

248
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**Escuela Nacional de Estudios Profesionales
A C A T L A N**

**ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA
CONTRATACION COLECTIVA EN EL INSTITUTO
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :**

RAYMUNDO ERNESTO VELAZQUEZ GARCIA



México, D. F.

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

PROLOGO.	13
CAPITULO 1: ANTECEDENTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA.	15
1.1 El Régimen Corporativo.Surgimiento en el Siglo XIX.	
1.2 Origen. Relación con el Derecho del Trabajo y la Asociación Profesional.	17
1.3 Lucha por su Licitud. Naturaleza. Efectos respecto del Individualismo del Derecho - Civil.	17
1.4 La Revolución Constitucionalista. Ley de Agustín Millán. Ley de Salvador Alvarado. El Artículo 123 Constitucional.	21
1.5 Ventajas para trabajadores y Patronos a través del Contrato Colectivo de Trabajo.	24
CAPITULO 2. CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	26
2.1 Características. Limitaciones Legales. - El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.	
2.2 El Sindicato en la Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo. Derecho a Huelga.	30
2.3 Efectos Legales. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	31
2.4 Nulidad. Causas de terminación.	32

CAPITULO 3. PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (I.M.S.S.) Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL (S.N.T.S.S.).	35
3.1 Iniciación en 1943. Vigencia. Nueva Fuente de Trabajo.	
3.2 Estabilidad en el trabajo del empleado - del Instituto Mexicano del Seguro Social. Protección de intereses en el grupo.	36
3.3 Salario. Prestaciones iniciales. Diferencias con el salario y prestaciones otorgadas en la Ley Federal del Trabajo.	39
3.4 Concepto de Trabajador de Base. Trabajador de Confianza. Trabajador Eventual.	42
3.5 Autoridades Específicas. Facultades. Competencias.	44
3.6 La Contratación de Recursos Humanos: Capacidad Jurídica de la Empresa y del Sindicato.	49
 CAPITULO 4. EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.	 51
4.1 Concepto Legal. Origen Histórico. Establecimiento. Integración.	
4.2 Objetivo. Estructura Jurídica. Funcionamiento.	53
4.3 Lema.	58
4.4 Miembros del Sindicato:	
4.4.1 Activos.	

4.4.2	Comisionados.	
4.4.3	Suspendidos.	
4.5	Autoridades del Sindicato.:Competencia. Facultades.	59
4.6	Comité Ejecutivo Nacional. Funciones. - Atribuciones. Requisitos para pertenecer al Comité.	61
4.7	Los Trabajadores de Confianza frente al Sindicato.	78
CAPITULO 5. EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABA- JO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.		80
5.1	Contrato Colectivo de Trabajo 1943.	
5.2	Contrato Colectivo de Trabajo 1953.	82
5.3	Contrato Colectivo de Trabajo 1963.	85
5.4	Contrato Colectivo de Trabajo 1973.	87
5.5	Contrato Colectivo de Trabajo 1981.	88
CAPITULO 6. CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEA- DO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SO-- CIAL.A TRAVES DEL CONTRATO COLECTIVO VI-- GENTE.		90
6.1	Salario.Jornadas de Trabajo. El Tabu- lador de Sueldos. Diferencia con el salario mínimo y la jornada de 8 ho- ras de la Ley Federal del Trabajo.	
6.2	Actividades Específicas durante la - jornada de Trabajo: Los Profesiogra- mas.	95
6.3	Los Catálogos de Requisitos Relación con los Reglamentos del Contrato Co- lectivo de Trabajo.	104

6.4	Prestaciones. Protección Laboral. - Los Reglamentos.	108
6.4.1	Reglamento de Actividades Deportivas.	116
6.4.2	Reglamento para el Suministro de Alimentos.	
6.4.3	Reglamento de Becas.	117
6.4.4	Reglamento de Bolsa de Trabajo.	119
6.4.5	Reglamento de Capacitación y Adiestramiento.	121
6.4.6	Reglamento de Créditos Hipotecarios.	122
6.4.7	Reglamento de Escalafón.	123
6.4.8	Reglamento de Guarderías.	124
6.4.9	Reglamento de Jubilados y Pensionados.	125
6.4.1.1	Reglamento de Ropa e Uniformes.	129
6.4.1.2	Reglamento de Tiendas.	130
6.4.1.3	Reglamento de Viáticos para Choferes.	
6.4.1.4	Reglamento de Conductores de Vehículos.	131
6.4.1.5	Reglamento interior de Trabajo.	133
6.4.1.6	Reglamento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.	136
6.5	Derechos y Obligaciones del Trabajador.	138
6.6	Causas de Rescisión.	144

CONCLUSIONES.

1.	La Contratación Colectiva, ¿Avance o Retroceso?.	148
----	--	-----

2. Sobre la aplicación y respeto al Contrato Colectivo de Trabajo por la Empresa y El sindicato.	149
3. El Sindicato como garantía de protección de los intereses colectivos del trabajador del Instituto Mexicano del Seguro Social.	150
4. Deficiencias y Desviaciones de la Empresa y del Sindicato frente al Contrato Colectivo de Trabajo.	151

BIBLIOGRAFIA.

PROLOGO.

Generalmente al hablar del Instituto Mexicano del Seguro Social, se analiza su tarea en México como el Instrumento de la Seguridad Social, cuya finalidad es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica y la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Sin embargo, nuestro objetivo no es tal, sino que se integra por el análisis de las relaciones laborales establecidas entre el Seguro Social y el Sindicato de sus trabajadores a través de la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo.

La Contratación Colectiva es producto de una lucha laboral entre las dos fuerzas productoras cuyas clases componentes se debatieron muchos años en pugna para poder celebrarla para beneficio de ambas, de toda la sociedad y del país.

Cuando ingresé al I.M.S.S. en 1981 el interés por los derechos consignados contractualmente fué creciendo conforme se recibieron los beneficios convenidos, conformandose varias interrogantes surgidas por la propia posición de empleado del Instituto, ¿Es la Contratación Colectiva un avance o un retroceso en la Lucha laboral de los Trabajadores?, ¿Se aplica y respeta materialmente el Contrato Colectivo de Trabajo por el I.M.S.S. y el Sindicato? ¿Es el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (S.N.T.S.S.) una garantía de los intereses colectivos de los empleados del Seguro Social? ¿Cuales son las desviaciones y deficiencias del I.M.S.S. y del S.N.T.S.S. frente al Contrato Colectivo de Trabajo vigente?

El Sindicato tal como lo conocemos hoy es relativamente reciente, tiene un poco más de medio siglo.

.....PROLOGO

Las libertades no se otorgan, sino que se conquistan, se ganan. Cada una de las libertades de que goza el hombre hoy, en los países, es fruto de una serie de luchas. La libertad con respecto a la miseria, que todavía no es general en el mundo, pero que cada día se extiende más, ha sido producto, en gran parte, de la lucha sostenida a lo largo de siglos por los que la miseria amenazaba. Y ésta lucha se ha sostenido sobre todo, mediante organizaciones profesionales que una a una fueron logrando reivindicaciones que hoy forman parte de nuestra vida y a los que, por esto mismo, casi no prestamos atención: Al derecho de Asociarse para tratar de los salarios y de las condiciones de Trabajo, la jornada de ocho horas, la semana de 40 horas, las indemnizaciones por despido, la Seguridad Social...., todo esto que hoy día nos parece normal, es reciente. Nuestros abuelos no lo conocieron. Pero para ello, bajo diferentes nombres y de modo menos claro, lucharon ya, los abuelos de nuestros abuelos.

CAPITULO 1. ANTECEDENTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

1.1 El Régimen Corporativo. Surgimiento en el siglo XIX.

En el siglo XIX, principalmente en Europa, las condiciones de trabajo para el obrero eran determinadas a voluntad y arbitrio del patrón, quién al ser dueño de los medios de producción, podía, a su libre albedrío, modificar jornada y salario, incluso, para aumentar la primera y disminuir el segundo; todo ello debido a la inexistencia de una legislación protectora del trabajador.

Conforme se vió incrementado el número de proletarios, y, por ende, la oferta de fuerza de trabajo, así como la demanda de empleo, las jornadas crecían en curso opuesto al salario, el cual se veía disminuido hasta llegar a ser irrisorio. No conforme aún con esta situación y para aumentar sus utilidades, los grandes industriales llegaron a reemplazar a hombres por mujeres y niños en todo trabajo cuya naturaleza lo permitía.

Por otra parte, las reclamaciones del obrero, a través de los interminables e inútiles procesos consignados en aquella época, obstaculizaban una expedita administración de justicia.

Por todo esto, en los primeros años del siglo pasado, - el Liberalismo económico y su Laissez Faire, Laissez Passe, - no permitieron cambios. Sin embargo, fué por la crítica situación económica del obrero que nació el Derecho del Trabajo.

La Concientización del obrero y del campesino se vió originada por su posición de oprimidos en la sociedad, situándolos poco a poco en la realidad como miembros de la clase - explotada.

..... ANTECEDENTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

De esta manera se engendra la idea de que de alguna forma el trabajador pueda imponer al patrono, sus condiciones laborales, condiciones que impidieran que su miseria fuera en aumento.

Así pues, el nacimiento del Derecho del Trabajo y su proceso de evolución hasta la contratación colectiva, estuvieron necesariamente determinados por el pensamiento social, político, económico y jurídico y por las condiciones reales en que se desarrolló la vida de los hombres.

1.2 Origen y Relación con el Derecho del Trabajo y la Asociación Profesional.

El nacimiento y evolución del Derecho Colectivo de Trabajo fueron fenómenos necesarios, no podía detenerse ya el movimiento obrero. El Estado tuvo que reconocer la libertad de coalición y el derecho de asociación profesional para terminar con las pugnas de intereses entre clases sociales antagónicas.

Su origen puede situarse en el año de 1824, con la libertad de coalición aceptada en Inglaterra; es entonces que el Derecho Colectivo de Trabajo nace en Inglaterra, Francia y Estados Unidos, como transacción de clases que se debatían por lograr la protección de sus intereses y como una forma de obtener la paz social para la burguesía, quién a manera de concesión para la clase laboriosa calma su inquietud y su violencia.

