demás personas que ocurran el lugar donde presten sus servicios.

IV. Presentarse con puntualidad al desempeño de sus trabajos.

V. Proceder en el desarrollo de sus labores con el cuidado, precaución y sentido de responsabilidad necesarios para no cuasar daños o perjuicios a personas o bienes de la Institución.

VI. Obedecer las órdenes o instrucciones de sus superiores relacionadas con sus labores.

VII. No revelar o dar a conocer los asuntos de carácter privado, o confidencial del Instituto.

VIII. No incurrir en inasistencias, teniendo presente que más de tres faltas injustificadas dentro del término de 30 días es causa de rescisión del contrato de trabajo en los términos de la Cláusula respectiva del Contrato Colectivo de Trabajo.

IX. Acatar las medidas preventivas adoptadas por el Instituto para evitar riesgos de trabajo.

X. Asistir a su trabajo sin encontrarse en estado de embria--

quez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, ni provocarse esas condiciones durante su jornada de labores.

XI. A prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite - por causas de siniestros, riesgo inminente o peligro para personas o intereses del Instituto.

XII. A cubrir las guardias que les correspondan conforme a los roles que acuerden el Instituto y el Sindicato, en los términos de la cláusula relativa del Contrato Colectivo de Trabajo.

XIII. A pagar al Instituto los desperfectos que ocasionen a útiles y demás implementos de trabajo y el remplazo de los mismos en caso de pérdida, si los desperfectos o pérdidas se deben a descuido, negligencia o mala fe, que se compruebe previa investigación, de acuerdo al procedimiento establecido en la Cláusula 72, del Contrato Colectivo de Trabajo.

XIV. A cumplir estrictamente el presente Reglamento en la parte que les corresponda.

XV. Dedicarse a las labores que les han sido concedidas en función de sus categorías, salvo los casos previstos en Los Profesiogramas respectivos o en los de excepción que consigna este Reglamento.

XVI. Abstenerse de efectuar o participar en el centro de trabajo, en rifas, tandas, colectas o actos de comercio o de agio.

XVII. No acompañarse durante la jornada de labores de familiares, adultos o niños.

XVIII. Portar el gafete identificatorio durante la jornada de trabajo." (37)

37) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. 1985, 1987. Reglamento Interior de Trabajo, Páginas 449 y ss.

Como se puede apreciar, la mayoría de las obligaciones encuentran su fundamento en los artículos 47 y 134 de la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento para poder rescindir el contrato a algún trabajador, se encuentra previsto en las cláusulas 55, 55 bis, 56, 57 y 58 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Al respecto se señala en favor de los trabajadores, que ninguna rescisión de contrato se podrá hacer sin la previa investigación, y esta no podrá substituirse por los reportes o informes que al respecto se hagan en su centro de trabajo; además de lo anterior, se le tendrá que citar con 36 horas de anticipación cuando menos, así como dentro de jornada de trabajo, a excepción de los que laboran en jornada nocturna. Cuando se le cite fuera de su delegación, además de lo anterior se les tendrán que pagar viáticos, para el efecto de que cumplan con el citatorio.

Cuando algún trabajador sea despedido, y que este despido no se justifique por el Instituto, el empleado podrá optar por la reinstalación o la indemnización, en cuyo caso se le otorgará ciento cincuenta días de sueldo tabular por indemnización, así como cincuenta días de sueldo por cada año de servicio prestado o la parte proporcional del año; más lo correspondiente a lo que se le adeude por vacaciones, aguinaldo y demás prestaciones. El tiempo que transcurra mientras se le cubre el pago al trabajador, se le seguirá computando para los efectos de la indemnización.

En caso en que el despido sea justificado, el Instituto solamente otorgará al trabajador, lo correspondiente a las prestaciones a las que tiene derecho hasta el momento de la separación, previstas en la Ley Federal del Trabajo.

Es notorio, que en cuanto a las causas que motivan la rescisión del contrato, a algún trabajador, estas se encuentran fundamentadas primordialmente, por lo que al respecto señala la Ley Federal del Trabajo. Lo que si presenta ventaja para los trabajadores del Seguro Social, es lo que se refiere al pago de la indemnización en el caso de que se pruebe que el despido fue injustificado, ya que la Ley Federal señala en su artículo 50 fracción II, veinte días de sueldo por cada año de servicio y el Contrato Colectivo establece cincuenta días de sueldo en la cláusula 56; la Ley Federal dice en la fracción III del artículo 50 que el trabajador recibirá el importe de tres meses de salario, a diferencia del Contrato Colectivo que señala, ciento cincuenta días de sueldo (cláusula 56).