En México el Derecho del Trabajo tuvo su origen en una revolución; surge como una transformación total y necesaria en el orden político y social. Por ello, podemos establecer que el Derecho del Trabajo, La Asociación Profesional y el -

.....ANTECEDENTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

Derecho Colectivo de Trabajo están relacionados desde su surgimiento, por la desigualdad en la distribución de la riqueza, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida común en la fábrica, organizándose para la realización de la justicia en la economía.

El Contrato Colectivo de Trabajo surge para democratizar la economía y dar fin al abstencionismo Estatal que dejaba establecer "libremente" el contrato individual de trabajo, el cuál, en realidad no existía, ya que era el empresario -- quién formulaba el Reglamento de Trabajo a voluntad y conveniencia propias y, en forma por demás unilateral, establecía las condiciones laborales de los servicios, salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descansos, días de descanso, disciplinas y vacaciones, por lo que a este Contrato se le podría aplicar, más adecuadamente, el término de Contrato de Adhesión y no individual de trabajo.

1.3 Lucha por su Licitud. Naturaleza. Efectos respecto del Individualismo del Derecho Civil.

Durante el siglo XIX no existieron profesores y tratadistas del Derecho del Trabajo, por lo que al surgir la nueva figura jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, se suscitaron discusiones acerca de su Licitud, naturaleza y efectos.

Numerosos tratadistas del Derecho Civil sostuvieron que el individualismo era contrario a la Contratación Colectiva, porque ésta busca el interés profesional y común del trabajador, previendo su futuro y no el interés individual, personal e inmediato del Derecho Común.

.....ANTECEDENTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

El primer argumento en la lucha por la licitud del Contrato Colectivo de Trabajo, fué desprendido de la Asociación Profesional: El Objetivo primordial de los Sindicatos es lograr la defensa y mejoramiento de los intereses de los grupos obreros; pero esto no es posible, si es negada la facultad de convenir con los empresarios, las condiciones laborales de los servicios. En el artículo 10 de la Ley Belga de - Marzo de 1898, se reconoció la licitud del Contrato Colectivo de Trabajo.

El segundo argumento se apoyó en la reglamentación legal del trabajo. En países de Europa como Inglaterra, Alemania y Francia se habían dictado leyes sobre el trabajo: El -- despedido de trabajadores, trabajo de mujeres, ocupación de me-- nores. El Liberalismo con su *laissez Faire, laissez passe*, -- quedó atrás, por lo que no había obstáculo alguno para aceptar por parte del Estado, la reglamentación pactada por em-- presarios y obreros.

Como tercer argumento se trajo a colación, el principio de las declaraciones de Derechos, según el cuál, la libertad consiste en hacer todo aquello que la Ley no prohíbe; Esto -- es, se sostuvo que lo que la Ley no prohíbe está permitido y se dijo que no existía una sola disposición legal que prohibiera la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Por último, se demostró que nada había en el contrato -- Colectivo de Trabajo que pudiera producir su nulidad, porque además de no chocar con los principios legales, no era con-- trario a las buenas costumbres ni a la moral.

Así pues, ante estos acontecimientos, la jurisprudencia, acertadamente, se inclinó ante el Contrato Colectivo de Trabajo, realizandose algunas ejecutorias, particularmente en -- los tribunales franceses, aceptando su legitimidad.

.....ANTECEDENTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

Sobre la Naturaleza del Contrato Colectivo, existen las siguientes cuestiones: El Contrato Colectivo de Trabajo es - una figura de Derecho Público o del Derecho privado; es un - verdadero contrato o es una fuente de Derecho Objetivo; y en cada uno de los supuestos se indaga la naturaleza del contrato o de la fuente del Derecho. Sobre estos supuestos se suscitaron fuertes debates entre los que podemos señalar a los de Alemania.' Cuando todo hacía esperar que las escuelas Alemanas se inclinaran por la tesis de Derecho Público, Hueck - Nipperdey, sostuvo, resueltamente, todo lo contrario.'

Pese a ello, podemos aseverar, con toda seguridad, que el Contrato Colectivo de Trabajo es una figura del Derecho - Público por los siguientes razonamientos:

a) Aún cuando en algunas épocas la distinción entre el Derecho Público y el Derecho Privado no se había conocido, - hoy en día, podemos compenetrarnos más íntimamente en las dos grandes ramas del Derecho. La separación de estos estatutos, surge con el nacimiento del Estado moderno y, por ende, la - centralización del poder público, exclusivamente en el gobierno.' Si por poder público podemos entender la potestad de imponerse autoritariamente a los hombres, entonces, la Asociación Profesional ejerce poder público frente a sus miembros'

La Constitución de 1917 ordena el respeto a los Sindicatos. La autoridad de la Asociación Profesional, se ejerce en tres dimensiones:

- 1.- Sobre sus miembros en cuanto atañe a su conducta en el interior del grupo;
- 2.- También sobre sus miembros, al imponerles el Contrato Colectivo de Trabajo, y;
- 3.- Sobre los terceros, trabajadores libres de la negociación, a los que igualmente, y quizá, contra su voluntad, -

.....ANTECEDENTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

les impone el Contrato Colectivo de Trabajo. Esta extensión del Contrato Colectivo, no es explicable por el Derecho Privado, puesto que puede entenderse como ejercicio del poder público en forma autónoma por lo consiguiente no es incompatible con el poder público soberano que pertenece absolutamente al Estado.

Sobre la segunda cuestión, afirmamos categóricamente -- que el Contrato Colectivo de Trabajo es una fuente autónoma del Derecho Objetivo, basandonos en lo siguiente:

Si el Derecho objetivo es el conjunto de normas que se imponen a los hombres, independientemente de su voluntad y, cuyas normas, si no son obedecidas se ejecutan coactivamente por el Estado, entonces el Contrato Colectivo de Trabajo es fuente de Derecho Objetivo al imponer sus disposiciones, aun que sea en campo determinado de aplicación, ya que tiene que restringirse a la empresa o empresas en que representen un interés legítimo las asociaciones respectivas de trabajadores. La Asociación Profesional es autónoma en dos dimensiones: Autónoma de organización y Autónoma para regular las relaciones con sus miembros y con las otras organizaciones profesionales.

Naturalmente que esta autonomía no significa soberanía ni permite hacer a un lado el orden jurídico estatal, porque la Asociación Profesional vive dentro del Estado y tiene que someterse a su Derecho; pero es el equivalente pudiera decirse de la libertad de contratación, es autonomía dentro de -- los límites del orden jurídico total. Y la causa y razón de esta autonomía es que las fuerzas económicas no quieren ser absorbidas por el Estado, porque se dañaría la libertad si todo el poder perteneciera al estado el cuál regula sus relaciones en el Contrato Colectivo, de tal suerte que deviene -

.....ANTECEDENTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

una fuente autónoma de Derecho Objetivo:

Así, podemos caracterizar el Contrato Colectivo de Trabajo, como la norma jurídica creada autónomamente por las organizaciones de trabajadores y por los patronos, para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas en que representan un interés jurídicamente protegible?

1.4 La Revolución Constitucionalista. Ley de Agustín Millán. Ley de Salvador Alvarado. El artículo 123 Constitucional.

En México, con la revolución constitucionalista vino el desarrollo del Sindicalismo y del Contrato Colectivo de Trabajo. Lo encontramos por primera vez en el capítulo VI del "Proyecto Zubarán". El proyecto de ley sobre contrato de trabajo es un intento de reforma a la legislación Civil, se pretende, según su exposición de motivos, substituir el criterio ultraindividualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrón y trabajador. En su capítulo VI, reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo, considerandolo como contrato normativo e inspirandose en los proyectos presentados a la Cámara Francesa de Diputados en los años de 1906 y 1910 por Gastón Doumergue y M. Viviani y en el proyecto sueco de 1910. En el mismo capítulo se reconoció a la asociación profesional fijando como condiciones para su existencia que el número de trabajadores -- que la integraran no fuera menor de cinco, que el acta constitutiva se redactara por escrito y se registrara en el ayuntamiento correspondiente, que se establecieran las bases de su representación legal y se expresara el objetivo de la aso

.....ANTECEDENTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

ciación. La celebración del Contrato Colectivo, empero, dependía de la voluntad del patrono, pues nada se mencionó sobre la Huelga ni se creó tribunal alguno que lo impusiera -- obligatoriamente.

La Legislación de Jalisco nada dijo acerca del Contrato Colectivo de Trabajo, ni tampoco se encuentra una mención ex pressa en la legislación de Veracruz; sin embargo, el artículo 9 de la Ley de Agustín Millán del 6 de Octubre de 1915, - impuso una multa al patrono que se negara a tratar con las - Asociaciones Profesionales obreras, preceptos del que desprendieron los Sindicatos veracruzanos la facultad de exigir la-firma de Contratos Colectivos.

La Legislación de Yucatán promulgada en Mérida en Mayo- de 1915, dictada por el general Salvador Alvarado pretende - obtener la participación del Estado en el fenómeno económico social, es decir, ni individualismo ni Estado totalitario, a efecto de obtener, en primer término, la liberación de todas las clases sociales, en segundo lugar, garantizar idénticas- oportunidades a todos los hombres y en tercero, distribuir a la actividad privada todo aquello que fuere necesario al bie nestar colectivo, propósitos que sólo podían alcanzarse destruyendo los gobiernos de minorías privilegiadas para reem- plazarlos por los hombres de trabajo. Esta legislación tomó matices de Socialismo de Estado, pues el General Alvarado se vió influenciado por las legislaciones contemporáneas de Aug tralia y Nueva Zelandia.

El artículo 123 Constitucional marca un momento decisivo en la historia del Derecho del Trabajo, inspirado en leyes de diferentes países como Francia, Bélgica, Italia, Estados- Unidos, Australia y Nueva Zelandia, hace del Derecho del tra- bajo un mínimo de garantías en beneficio de la clase económi

.....ANTECEDENTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

camente más débil e incorporandolas a la Constitución las protege contra cualquier política del legislador ordinario.

Consignados dentro del principal artículo sobre el trabajo encontramos los derechos colectivos fundamentales, entre los que encontramos a la Asociación Profesional, la Huelga y el Contrato Colectivo de Trabajo. Sobre el primero, reconoce expresamente el derecho, tanto de los trabajadores como de patronos para coligarse en defensa de sus respectivos intereses formando Sindicatos. Respecto de la Huelga es condignada como derecho de los trabajadores, subordinado a ciertas condiciones como el que debe tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del Capital. En cuanto al Contrato Colectivo de Trabajo, no existe disposición expresa sobre el particular, a pesar de lo cuál, concluimos que se reconoce su validez tanto porque el párrafo introductorio puede interpretarse en el sentido de que abarca tanto el contrato individual como el colectivo, como porque siendo la finalidad primordial de la Asociación Profesional y de la huelga la celebración de esta clase de contratos, no sería comprensible que el legislador otorgara el derecho de asociarse y hacer huelgas sino pudieran por esos medios obtener la reglamentación colectiva de trabajo.

.....ANTECEDENTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

1.5 Ventajas para trabajadores y patronos a través del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo no es una figura unilateral, es decir no beneficia unicamente a los trabajadores - sino que ofrece ventajas también a los patronos.

Los trabajadores por un lado, desde su reconocimiento legal, tienen la ventaja de asegurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo a su favor, pues como sabemos, éste es uno de los objetivos primordiales del Contrato Colectivo de Trabajo.

El principio de igualdad es enunciado en el texto Constitucional, señalando "a trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".(1) - Este principio es aplicable a todas las condiciones de trabajo; Así, si se establecieran distintas jornadas, descansos o mayores vacaciones, tendría que modificarse el salario, pues quién tiene una jornada de siete horas no puede ganar lo mismo que otro obrero con jornada de ocho horas y lo mismo afirmamos respecto de las indemnizaciones y demás ventajas económicas que se entreguen a los trabajadores a cambio de su labor ordinaria.

A través del Contrato Colectivo de Trabajo se ha logrado la creación y organización de servicios sociales en favor de los trabajadores como lo son: Escuelas, campos de deporte, tiendas, enfermerías, hospitales, etc., lo que repercute directamente no sólo en forma personal sino en el aspecto familiar, económico, social y cultural.

No obstante esto, el empresario, por su parte, también se beneficia directamente con la celebración de esta figura jurídica.

(1) "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", art. 123, fracc. VII. Porrúa. 70a. ed. México 1982. P. 94.

.....:ANTECEDENTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA:

Después de resistirse muchos años a las demandas obreras y debido al crecimiento del movimiento, huelgas y conflictos laborales, los capitalistas se percataron de las ventajas nada despreciables de la celebración de un Contrato Colectivo - de Trabajo.

La paz en la empresa se garantiza mientras se encuentra vigente el Contrato colectivo entre empresa y trabajadores, - teniendo la obligación la Asociación Profesional obrera de -- coadyuvar para conservarla.

Hay estabilidad en las condiciones de Trabajo. El principio de igualdad de condiciones laborales favorece al empresario, al conocer de antemano su obligación y porque nadie puede exigir mejores condiciones.

El uniformar las condiciones de trabajo en todas las empresas de una rama industrial, obliga a los empresarios a buscar el triunfo de sus productos en los procedimientos técnicos.

CAPITULO 2. CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

2.1 Características. Limitaciones Legales. El artículo 386 - de la Ley Federal del Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo cuenta con características que lo distinguen de otros contratos, lo que presupone que esta institución cuenta con elementos que le dan una fisonomía particular en nuestro Derecho.

La primera característica del Contrato Colectivo de Trabajo, es precisamente, como lo señala su nombre, su carácter colectivo. Por una parte, este término no implica un número determinado de trabajadores sino que ofrece la posibilidad de ser tan grande como lo sean los intereses laborales de ambas partes y, por otra, si bien el hombre como ser humano es esencialmente social, lo que implica que necesita convivir con más personas, entonces, también requiere, al igual que todos los demás, de lograr una estabilidad económica, cultural y social. Esto sería ideal de no existir las clases sociales y todo lo que ellas implican, por lo que es a través de este convenio que se intenta coadyuvar a integrar esa estabilidad en las condiciones de trabajo de aquéllos que venden su fuerza.

La segunda característica es que las estipulaciones o cláusulas se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del Sindicato que lo haya celebrado, salvo disposición en contrario, consignada en el mismo contrato colectivo.

La tercera característica es su contenido, el que, aunque no se determina específicamente en nuestra Constitución-

.....CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

si se condiciona a que las condiciones que ofrezca no puedan ser inferiores a lo establecido en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, en la Ley Federal del Trabajo, Costumbre la boral y Jurisprudencia que beneficien al trabajador. De esta manera si las garantías mínimas para el trabajador se especifican en nuestra legislación, entonces el Contrato Colectivo de Trabajo, en su carácter bilateral, entre la Organización-Sindical obrera y los patronos, generalmente estructura un Derecho Social superior.

Otro elemento que define a este contrato es la obligatoriedad para su nacimiento, bajo determinadas circunstancias. Nuestra Ley Federal del Trabajo establece que, "el patrón -- que emplee trabajadores miembros de un Sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo";(2) Esto significa que nuestra Ley ofrece a los trabajadores que se integren mediante un Sindicato, la posibilidad de ejercer como derecho, la negociación de un -- contrato colectivo de trabajo que mejore sus condiciones laborales y económicas, poniendolas a salvo de la voluntad unilateral del patrón.

Por otro lado, los requisitos para su validez, son expresamente establecidos en el artículo 390 de nuestra Ley laboral:

a) Debe celebrarse por escrito. La indiscutible prueba-documental es incuestionable para establecer la existencia -- del Contrato colectivo de trabajo, bajo pena de nulidad, de no realizarse de esa forma.

b) Por triplicado, entregando un ejemplar a cada una de las partes y la restante a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. La trascendencia de las condiciones laborales establecidas en el contrato, se logra, precisamente -- mediante la entrega de los ejemplares, lo que hace que surta

(2) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. "Ley Federal del Trabajo 1970". art. 387. Porrúa. Sla. ed. México 1984. P. 183.

.....CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo previo convenio de trabajadores y patrono.

El contenido del contrato colectivo de trabajo, de acuerdo con nuestra legislación es la siguiente:

a) Nombre y domicilio de los contratantes. Es esencial que en el Contrato se establezcan estos dos elementos ya que mediante ellos se logra establecer la diferenciación de las partes, respecto de las demás empresas y trabajadores que -- puedan efectuar un contrato de este tipo.

b) Las empresas y establecimientos que abarque. Aunque el carácter colectivo del contrato de trabajo no señala un número determinado de empresas o trabajadores, debe establecerse el nombre y número de empresas o trabajadores que se obliguen mediante él.

c) Duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada. Tratándose de obra determinada las obligaciones y derechos de las partes, cesan al concluir la obra que dió origen a la relación de trabajo; No así, al tratarse de empresas que convienen con sus trabajadores un contrato colectivo de trabajo, el cuál tiene vigencia hasta, según el mismo convenio, toque su revisión.

d) Jornadas de trabajo y monto de los salarios. Como el contrato colectivo de trabajo, por lo general, supera los mí nimos legales establecidos para los servicios, encontraremos, usualmente, que las jornadas de trabajo pueden ser inferiores a los máximos especificados en Ley, sin menosprecio del monto salarial, o viceversa; si se utiliza al trabajador al máximo de tiempo permitido, su salario, es superior al mínimo establecido para la región.

e) Días de descanso y vacaciones. Si seguimos el principio de que el contrato colectivo supera las disposiciones le

.....CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

gales, veremos que, respecto de los días de descanso y vacaciones, se verán incrementados a un mayor número de días de vacaciones o más periodos vacacionales al año, por un lado, - y mayor días de descanso por días festivos, en que aunque no sean nacionales, la empresa se obliga a dar a los trabajadores.

f) Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a la laborar a la empresa o establecimiento. Sobre la capacitación - a proscritos a trabajar en la empresa, podemos aseverar que es un beneficio bilateral, puesto que, por un lado, el obrero será diestro en el área en que desempeñe su trabajo, pero esto acarrea que la cantidad y calidad de la producción así como el trabajo sea superior, en sentido opuesto al número - de riesgos de trabajo e incapacidades por accidentes ocurridos en el establecimiento.

g) Las bases sobre la integración y funcionamiento de - las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley. - Para la realización de las demás prestaciones que establezca el contrato como beneficio al trabajador y regular estas actividades como lo son tiendas de descuento, hospitales, becas etc., se crean Comisiones que se integran por miembros de ambas partes, siempre bajo la supervisión y disposiciones legales, conformandose así el aspecto tripartita laboral, es decir, el trabajador, el patrón y el Estado, mediante la Ley.

h) Las demás estipulaciones que convengan a las partes. En este sentido el contrato no es limitativo en lo que toca a cláusulas, siempre y cuando convengan a las partes, dejando, de esta manera, que sean trabajadores y patronos quienes convengan en todo en lo que a sus intereses ayude. Esto nos indica que no hay limitaciones para establecer cláusulas que

.....CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

convengan al trabajador y no así al patrón, es decir, el obrero puede tener grandes logros a través de su contrato colectivo mediante el Sindicato, pero el patrón, no puede de manera alguna, reducir o sobrepasar los mínimos que nuestra legislación establece en forma expresa.

Nuestra Ley Federal del trabajo define lo que debemos considerar como contrato Colectivo de Trabajo, determinando que " es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios Sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo de una o más empresas o establecimientos".(3)

2.2 El Sindicato en la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo. Derecho a Huelga:

La figura jurídica del Sindicato está muy relacionada con la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo puesto que nuestra ley laboral en su artículo 395 permite que se establezca como condición para ingresar a la empresa, en calidad de trabajador, el pertenecer al Sindicato establecido y contratante.

Por otro lado, sólo puede celebrarse un contrato colectivo de trabajo con un Sindicato obrero. Este razonamiento lo obtenemos si analizamos la definición del contrato en el artículo 386, "...es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores...". Esto nos indica que se engloba unicamente al sector obrero como parte del convenio laboral.

El Sindicato como Asociación Profesional de trabajadores

(3) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Op. cit. pag. 182.