Para concluir con la figura de la rescisión, diré que este es un tema tan amplio, que bien podrían elaborarse varias tesis con este título, por lo que no podría extenderme demasiado en este trabajo, ya que solamente se trata de señalar lo relativo a la misma, en lo que respecta a las relaciones entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores, esperando que con lo señalado anteriormente, se haya logrado tal objeto.

En cuanto a la terminación de las relaciones de trabajo, estas se rigen por lo que al respecto se contempla en los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción I de la Ley Federal mencionada hace referencia, a la terminación de las relaciones de trabajo por el mutuo consentimiento de las partes; a este respecto el Contrato Colectivo de Trabajo en su cláusula 59, define a la figura de la terminación de las relaciones

individuales de trabajo bajo el concepto de renunciias, contemplando que el trabajador que renuncia a su puesto, y que tenga una antigüedad mayor de 15 años al servicio del Instituto, recibirá doce días de salario por cada año efectivo de labores en puestos de base, así como la parte proporcional a vacaciones, aguinaldo etc.

Por otro lado se establece también, que los trabajadores con una antigüedad menor de 15 años, recibirán en caso de renuncia doce días de salario por cada año de trabajo, pero sin que la cantidad resultante pueda exceder del importe de dos meses de salario, computado a razón del que se recibía en el momento de la renuncia.

Como puede observarse en lo expresado anteriormente en el Contrato Colectivo de Trabajo, referente a los doce días por año, cuando se tenga una antigüedad mayor de 15 años es lo mismo que al respecto señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 fracciones I y III.

Lo que resulta más favorable respecto de lo señalado en la Ley Federal para los trabajadores del Seguro Social, es cuando el contrato colectivo menciona que aunque no se tengan 15 años de servicio, el trabajador recibirá lo correspondiente a doce días de salario por año, pero sin exceder de dos meses del mismo.

Esta figura (la terminación), al igual que la rescisión, resulta tan apasionante y es tan amplia, que para poder estudiarla a fondo se requeriría de mucho espacio, por lo que aquí solamente ha sido tratado en lo que se refiere a las relaciones entre el Instituto con sus trabajadores de base.

C O N C L U S I O N E S :

Después de haber analizado la relación entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores sindicalizados, he llegado a la conclusión de que éstas, siempre se han mantenido dentro de un marco de respeto mutuo y comprensión para dirimir las controversias que -- por motivos de interpretación del Contrato Colectivo de Trabajo o cuando se lleva a cabo la revisión del mismo, surgen.

Quiero hacer mención de algunos aspectos que considero deben revisarse en el Contrato Colectivo de Trabajo para que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de los empleados al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social y como consecuencia de esto, las relaciones de trabajo entre las partes.

I. El reglamento de tiendas para empleados, ya que en la actualidad los precios no representan ventaja alguna si los comparamos -- con los que ofrecen las tiendas de la iniciativa privada, lo que no representa ninguna ayuda para los trabajadores, que a fin de cuentas es -- el objetivo para el que fueron creadas, ya que deben ser ante todo eficaces instrumentos de apoyo al poder adquisitivo del salario de los trabajadores.

II. La adquisición de una vivienda en nuestro país es una necesidad impostergable, por lo tanto, considero que debe revisarse el reglamento para otorgamiento de créditos hipotecarios a los trabajadores, ya que con la inflación que se está viviendo en la actualidad, la cantidad destinada para tal efecto no cumple con el objetivo deseado. Así -- también se debe seguir trabajando con el Instituto del Fondo Nacional -- de la Vivienda para los Trabajadores, para que por medio de este organismo, los trabajadores puedan obtener créditos para adquirir una vivienda.

da en propiedad.

III. La cantidad de dinero que se otorga a un trabajador jubilado en poco tiempo es anulada por la espiral inflacionaria que padecemos, lo que ocasiona en el jubilado una situación de angustia que puede incluso en ocasiones acortar su existencia, por lo que propongo un estudio a fondo al respecto, para que en la medida y menor tiempo posibles se logre en favor de los trabajadores una jubilación dinámica, esto es que los aumentos que se otorguen a los trabajadores en activo se den a los jubilados y pensionados.

IV. Propongo que la jubilación para las mujeres trabajadoras al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social se efectúe al cumplir estas veinticinco años de antigüedad efectiva, esto debido a que por la propia naturaleza de mujer necesitan estar más tiempo en el hogar. Cabe hacer mención a que en la actualidad este derecho se adquiere al cumplir veintisiete años de trabajo.