.....CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

creada con el fin del estudio, el mejoramiento y la defensa de sus intereses, es quién al cumplir algunos de estos objetivos, puede ejercer, como forma de coersión al patrón, la figura que conocemos como huelga. Este derecho a huelga, está reglamentado en el artículo 440 y siguientes de la Ley - Federal del Trabajo. En nuestro estudio atañe directamente, la fracción II del artículo 450 de la Ley Laboral, puesto -- que aclara en forma definitiva que puede ejercerse la huelga para celebrar la celebración del contrato colectivo de trabajo y su revisión, previa conclusión de su vigencia. De esta manera y a través del derecho a huelga se garantiza, no sólo la posibilidad de lograr la celebración del contrato colectivo sino también se asegura su cumplimiento, en caso de ser violada alguna de sus cláusulas o disposiciones.

2.3 Efectos legales. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Al hablar de efectos legales, tenemos que establecer -- que éstos pueden ser, de tiempo, lugar y espacio.

El efecto del Contrato Colectivo es inmediato, es decir, desde la fecha y hora en que se presente el documento a la -- Junta de Conciliación y Arbitraje, excepto cuando las partes hayan convenido una fecha distinta, de conformidad con lo -- dispuesto en el segundo párrafo del artículo 390 de la Ley - Federal del Trabajo.

La duración puede ser determinada con lo que se procede a su revisión o a su terminación. Cuando se trata de una -- obra determinada, a la conclusión de ésta, cesan, si los hubo los derechos laborales en el contrato colectivo de trabajo -- que se hubiere convenido; No así, en establecimientos con --

.....CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

trabajadores por tiempo indefinido.

Por lo que toca al lugar y espacio, nuestra legislación expresa claramente que el contrato colectivo de trabajo seña la las empresas y establecimientos que abarque. Esto significa, que el lugar son los establecimientos y empresas contratantes y el espacio es el que abarquen las construcciones.

Respecto al cumplimiento de lo estipulado por las partes, y a pesar de la regulación jurídica sobre el convenio laboral, sucede que el patrón viola parcial o totalmente lo pactado, por lo que fué creada La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Integrada en forma tripartita, representantes del patrón, del trabajador y un representante del gobierno, esta institución es la encargada de resolver los conflictos laborales que se susciten entre trabajadores y patronos con motivo de las relaciones de trabajo.

De esta manera encontramos el sentido autónomo de las relaciones laborales en el contrato colectivo de trabajo, como expresión de la voluntad de las partes.

Por otro lado, y aún cuando los trabajadores ejercen el derecho de la huelga, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encarga de resolver los incidentes de existencia-inexistencia, licitud e ilicitud de aquélla y recibir en depósito los Contratos Colectivos de Trabajo.

2.4 Nulidad. Causas de Terminación.

Hemos señalado que uno de los requisitos para establecer la relación colectiva de trabajo, es que se haga por escrito; pues bien, de no realizarse de esa manera, señala la ley, es nulo. La Nulidad, sabemos, es la consecuencia de la falta de un elemento esencial para la formación o validez -

.....CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

de un acto jurídico, el cuál, en este caso, es el contrato-colectivo laboral, por lo que a falta de alguno de sus elementos esenciales, no se puede dar nacimiento legal a ese acto. Esto es, de no existir entre los contratantes, la capacidad, la existencia de voluntad, ausencia de vicios en ésta y la licitud en el objeto, el contrato colectivo es nulo.

Capacidad. La facultad de celebrar el contrato colectivo de trabajo, pertenece al Sindicato obrero, la capacidad se desprende de la satisfacción de los requisitos legales, tanto de su constitución como del registro, lo que se traduce en la capacidad de Derecho del trabajo, que comprende la capacidad de representación de los intereses colectivos e individuales de sus miembros.

Voluntad. Consentimiento y ausencia de vicios. Aún cuando mucho se ha polemizado la aplicación de las reglas del consentimiento del Derecho Común en el contrato colectivo, consideramos, que como todo acto jurídico, es un acto de voluntad, se presupone el consentimiento de sus autores, por tanto si se llegara a probar que el particular, dolosamente engañó a la autoridad y obtuvo la firma de un documento mediante amenazas, el acto administrativo es nulo.

Objeto lícito. El contrato colectivo de trabajo, como acto jurídico que manifiesta la voluntad de las partes, pretende alcanzar un objeto lícito. Esto es, el trabajo del cuál se van a convenir las condiciones para el servicio debe ser lícito, pues de no serlo, tampoco lo puede ser el contrato.

Por último, establecemos que como todo acto jurídico, su constitución legal, se debe realizar, bajo las normas establecidas, por los que los actos contrarios a ellas, no deben prevalecer y puesto que el orden jurídico está obligado

.....CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

a ejercer sanciones, incluso la coersión, para realizar sus normas e impedir su violación, la nulidad es una de las sanciones más fuertes de las normas, pues por ellas, se destruyen los actos que las contradicen.

En lo concerniente a las causas de terminación del contrato colectivo de trabajo, éstas pueden dividirse en: causas que dependen de las partes y causas ajenas a éstas. Las primeras las señala nuestro artículo 401 en la Ley laboral, son: el mutuo consentimiento y la terminación de la obra. Las causas ajenas a los contratantes son: El caso fortuito o fuerza mayor, la incostabilidad notoria y manifiesta en la explotación, el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva y, por último, la quiebra legalmente declarada, si la autoridad resuelve el cierre definitivo de la empresa.

Ahora bién, puede terminar el contrato colectivo de trabajo y no la relación laboral, esto es, subsisten las partes en su calidad de patrón y trabajador, aunque esa relación se torne en individual y ya no colectiva.

De lo contrario, tenemos que la terminación del contrato colectivo va acompañada de la destrucción de la relación-laboral en su aspecto tanto colectivo como individual, por lo que concluyen, todos los vínculos jurídicos, en cuyo caso nuestra Ley, previene las indemnizaciones correspondientes y los derechos que pueden quedar a favor del trabajador.

CAPITULO 3. PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO -
ENTRE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (I.M.S.S.) Y -
EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL (S.N.
T.S.S.).

3.1 Iniciación en 1943. Vigencia. Nueva fuente de trabajo.

Los estudios y proyectos de Ley para la creación del Se-
guro Social como "organismo directivo y distributivo de los-
beneficios sociales de esa aspiración masiva de la revoluc- -
ción" (4), tomaron forma durante el gobierno del general Lá-
zaro Cárdenas, quién elabora el proyecto de Ley del Seguro -
Social, refiriéndose a la necesidad de su promulgación en sus
informes de 1935, 1938 y 1940.

El 10 de Diciembre de 1942 el Sr. presidente de la repú-
blica, gral. Manuel Avila Camacho firma la iniciativa de Ley
del Seguro Social, para ser enviada al H. Congreso de la U-
nión, la cuál lo aprueba en su cesión del 23 de Diciembre de
1942.

Publicado en el diario oficial de la Federación, apare-
ce el 19 de Enero de 1943, el decreto que promulga la Ley --
del Seguro Social del pueblo de México.

Se había creado el Instituto Mexicano del Seguro Social
y en apoyo al artículo 138 de su propia Ley, nace el Sindica
to Nacional de Trabajadores del Seguro Social (S.N.T.S.S.).

El 10. de Septiembre de 1943, se firma el Contrato Co-
lectivo de trabajo integrado por doce capítulos y cuarenta y
cuatro cláusulas, el cuál es suscrito por el Comité Ejecuti-
vo Nacional del S.N.T.S.S. De esta manera el convenio labo-
ral del I.M.S.S. se inicia en el mismo año de la promulgación
de su ley y tiene una vigencia, como lo establece en su artí-
culo 16 del Capítulo I de las Estipulaciones Generales, por-
tiempo indefinido, pudiendo ser revisado total o parcialmen-

(4) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Crónica
de 27 años de Lucha Sindical". (1943-1970).4a.ed. México
1984. P. 9

.....PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO INSS-SNTSS.

te en los casos y dentro de los términos establecidos en Ley. Esto indica que en su calidad de contrato de duración indefinida, se puede llevar a cabo la revisión total o parcial del mismo, mediante solicitud, "por lo menos sesenta días antes del transcurso de dos años, atendiendo para el cómputo de és te término lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito".(5)

Así, el Instituto Mexicano del Seguro Social como empresa-patrón, originó una nueva fuente de trabajo que contribuiría como tal, por una parte a asegurar un mejor nivel de vida para sus empleados y, por otra, a través de éstos a implantar materialmente la Seguridad Social en México.

3.2 Estabilidad en el Trabajo del empleado del Instituto Mexicano del Seguro Social. Protección de intereses de grupo.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es - actualmente el problema del Derecho del Trabajo, porque es - un supuesto necesario para la realización de la Seguridad Social, y en gran medida, esto se logra mediante la celebración de contratos Colectivos de trabajo, porque "si el hombre tiene el deber, pero también el derecho a trabajar, la sociedad tiene el deber de proporcionar a cada trabajador una ocupación que le permita conducir una existencia en armonía con - la dignidad de la persona humana" (6)

Esta estabilidad comprende dos modalidades: La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Ambas modalidades son aplicables al Contrato Colectivo de trabajo del I.M.S.S.

- (5) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. "Ley Federal del Trabajo 1970", art. 309, fracc. III. Porrúa. 5ta. ed. México 1984. P. 187.
- (6) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". tomo I. Porrúa. 1a. ed. México 1954. P.326.

.....PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMSS-SNTSS.

La primera de ellas, constituye la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores, está expresamente plasmada en el capítulo I, art. 16 de las estipulaciones generales -- del contrato de 1945, "la duración del presente contrato se entiende establecida por tiempo indefinido y sólo podrá ser revisado total o parcialmente en los casos y dentro de los términos fijados en la Ley".(7) Y la segunda, que representa su seguridad y garantía, pues a falta de ésta, la estabilidad se torna en mera ilusión, la encontramos en los capítulos -- VIII y IX, artcs. 60 y 59, respectivamente que señalan las causas de rescisión y exclusión.

Sobre la rescisión establece, "cuando al expediente del interesado se hubieren integrado 10 o más notas de demérito, La Comisión Mixta Disciplinaria propondrá la rescisión del contrato del trabajador en la forma prescrita y autorizada -- por la Ley Federal del trabajo en su art. 121".(8)

La nota de demérito es una sanción de carácter económico que se aplica al trabajador cuando ha incurrido en faltas en repetidas ocasiones como por ejemplo, retardos constantes.

Con respecto a la exclusión, reglamenta "El Instituto -- deberá rescindir el contrato de todo aquél trabajador que renuncie a formar parte del Sindicato contratante o sea excluido del mismo por las siguientes causas:

I. Hacer labor de división entre los socios, entendiéndose por tal, a la formación de organismos sindicales ajenos al Sindicato contratante, pertenecer a agrupaciones enemigas a la clase obrera, así como pretender la separación de uno o más sindicalizados para adherirse a otra agrupación sindical existente o futura o bien, combatir los postulados que consagra el Sindicato en su declaración de principios, que forma parte de sus estatutos.

(7) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Estadutos Generales del S.N.T.S.S.". Editado por el SNTSS. -- México 1945. P. 4.

(8) S.N.T.S.S. Op. cit. pag. 4.

.....PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMSS-SNTSS.

II. Disponer indebidamente de los fondos o bienes del Sindicato.

III. Ejecutar actos de grave deslealtad o traición a los fines esenciales del Sindicato y del Régimen de Seguridad Social.

IV. Romper la huelga que hubiese sido declarada existente.

V. No pagar deliberadamente las cuotas sindicales durante más de seis meses.

VI. Desobedecer reiterada e injustificadamente los acuerdos legales emanados de la Asamblea."(9)

De ésta manera, a excepción de las causas de carácter económico como la quiebra de la empresa, la incosteabilidad de la explotación del mineral o rama industrial correspondiente y el caso fortuito o fuerza mayor no imputable al patrón, establecidos en la Ley, la estabilidad del empleado del Seguro Social, depende en gran medida, del empleado mismo. Estos, la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo se logra con la inclusión de la cláusula que da ese carácter al contrato colectivo, por lo que el trabajador adquiere derechos por tiempo indefinido, pudiendo se realizar revisión de acuerdo con la ley, para modificarlos seguramente a su favor; pero en lo concerniente a la modalidad de la existencia de causas razonables para la disolución de la relación laboral, es el trabajador quién de acuerdo con su comportamiento humano, social, laboral, puede evitar o propiciar esa disolución mediante el cumplimiento o incumplimiento de sus obligaciones.

Finalmente, consideramos que conjuntamente, la actitud del trabajador frente a sus compañeros, sociedad y patrón, así como la cláusula que da el carácter permanente al contrato se protegen individual y colectivamente los intereses del

(9) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. Ídem. P.P. 27-28.

.....PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMSS-SNTSS.

grupo sindicalizado.

3.3 Salario. Prestaciones Iniciales. Diferencias con el Salario y prestaciones otorgadas en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley expresa que el salario comprende, además de los pagos hechos por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. El contrato-colectivo del I.M.S.S. lo define en el capítulo II, art. 17- del reglamento interior de Trabajo, "el salario de los trabajadores comprende las siguientes prestaciones: El salario de nómina o sea la cuantía asignada en el tabulador de sueldos-las compensaciones y gratificaciones de fin de año, así como las demás prestaciones estimables en dinero que en lo sucesivo se acuerden y que reciba el trabajador a cambio de su labor."(10)

La lectura tanto del precepto legal como de la definición en el contrato sugiere dos cuestiones principales: primeramente la determinación de las prestaciones que comprende el salario; y en segundo término, la consideración particular de algunas de esas prestaciones.

El salario puede integrarse con una o con varias prestaciones, pero en todo caso, el salario necesita comprender - como prestación esencial, una cantidad en dinero en efectivo.

Esto significa que, "las prestaciones que forman o pueden formar parte del salario se dividen en prestaciones de Base y prestaciones complementarias."(11) Ambas prestaciones las encontramos en la definición contractual ya citada; la -

(10) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Reglamento Interior de Trabajo". Editado por el SNTSS. México 1944. P. 21.

(11) De la Cueva Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Porrúa. 8a. ed. México 1982. P. 419.

.....PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMSS-SNTSS.

de base en "...el salario de nómina o sea la cuantía asignada en el tabulador de sueldos..." y las complementarias, que -- pueden revestir diversas formas, al final del mismo concepto "...las compensaciones y gratificaciones de fin de año, así-- como las demás prestaciones estimables en dinero..."

El sueldo nominal lo encontramos en el tabulador de suel dos que es la lista de categorías y cuotas fijas mensuales -- en efectivo, agrupadas por ramas de trabajo o escalafonarias y que forman parte del Contrato colectivo de trabajo. El sa- lario se determina en función de la jornada, categoría y área en que el trabajador preste sus servicios.

Los horarios y jornadas en las diferentes dependencias-- se sujetan al tabulador de horas del trabajo correspondiente y al número de horas que se fijen en cada nombramiento. Así, los trabajadores técnico-administrativos y administrativos -- tienen como jornada mínima la de seis y media horas y los de servidumbre la de ocho horas al día.

Considerando que en ningún caso el salario es inferior-- al mínimo establecido, estamos ya encontrando mejores condi- ciones laborales, puesto que, en el supuesto de jornada de -- seis y media horas, recibe cuando menos, el salario mínimo es tablecido para la jornada de ocho horas. Y, si añadimos las prestaciones que reciben por sus labores, se sitúan en mejor nivel que otros trabajadores.

Las prestaciones que se otorgan mediante el contrato de 1943-1945 son:

Becas y Licencias a pasantes. De conformidad con la fra cc. XXI, del art. 111 de la Ley Federal del trabajo, el ins- tituto Mexicano del Seguro Social, otorga becas a las personas que se distinguen por sus aptitudes, cualidades y dedicación. Los pasantes tienen derecho a licencia sin goce de sueldo pa ra cumplir con su servicio social obligatorio, durante el --

.....PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMSS-SNTSS.

cuál no perderán sus derechos escalafonarios.

Permisos económicos. Se conceden permisos económicos has ta por tres días con goce de sueldo íntegro cuando existan - causas personales, familiares o de fuerza mayor que hagan in dispensable la presencia del trabajador.

Licencias por enfermedades no Profesionales. Los trabajadores que sufrieren enfermedades no profesionales que los in capaciten para trabajar se les concede licencia por incapacidad en los términos siguientes:

a) A quienes tienen antigüedad menor de un año, se con cede licencia hasta por quince días con goce de sueldo y has ta quince días más con medio sueldo.

b) A quienes tienen de uno a cinco años de servicios, - se concede licencia hasta por treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.

Días de descanso obligatorio con goce de sueldo. Estos son:

- 10 de Enero,
- 5 de Febrero,
- 10 y 5 de Mayo,
- 15 y 16 de Septiembre,
- 12 de octubre,
- 20 de Noviembre, y
- 25 de Diciembre.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo de 1931, establece los días de descanso obligatorios en su art, 80:

- 10. de Mayo,
- 16 de Septiembre, y
- 25 de Diciembre.

Y, más tarde, en el diario oficial de la Federación, pu blicado el 24 de Enero de 1949:

- 21 de Marzo, y

.....PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMSS-SNTSS.

20 de Noviembre.

Vacaciones. Los trabajadores gozan de un periodo semestral de vacaciones que se integra por diez días, en los que no se computan los días de descanso semanal y obligatorios. En este renglón, la ley de 1931 estableció, " los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones que se fijará en el contrato de trabajo, pero que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro días laborables. Después de dos años de servicios, el periodo anual comprenderá cuando menos seis días laborables."(12)

Pago adelantado en caso de vacaciones. En caso de vacaciones, el trabajador percibe su sueldo por adelantado, efectuándose el pago en el día hábil inmediato anterior.

3.4 Concepto de Trabajador de Base. Trabajador Eventual. Trabajador de Confianza.

La clasificación de los trabajadores del I.M.S.S. en el Contrato de 1943, es la siguiente:

- a) Trabajador de Planta, y
- b) Trabajador Eventual.

El trabajador de planta (base). Se consideran trabajadores de planta o permanentes aquéllos que ocupan plazas o puestos necesarios para el desempeño de las labores que requiere el desarrollo normal del Instituto. También se consideran como trabajadores de planta, en la plaza que les comprenda, a los eventuales que al concluir un término de 20 días, contados a partir del vencimiento del plazo de la contratación de sus servicios, permanezcan en el empleo por necesidades de la organización normal del instituto.

El trabajador Eventual. son los trabajadores que inte--

(12) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Origen y repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo". Editada por el Instituto Nal. de Estudios del Trabajo. Mex. 1981. P.242.

.....PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMSS-SNTSS.

gran el servicio del instituto para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada, por ejemplo: la construcción de nuevas instalaciones o en obras que no sean las que se realizan de manera regular y permanente así como los que desempeñan tareas en sustitución de un empleado de planta que goce de permisos, vacaciones o licencias.

El trabajador de Confianza, es establecido expresamente en el contrato, mediante su categoría.

- a) Director General;
- b) Secretario General;
- c) Administradores de cajas Regionales y Locales;
- d) Secretario particular del Director General;
- e) Directores Generales, jefes de Dpto. de oficinas Autónomas en las oficinas centrales, en las cajas Regionales y los que hagan las veces de Directores generales y jefes de Departamento;
- f) Los mandatarios especiales del instituto ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en los asuntos de controversia entre el instituto y sus trabajadores;
- g) Los representantes del instituto de las Comisiones Mixtas Disciplinarias y de Escalafón y;
- h) Los inspectores confidenciales.

"Los trabajadores que a la fecha se encuentren desempeñando los anteriores puestos pero que hayan sido promovidos son conceptuados como socios del Sindicato, a condición de que soliciten licencia para separarse de la organización, a efecto de que, al cesar en la comisión confiada puedan regresar al puesto de base de donde procedieron o al ascenso que les pueda corresponder, de acuerdo con el contrato."(13)

(13) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Contrato Colectivo de Trabajo". (1943-45). Cláusula 12. -- Editado por el SNTSS. Mexico 1944. P. 7.

.....PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMSS-SNTSS.

3.5 Autoridades Específicas. Facultades. Competencias.

Atendiendo el aspecto empresa-sindicato, señalaremos las autoridades del Instituto y del Sindicato.