V. Considero que se debe pactar en el Contrato Colectivo de Trabajo, que al morir un trabajador del Instituto, pase a ocupar una plaza del mismo un familiar directo designado previamente por el propio trabajador, en una categoría donde reúna los requisitos que establece el propio contrato colectivo, reservándose el Instituto el derecho de investigar si dicho familiar representa una fuente real de ingresos para el sostenimiento de su familia.

VI. Debido a los complejos problemas que afronta nuestro país y por la razón que les asiste a los trabajadores de participar en la solución de los mismos, es necesario e imprescindible ampliar los accesos a las diversas instancias del Gobierno de la República, organizaciones políticas y laborales.

Por lo tanto propongo se trabaje con el objeto de incrementar

la participación en el Congreso del Trabajo , en el Partido Revolucionario Institucional y en la Confederación Nacional de Organizaciones Populares y así obtener un mayor número de puestos de elección popular y administrativos en el sector público, que sean estratégicos para los efectos señalados en el párrafo anterior.

VII. En el capítulo IX, artículo 65 del Reglamento Interior de Trabajo, integrante del Contrato Colectivo de Trabajo se establece el derecho que tienen los trabajadores a disfrutar días económicos con goce de salario íntegro, cuando existan causas personales o familiares de fuerza mayor, mencionándose que dichos permisos podrán ser hasta por tres días.

Considero debe suprimirse la palabra "hasta" , ya que esto ocasiona que a veces por el mismo motivo a algún trabajador se le autoricen tres días, mientras que a otro le sean concedidos solamente uno o dos días, esto debido a la relación que se tenga con la persona encargada de autorizar dichos permisos.

Por otro lado considero que un fundamento para poder solicitar por parte del Sindicato a las autoridades institucionales los tres días, se encuentra en que a los trabajadores se les paga su salario por quincena, esto es quince días, mientras que siete meses del año tienen treinta y un días y solamente el mes de febrero consta normalmente de veintiocho días; por lo anterior el trabajador esta laborando cinco días al año sin disfrutar salario, o sea que de los trescientos sesenta y cinco días de que consta un año el trabajador solamente cobra trescientos sesenta, por lo que considero que este argumento es más que suficiente para que se otorguen los tres días con goce de salario íntegro por concepto de permisos económicos.

VIII. Propongo que en los Centros Vacacionales con que cuen-

ta el Instituto Mexicano del Seguro Social (Oaxtepec, La Trinidad, La Malinche, Metepec, etc.) se debe otorgar a los trabajadores al servicio del propio Instituto un descuento especial estableciéndose en el Contrato Colectivo de Trabajo, como una prestación más en beneficio del propio trabajador.

IX. El Instituto Mexicano del Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, y esta tiene por finalidad "garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo". La fuente de financiamiento del seguro social para cubrir sus servicios y prestaciones, son las cuotas obrero-patronales y una significativa aportación del estado, con la excepción de los trabajadores que perciben el salario mínimo, en cuyo supuesto el pago de la cuota respectiva corresponde pagarla íntegramente al patrón. Ahora bien mi propuesta concreta es que los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social, queden exentos del pago de la cuota obrera y esta la absorba el patrón, es decir el Instituto Mexicano del Seguro Social. Fundo mi planteamiento en una de las prestaciones que tienen los trabajadores de la Compañía de Luz, los cuales disponen de una determinada cantidad de Kilowatts, que hace prácticamente que estos empleados no paguen el consumo de energía eléctrica. Lo anterior solamente para citar un ejemplo de los muchos existentes en nuestro país. Considero que de lograrse esta prestación redundaría en un estímulo para el personal, lo que se reflejaría en la prestación de un mejor servicio institucional.

B I B L I O G R A F I A

- ALVAREZ, OSCAR C. LA CUESTION SOCIAL EN MEXICO.
" El Trabajo "
Publicaciones Mundiales,
México, 1950.
- BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO
DEL TRABAJO.
3a. Edición, Editorial Porrúa,
México. 1981.
- BORRASO DACRUZ, EFREN. INTRODUCCION AL DERECHO ESPAÑOL
DEL TRABAJO.
4a. Edición, Editorial Tecnos,
Madrid, 1975.
- BRISEÑO RUIZ, ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.
Colección Textos Jurídicos Univer-
sitarios, México, 1985.
- CABANELLAS, GUILLERMO. EL CONTRATO DE TRABAJO.
Bibliográfica Omeba, Argentina,
1983.
- CASTORENA J. JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO.
7a. Edición, s.e. México, 1984.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL.
4a. Edición, Editorial Trillas,
México, 1985.
- CHAMBERLAIN, NEIL W. EL SECTOR LABORAL "UNA INTRODUCCION
A LA ECONOMIA LABORAL NORTEAMERICA-
NA".
Tipográfica Editora Argentina, Ar-
gentina, 1972.
- DAVALOS, JOSE. DERECHO DEL TRABAJO I.
Editorial Porrúa, México, 1985.
- DE BUEN L. NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO.
Tomo I, Editorial Porrúa, México, -
1974.