Los órganos superiores del Instituto son:

- I. La Asamblea General;
- II. El Consejo Técnico;
- III. La Comisión de Vigilancia; y
- IV. La Dirección General.

Asamblea General. La autoridad suprema del Instituto es la Asamblea General, integrada por treinta miembros que son designados en la forma siguiente:

- diez por el Ejecutivo Federal;
- diez por las organizaciones patronales; y
- diez por las organizaciones de trabajadores.

Dichos miembros duran en su cargo seis años, pudiendo ser reelectos.

Para su nominación el Ejecutivo Federal establece las bases para determinar las organizaciones de trabajadores y de patronos que deban intervenir en la designación de los miembros de la Asamblea General. Esta Asamblea es presidida por el Director General y debe reunirse ordinariamente una o dos veces al año y extraordinariamente en cuantas ocasiones sea necesario, con objeto de discutir anualmente, para su aprobación o modificación en su caso del estado de ingresos y egresos, el balance contable, el informe de actividades, el programa de actividades y el presupuesto de ingresos y egresos para el año siguiente, así como el informe de la Comisión de Vigilancia.

Cada tres años, conoce, para su aprobación o modificación, el balance actuarial que presente cada trienio el Con-

.....PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMSS-SNTSS.

sejo Técnico.

El Consejo Técnico. Es el representante y el administrador del Instituto y está integrado por doce miembros, correspondiendo designar cuatro de ellos a los representantes patronales en la Asamblea General, cuatro a los representantes de los trabajadores y cuatro a los representantes del Estado, con sus respectivos suplentes. Los Consejeros duran en su cargo seis años, pudiendo ser reelectos.

El Director General será siempre uno de los consejeros del Estado y presidirá el Consejo Técnico.

Las atribuciones del Consejo Técnico son:

I. Decidir sobre las inversiones de los fondos del Instituto, con sujeción a lo previsto en la Ley del I.M.S.S. y sus Reglamentos.

II. Resolver sobre las operaciones del Instituto, exceptuando, aquéllas que por su importancia ameriten acuerdo expreso de la Asamblea General, de conformidad con los que al respecto determine la Ley del I.M.S.S. y el Reglamento correspondiente.

III. Establecer y clausurar Delegaciones del Instituto.

IV. Convocar a Asamblea General ordinaria o extraordinaria.

V. Discutir y en su caso, aprobar el presupuesto de ingresos y egresos, así como el programa de actividades que elabora la Dirección General.

VI. Expedir los Reglamentos interiores del Contrato Colectivo de Trabajo.

VII. Conceder, rechazar y modificar pensiones, pudiendo delegar estas facultades a las dependencias competentes.

VIII. Nombrar y remover al Secretario General, a los subdirectores, Jefes de Servicio y Delegados del I.M.S.S.

IX. Extender el Régimen Obligatorio del Seguro Social -

.....PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE IMSS-SNTSS.

en los términos del art. 14 de la Ley del I.M.S.S.

X. Proponer al Ejecutivo Federal las modalidades al Régimen Obligatorio.

XI. Autorizar la celebración de convenios relativos al pago de cuotas.

XII. Conceder a derechohabientes del Régimen, en casos excepcionales y previo el estudio socioeconómico respectivo, el disfrute de prestaciones médicas y económicas cuando no esté plenamente cumplido algún requisito legal y el otorgamiento del beneficio sea evidentemente justo y equitativo.

XIII. Autorizar en la forma y términos que establezca el Reglamento relativo, a los Consejos Consultivos Delegacionales para ventilar y, en su caso, resolver el recurso de inconformidad.

La Comisión de Vigilancia. Esta Comisión es designada por la Asamblea General y está compuesta por seis miembros. Para su formación, cada uno de los sectores representativos que constituyen la Asamblea, proponen dos miembros propietarios y dos suplentes quienes duran en su cargo seis años y pueden ser reelectos. La elección puede recaer en personas que no formen parte de dichos sectores.

Las atribuciones de esta Comisión son las siguientes:

I. Vigilar que las inversiones se hagan de acuerdo con las disposiciones de la Ley del I.M.S.S. y sus Reglamentos.

II. Practicar la auditoría de los balances contables y comprobar los avalúos de los bienes materia de operaciones del Instituto.

III. Sugerir a la Asamblea y al Consejo Técnico, en su caso, las medidas que juzgue convenientes para mejorar el funcionamiento del Seguro Social.

IV. Presentar ante la Asamblea General un dictamen sobre el informe de actividades y los estados financieros presenta

.....PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE IMSS-SNTSS.

dos por el Consejo Técnico, para cuyo efecto éstos le son da
dos a conocer con la debida oportunidad; y

V. En casos graves y, bajo su responsabilidad, citar a Asamblea General extraordinaria.

La Dirección General. Su titular, el Director General - es nombrado por el presidente de la República, debiendo ser mexicano por nacimiento, teniendo las siguientes facultades:

I. Presidir las sesiones de la Asamblea General y del - Consejo Técnico.

II. Ejecutar los acuerdos del propio consejo.

III. Representar al Instituto Mexicano del Seguro Social ante toda clase de autoridades, organismos y personas con la suma de facultades generales y especiales que requiera la Ley, inclusive para substituir o delegar dicha representación.

IV. Presentar anualmente al Consejo Técnico, el informe de actividades así como el programa de labores y el presupuesto de ingresos y egresos para el siguiente periodo.

V. Presentar anualmente al Consejo Técnico el balance - contable y el estado de ingresos y gastos.

VI. Presentar cada tres años al Consejo Técnico el balan
ce actuarial.

VII. Proponer al Consejo la designación o destitución - de los siguientes funcionarios: Secretario General, Subdirec
tores, jefes de servicios y Delegados.

VIII. Nombrar y remover a los demás funcionarios y tra-
bajadores de confianza.

El Director General tiene derecho de veto sobre las re-
soluciones del Consejo Técnico. El efecto del veto es suspen
der la aplicación de la resolución del Consejo, hasta que re
suelva en definitiva la Asamblea General.

Por el S.N.T.S.S. tenemos al Comité Ejecutivo Nacional-
el cuál tiene la representación jurídica del Sindicato para-

.....PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMSS-SNTSS.

tramitar todos los asuntos del mismo ante la empresa y las - autoridades correspondientes.

Los miembros del Comité Ejecutivo son nombrados por mayoría de votos entre los socios que forman el Sindicato y su función tiene una duración de dos años. Las funciones del Comité son complementadas por Comisiones Mixtas las cuales están constituidas por un representante de los trabajadores, - otro del patrón y otro nombrado de común acuerdo por ambas - partes.

El Comité Ejecutivo Nacional está formado por:

- I. Secretario General;
- II. Secretario de Trabajo y Conflictos;
- III. Secretario del Exterior;
- IV. Secretario Tesorero;
- V. Secretario de Previsión Social y Educación;
- VI. Secretario de Acción Femenil y Juvenil;
- VII. Secretario de Actas y Acuerdos;
- VIII. Secretario del Interior y Propaganda;
- IX. Secretario de Ajustes;
- X. Secretario de Asuntos Técnicos;
- XI. Comisión Mixta de Honor y Justicia;
- XII. Comisión Mixta de Hacienda;
- XIII. Comisión Mixta de Vigilancia;
- XIV. Comisión Mixta de Organización de Deportes; y
- XV. Comisión Mixta de Escalafón.

Las atribuciones, obligaciones y facultades del Comité Ejecutivo Nacional son:

I. Representar al Sindicato de acuerdo con la Ley y con los propios Estatutos ante el patrón y sus representantes, - ante las autoridades administrativas o jurídicas y ante las demás organizaciones obreras.

II. Orientar la acción del Sindicato, de conformidad con los estatutos y demás legislación que se halle en vigor.

.....PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMSS-SNTSS.

III. Ejecutar los acuerdos que se tomen en la Asamblea - General o en Juntas de Comité.

IV. Convocar a elecciones y Asambleas Generales ordinarias y extraordinarias de funcionarios Sindicales.

V. Declarar la huelga parcial en acatamiento a la decisión de los trabajadores, después de haber sido llenados todos los requisitos exigidos por la Ley.

VI. En caso de Huelga, asesorar al Comité de huelga en todo lo concerniente al movimiento, a excepción del Secretario General quién será el presidente de dicho Comité.

VII. Designar las Comisiones Transitorias que se requieran en caso de urgencia dando aviso oportuno a la Asamblea.

VIII. Dar todo género de facilidades a las Comisiones para que éstas lleven a cabo su cometido así como exigir a las mismas el cumplimiento de su deber.

IX. Estudiar y resolver los problemas urgentes que se presenten, a reserva de someterlos a consideración de la Asamblea, cuando la importancia de ello lo amerite.

X. Rendir informe mensual a la Asamblea en forma completa y detallada de la Administración de los fondos del Sindicato. y;

XI. Entregar a los Secretarios o a quién los substituya en su caso al cesar éste, toda la documentación relacionada con el cargo, en un plazo que no exceda de diez días.

3.6 La Contratación de Recursos Humanos. Capacidad jurídica de la Empresa y del Sindicato.

Sobre la contratación de Recursos Humanos el I.M.S.S. y el Sindicato realizaron el siguiente convenio:

.....PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMSS-SNTSS.

"EL Instituto aceptará las sugerencias que el Sindicato haga respecto de personas que deseen ingresar al mismo, teniendo en cuenta su capacidad y antecedentes. A fin de que se coopere con el Instituto en la designación del personal de nuevo ingreso, velando por su preparación técnica e identificación con el régimen de seguridad social; este organismo deberá enviar, por su parte, copia al Sindicato de las solicitudes de ingreso, que se le hagan, debiendo éste, en plazo que no excederá de ocho días, expresar su opinión sobre la conveniencia de aceptación del solicitante, la que deberá ser debidamente fundada de manera que el instituto esté en condiciones de aceptar o rechazar la petición de ingreso."(14)

(14) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. Op. cit. cláusula 44. P. 52.

CAPITULO 4. EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

4.1 Concepto Legal. Origen histórico. Establecimiento. Integración.

Existe una diversidad de definiciones del organismo conocido como Sindicato. En forma común entendemos por Sindicato, a la Asociación formada para la representación y defensa de intereses comunes a todos los asociados, constituida por obreros de una o varias ramas profesionales o rama industrial, con el propósito de defender sus intereses individuales y colectivos.