DE BUEN L. NESTOR.

DERECHO DEL TRABAJO.
Tomo II, 4a. Edición, Editorial -
Porrúa, México, 1983.

DE LA CUEVA, MARIO.

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRA
BAJO.
Tomo I, 8a. Edición, Editorial Po
rrúa, México, 1982.

DE LA CUEVA, MARIO.

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRA
BAJO.
Tomo II, 3a. Edición, Editorial -
Porrúa, México, 1984.

GUERRERO, EUQUERIO.

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
Décima Tercera Edición, Editorial
Porrúa, México, 1983.

GONZALEZ DIAZ, LOMBARDO FRANCISCO.

EL DERECHO SOCIAL Y LA SEGURIDAD
SOCIAL INTEGRAL.
Textos Universitarios U.N.A.M., -
México, 1978.

HERRERA GUTIERREZ, ALFONSO.

LA LEY MEXICANA DEL SEGURO SOCIAL.
s.e. propiedad del autor, México,
1984.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.

EL DESPIDO.
6a. Edición, Editorial Pac, México,
1984.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.

NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.
3a. Edición, Editorial Porrúa, Mé-
xico, 1975.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTA-
DOS UNIDOS MEXICANOS.

Explicaciones y notas por:

Rodolfo Cartas Sosa.

Jesús González Scamal.

Arturo Vieyra Reyes.

Segunda Edición, Editorial Tri---
llas, México, 1985.

ANTICONSTITUCIONALIDADES Y CONTRADICCIONES DE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2a. Edición, Comentada por Francisco Ramírez Fonseca, Editorial Pac, México, 1985.

APLICACION PRACTICA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA ADMINISTRACION DE PERSONAL.

Segunda Edición, Comentada por Dionisio Kaye J. Editorial Iee, México, 1978.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Edición con notas, consultas de la Srta. de Industria, Comercio y Trabajo, Jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y un índice especial por artículos, arreglado por el: Lic. Alfonso Teja Zobre, 7a. Edición, Ediciones Botas, México, 1940.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y ACTUALIZADA Y COMENTADA.

Quinta Edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Vigésima Quinta Edición, Comentada por Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, México, 1955.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMA TIZADA Y SISTEMATIZADA.

Décima Séptima Edición, Comentada por:

Baltasar Cavazos Flores.

Baltasar Cavazos Chena.

Humberto Cavazos Chena.

J. Carlos Cavazos Chena.

Editorial Trillas, México, 1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA.
Quinta Edición, Comentada por Francisco Ramírez Fonseca, Editorial - Pac, México, s.a.p.

LEY FEDERAL DEL SEGURO SOCIAL.
Editada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1985.
Página 126.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. COMENTADA.
Francisco Ramírez Fonseca.
3a. Edición, Editorial Pac, México, 1983.

O T R A S F U E N T E S :

EL SEGURO SOCIAL EN MEXICO.
Tomo I, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1971.

CRONICA DE 27 AÑOS DE LUCHA SINDICAL AL SERVICIO DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.
Edición realizada por la Secretaría de Prensa del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.
México, 1970.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO QUILLET.
Doceava Edición, Editorial Cumbre, México, 1983.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
Celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. 1943 - 1945.

Idem. 1945 - 1947.

Idem. 1947 - 1949.

Idem. 1949 - 1951.

Idem. 1951 - 1953.

Idem. 1953 - 1955.

Idem. 1955 - 1957.

Idem. 1957 - 1959.

Idem. 1959 - 1961.

Idem. 1961 - 1963.

Idem. 1963 - 1965.

Idem. 1965 - 1967.

Idem. 1967 - 1969.

Idem. 1969 - 1971.

Idem. 1971 - 1973.

Idem. 1973 - 1975.

Idem. 1975 - 1977.

Idem. 1977 - 1979.

Idem. 1979 - 1981.

Idem. 1981 - 1983.

Idem. 1983 - 1985.

Idem. 1985 - 1987.