La palabra Sindicato, según el diccionario de la real Academia de la Lengua Española viene del latín Syndicus, que significa: persona elegida por una comunidad o corporación para cuidar de sus intereses. Algunos autores afirman que -- así como actualmente se define al Sindicato como la junta de Síndicos, entendida ésta como la Asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados así también, "la voz síndico" tuvo, en las lenguas romanas el concepto de procurador o representante; y el significado de Asociación Profesional lo tomamos de Francia, país en el que las palabras Sindicato y Asociación Profesional son sinónimos.

En Inglaterra se define la Trade Unions, como toda unión permanente o transitoria que tiene por objeto regular las relaciones entre trabajadores y patronos o bien entre ellos -- mismos, reglamentando o imponiendo restricciones a la industria o negocio.

Desde el punto de vista jurídico, el Sindicato es definido por algunos autores como Botija en su curso de Derecho -- del Trabajo, como una asociación de tendencia institucional,

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales.

Para Méndez Pidal, el Sindicato es la unión de personas contempladas desde el punto de vista profesional de tipo asociativo, en actual tendencia institucional, se puede considerar como la organización de trabajadores que pueden llegar a tener fuerza de acción que les permita defender sus intereses para lograr una mejor condición de vida.

Por lo que respecta a nuestra legislación, el art. 356 - de la Ley Federal del Trabajo define al Sindicato como " la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"(15). Así, el derecho de asociación profesional se consigna en la fracc. 16 del art. 123 Constitucional, que señala "...tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales...."(16).

En México con la promulgación de la Ley del Seguro Social el 19 de Enero de 1943, se desata la inconformidad del pueblo en su sector obrero. En efecto, la implantación del organismo en nuestro país es rechazada por los trabajadores manifestandose a través de mítines y agresiones directas a la institución, entre las que podemos recordar el ataque a la clínica 8 por los trabajadores de hilados y tejidos "la hormiga" y "La Magdalena".

El 6 de Abril de 1943, en la Cd. de México y apenas transcurridos dos meses y medio después de la iniciación del I.M.S.S., se reúne la primera y única asamblea constitutiva del S.N.T.S.S. Designados los miembros para el primer Comité Ejecutivo Nacional y las Comisiones de Hacienda y de Honor y Justicia se solicita el registro correspondiente del Sindicato ante las autoridades respectivas, con los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo y en uso del derecho que la propia

(15) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. "Ley Federal del Trabajo 1970". Porrúa. 51a. ed. México 1984. p.173.

(16) "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". Porrúa. 71a. ed. México 1982. p. 99.

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

Ley confiere.

El 8 de Julio de 1943, con un total de 60 socios es reconocido oficialmente el S.N.T.S.S. por el Departamento de registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo, como Sindicato obrero de empresa Federal, según oficio 2949 de la misma fecha, en el cuál se notifica que dicho registro quedó hecho bajo el número 1883 en el libro respectivo.

De esta manera queda reconocida la personalidad jurídica de esta organización, la cuál durante la primera gestión de su Comité Ejecutivo Nacional, aprueba el 10 de Julio de 1943, los Estatutos que inicialmente constaron de 55 artículos y que más tarde conformaran el primer contrato colectivo de trabajo celebrado entre el I.M.S.S. y el S.N.T.S.S. y que se integró por doce capítulos y 44 cláusulas.

4.2 Objetivo. Estructura Jurídica. Funcionamiento.

Desde el establecimiento e integración de cualquier Sindicato, su objetivo principal es la protección colectiva de los intereses de los miembros sindicalizados, por lo que se le reviste de la capacidad jurídica de representar ésos intereses comunes de los trabajadores; El S.N.T.S.S. no es la excepción, su característica esencial es la de agrupar a los trabajadores que otorgan los servicios que proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social, y, es a través de la organización Sindical que los trabajadores de la institución ven sus intereses protegidos; Esta es en realidad la finalidad principal del Sindicato.

En el capítulo I, art. 2 de los Estatutos del Sindicato en 1943, se establece expresamente su objetivo, " El Sindicato se crea para la defensa de los derechos de sus asociados -

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

en los asuntos relacionados con el trabajo, de acuerdo con - la Ley, la equidad, la justicia y el mejoramiento social del trabajador, sin distinción de nacionalidad y sexo"(17), y en los estatutos de 1947, en el capítulo I, art. 3, se estableció el objetivo del S.N.T.S.S.

" I. Luchar por conservar y mejorar las conquistas obtenidas en el contrato colectivo de trabajo y reglamentos, desarrollando toda su fuerza en la forma que sea necesaria para éste fin.

II. Pugnar por la reducción de jornada y la elevación de los salarios así como por la nivelación de éstos.

III. Usar la huelga como medio supremo de defensa de derechos de los trabajadores en los casos permitidos por la Ley.

IV. No aceptar fusiones, consolidaciones, supresiones o segregaciones de oficinas, departamentos, clínicas, sanatorios o Unidades de Trabajo, cuya consecuencia sea el reajuste de personal o la disminución de salarios.

V. Oponerse a la promulgación de Leyes y decretos que lesionen los derechos de los trabajadores.

VI. Oponerse al establecimiento de Sindicatos blancos o mixtos, formados estos últimos por obreros y patronos.

VII. Estimular el sistema cooperativista en beneficio de los trabajadores, procurando la creación de una o varias cooperativas de consumo para los trabajadores que presten -- sus servicios al instituto.

VIII. Oponerse por todos los medios que estén a su alcance al costo alto de la vida.

IX. El sostenimiento de la caja de ahorros gestionando de la empresa toda la ayuda posible.

X. Luchar por la socialización de los medios de producción, la liberación económica, la elevación cultural y la -

(17) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Estatutos Generales del S.N.T.S.S." Editado por el SNISS. Mex. 1944. F. 3.

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

conquista del poder por la clase trabajadora.

XI. Elevar el nivel moral y cultural de sus agremiados, tendiendo, especialmente a robustecer su conciencia de clase.

XII. Procurar el establecimiento de Comisiones Mixtas, - para resolver los conflictos de trabajo y velar especialmente por el correcto funcionamiento de las Comisiones de Escalafón y Disciplinaria, combatiendo y sancionando toda simulación, - maniobra, artificio, etc., que tiendan a burlar los derechos de los trabajadores.

XIII. Pugnar por obtener para sus agremiados habitaciones cómodas e higiénicas con la cooperación de las autoridades.

XIV. Fomentar el Deporte entre los agremiados.

XV. Participar en los Congresos Nacionales e Internacionales de trabajadores a que fuera invitado, especialmente a los que celebre la central a que pertenece.

XVI. Combatir todo sistema que entrañe engaño o represión o cualquier otro que tienda a dañar a la clase trabajadora.

XVII. Oponerse a cualquier actividad lucrativa y de índole religiosa que afecten el movimiento sindical.

XVIII. Pugnar poque los puestos de confianza sean reducidos al mínimo y ocupados por compañeros que se hagan acreedores a ellos por su capacidad, antigüedad, adhesión al Régimen de Seguridad Social y merecimiento Sindicales.

XIX. Procurar la superación constante de la Seguridad Social y del S.N.F.S.S.

XX. Ocuparse en general, del estado, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los agremiados."(18)

En la actualidad, los Sindicatos tienden a complementar su acción procurando no solamente la mejoría en los sueldos y en las condiciones de trabajo de sus agremiados, sino también con una serie de prestaciones complementarias que tienden fundamentalmente a proteger el núcleo social de la fami-

(18) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Estadutos Generales del S.N.F.S.S.". Editado por el SNRSS. México 1947. P. 5.

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

lia, como lo son la despensa familiar, las tiendas de consumo, los fondos de ayuda, la defunción o de incapacidad permanente, los préstamos hipotecarios y las unidades habitacionales.

En general, el Sindicato se ha propuesto siempre una finalidad suprema: La elevación de la persona humana representada en el hombre que trabaja. Nos adherimos a la afirmación del maestro De la Cueva, "el fondo ideológico del Sindicalismo es la dignidad humana."(19). Nadie ignora que muchas actitudes políticas de algunos líderes contradicen esto, pero, no obstante, el Sindicalismo como doctrina social, busca una dignificación al modus-vivendi del trabajador. Ahora bien, esa finalidad suprema, se desdobla en dos propósitos concretos: Fin inmediato y mediato.

El fin inmediato es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado, es de carácter actual y de naturaleza económica.

El fin mediato pertenece al futuro y consiste en asegurar la estabilidad del empleo mediante las condiciones de los servicios estipulados en el Contrato colectivo y la posibilidad de mejorar esas condiciones durante las revisiones del mismo. En este sentido, el funcionamiento del Sindicato se divide en torno a dos objetivos: El primero es la defensa de los intereses individuales y colectivos de los trabajadores y miembros sindicalizados y segundo, la búsqueda constante del mejoramiento de la vida del trabajador.

La estructura del S.N.T.S.S. es la esencia del funcionamiento del mismo y está constituida por el Comité Ejecutivo Nacional que se compone de los siguientes órganos:

- a) Secretario General.
- b) Secretario del Interior y Propaganda.

(19) De la Cueva Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Porrúa. 1a. edición. México 1954. P. 511.

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

- c) Secretario del Exterior.
- d) Secretario de Actas y Acuerdos.
- e) Secretario Tesorero.
- f) Secretario de Trabajo y Conflictos.
- g) Secretario de Acción Femenil y Juvenil
- h) Secretario de Previsión Social y Educación.
- i) Secretario de Ajustes.
- j) Secretario de Asuntos Técnicos.

Y de las Comisiones Mixtas de:

- a) Hacienda.
- b) Honor y Justicia.
- c) Organización de deportes.
- d) Escalafón.
- e) Vigilancia.

En cuanto a su estructura, la unidad básica del Sindicato es la delegación que se integra en cada centro de trabajo con los turnos matutino, vespertino y nocturno; en cada dependencia de Delegación Administrativa.

Las Subdelegaciones Sindicales cuyo número de trabajadores es mayor de siete, dependen de las Delegaciones Foráneas autónomas o de las Seccionales y están representadas por un Comité Ejecutivo.

Las Delegaciones del D.F. dependen del Comité Ejecutivo Nacional, las Delegaciones Estatales dependen de los Comites Ejecutivos Seccionales correspondientes y ambos están representados por el Comité Ejecutivo Nacional.

Las Delegaciones foráneas están representadas por un Comité Ejecutivo Delegacional foráneo autónomo.

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

4.3 Lema.

El lema del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social es "SEGURIDAD SOCIAL Y BIENESTAR ECONOMICO DE LOS TRABAJADORES".

4.4 Miembros del Sindicato.

Desde luego, para ser miembro del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, el requisito inmediato es el de ser candidato a ocupar una plaza del I.M.S.S., o tener ya la calidad de trabajador del mismo, aceptado por el Sindicato, pero además cumplir con lo siguiente:

Edad. haber cumplido dieciséis años.

Solicitud de Ingreso presentada a la Asamblea de su delegación o subdelegación.

No haber sido expulsado de otra agrupación obrera, por faltas graves que juzgará la Asamblea respectiva.

Los miembros del Sindicato se clasifican en:

- a) Miembros Activos.
- b) Miembros Comisionados.
- c) Miembros Suspendidos.

4.4.1 Miembros Activos.

Los Socios activos son aquéllos que están en pleno ejercicio de sus derechos sindicales.

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

4.4.2 Miembros Comisionados:

Los socios comisionados son los que disfrutan de licencia en su puesto de base para desempeñar labores sindicales o de elección popular, conservando la plenitud de todos sus derechos en la organización y prestaciones contractuales.

4.4.3 Miembros Suspendidos:

Los socios suspendidos son aquéllos que se han separado del Sindicato por sentencia pronunciada en su contra, por licencia sin goce de sueldo, (o por cualquier otro motivo que origine la separación del trabajador en su puesto por un --- tiempo prolongado).

4.5 Autoridades del Sindicato. Competencia y Facultades.

El Sindicato está representado por el Comité Ejecutivo-Nacional, el cuál podríamos llamar gobierno Sindical, que se encuentra constituido por las siguientes Secretarías y Comisiones Mixtas:

- a) Secretaría General.
- b) Secretaría del Interior y Propaganda.
- c) Secretaría del Exterior.
- d) Secretaría de Trabajo y Conflictos.
- e) Secretaría de la Tesorería.
- f) Secretaría de Previsión Social y Educación.

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

- g) Secretaría de Acción Femenil y Juvenil.
- h) Secretaría de Ajustes.
- i) Secretaría de Actas y Acuerdos.
- j) Secretaría de Asuntos Técnicos.
- k) Comisión Mixta de honor y Justicia.
- l) Comisión Mixta de Hacienda.
- m) Comisión Mixta de Vigilancia.
- n) Comisión Mixta de deportes.
- o) Comisión Mixta de Escalafón.

Los órganos superiores del gobierno Sindical son los -- Consejos y Congresos, nacionales, ordinarios, extraordinarios y seccionales.

El Consejo Nacional es una Asamblea de funcionarios sin dicales con representación de toda la República, convocado - por el Comité Ejecutivo Nacional, el día 21 de Septiembre de cada año. Está integrado por el Comité Ejecutivo Nacional, - Las Comisiones Nacionales, los tres primeros Secretarios de los Comités Ejecutivos Seccionales y por el Secretario General de cada Delegación Foránea autónoma y sus competencias y facultades son:

I. Conocer y aprobar el informe de labores del Comité - Ejecutivo Nacional y Comisiones; y

II. Conocer los problemas de carácter Nacional del Sindicato y tomar los acuerdos conducentes que deban ser ratifi cados por el Congreso Nacional inmediato.

Los Consejos Seccionales son Asambleas de funcionarios sindicales seccionales convocados por el Comité Ejecutivo Na cional, cada dos años y sus funciones son semejantes a las - del Comité Ejecutivo Nacional pero limitadas a su jurisdic--- ción.

Los Congresos son Asambleas de carácter nacional con la

.....EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

representación de todos los miembros del Sindicato, convocados por el Comité Ejecutivo Nacional. Se celebra los días 21, 22 y 23 de Abril de cada dos años; Son la máxima autoridad - del Sindicato y sus acuerdos obligan a todos los socios. Está integrado por delegados que se eligen en asambleas ordinarias, uno por cada 200 trabajadores y se exceptúan de esta - norma las delegaciones foráneas autónomas las que tienen un delegado por cada 224 trabajadores y dos delegados a partir de 225. Se integran como delegados efectivos a estos congresos todos los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y de las Comisiones.

La competencia y facultades de los Congresos son:

I. Conocer, estudiar y aprobar los informes de labores - del Comité Ejecutivo Nacional y Comisiones, así como los pre supuestos de egresos de la organización.

II. Estudiar y resolver los asuntos de carácter nacional para cumplir con los objetivos de la organización y trazar la política de la misma.

III. La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. y;

IV. Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y de las Comisiones.

Los Congresos Seccionales se efectúan cada dos años y en las Delegaciones foráneas autónomas una vez al año.

4.6 Comité Ejecutivo Nacional. Funciones. Atribuciones. Requi sitos para pertenecer al Comité.

En la actualidad el Comité Ejecutivo Nacional está com- puesto por los siguientes funcionarios ;

I. Secretario General.

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

- II. Secretario de Trabajo y Conflictos.
- III. Secretario de interior y propaganda.
- IV. Secretario de Ajustes.
- V. Secretario del Exterior.
- VI. Secretario Tesorero.
- VII. Secretario de Previsión Social y Educación.
- VIII. Secretario de Acción Femenil y Juvenil.
- IX. Secretario de Actas y Acuerdos.
- X. Secretario de Asuntos Técnicos.

Y por las Comisiones Mixtas de:

- I. Honor y Justicia.
- II. Hacienda.
- III. Vigilancia.
- IV. Deportes.
- V. Escalafón.

Las obligaciones del Secretario General son:

I. Llevar la representación del Sindicato y del Comité Ejecutivo en todos los actos en que la organización participe.

II. Ser miembro ex-oficio de toda Comisión.

III. Firmar en unión del Secretario del interior las convocatorias para juntas del Comité Ejecutivo y en unión de los demás secretarios, las convocatorias a Congresos, Consejos y Asambleas.

IV. Asistir a los Congresos y Consejos que se celebren y a las Asambleas que estime conveniente.

V. Presidir las Juntas del Comité Ejecutivo y los planes del Comité y Comisiones en los que tendrá voto de calidad en caso de empate.

VI. Respetar y vigilar el cumplimiento estricto de los estatutos del Sindicato y de los asuntos emanados de los Con

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

gresos, Consejos y Juntas de Comité.

VII. Firmar la correspondencia y documentación de cada una de las Secretarías y de las Comisiones, en unión del funcionario correspondiente.

VIII. Acordar y resolver, oportunamente los asuntos que le den cuenta los demás miembros del propio Comité, tomando en consideración la opinión de éstos.

IX. Turnar a la Secretaría y Comisiones los asuntos que sean de su incumbencia y, cuidar de que cada uno de ellos -- cumpla fiel y eficazmente con sus obligaciones.

X. Presidir al Comité de huelga.

XI. Autorizar toda la documentación relativa al movimiento de fondos por cantidades no excesivas.

XII. Informar en cada junta de Comité sobre el resultado de los acuerdos tomados en juntas anteriores.

XIII. Extender, revocar, o sustituir los poderes generales para los asuntos del Sindicato.

XIV. Proveer a la ejecución de los acuerdos dictados por los Congresos, Consejos o Juntas de Comité, cuando su realización no sea de la competencia exclusiva de algunos de los secretarios.

XV. Dar oportuno aviso al Departamento de Registro de - Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de todo cambio ocurrido en los Comités: Ejecutivo Nacional, - Seccionales o Delegacionales.

Las Facultades del Secretario de Trabajo y Conflictos - son:

I. De acuerdo con el Secretario General, avocarse al conocimiento de todos los conflictos y dificultades de trabajo entre el Sindicato y el patrón y entre el trabajador y el patrón o sus representantes.

.....SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

II. De acuerdo con el Secretario General, tratar con el patrón, sus representantes y autoridades respectivas, todos los asuntos que con el trabajo se relacionen, ya sean éstos de uno o varios de sus miembros o del total del Sindicato.

III. Vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo y - Reglamento interior de Trabajo por parte del patrón o sus re presentantes y por parte de los trabajadores.

IV. Informar al Comité Ejecutivo y a la Asamblea sobre las irregularidades que se cometan en el cumplimiento del -- Contrato Colectivo y Reglamento interior de trabajo, por par te de las autoridades y por parte de los trabajadores.

V. Proponer ante el Comité Ejecutivo y ante la Asamblea las modificaciones convenientes que deban hacerse tanto en - el Contrato Colectivo como en el Reglamento interior de Trabajo, sin que nunca pierda de vista los propósitos de la organización sindical y los caracteres propios del S.N.T.S.S.

VI. Asesorar a la Comisión Mixta de Escalafón, cuando - ésta lo solicite.

VII. Las demás que se deduzcan de la naturaleza de sus funciones.

Las Competencias y Facultades, así como las obligaciones del Secretario de Interior y Propaganda, son:

I. Substituir al Secretario General en sus faltas tempo rales.

II. Autorizar con su firma, en unión del Secretario General, la correspondencia con los demás órganos y miembros - del Sindicato, así como con las demás autoridades del Instituto.

III. Acordar, en unión con el Secretario General, la co rrespondencia recibida anotando el trámite que deba hacerse, - turnando para su estudio y resolución la que corresponda a - cada Secretaría o Comisión y reservando para el Consejo o --

.....EL SINDICATO NAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

Congreso Nacional, la que sea de mayor interés.

IV. Llevar el registro de los miembros del Sindicato, en el que conste, nombre completo, fecha y lugar de nacimiento, estado civil, domicilio, categoría y sueldo, fecha de ingreso al trabajo y al Sindicato, con el retrato y firma del interesado, debiendo contener los datos que necesiten para tener al corriente el padrón de socios, con las informaciones que al respecto estarán obligados a enviarle constantemente las Subdelegaciones, Delegaciones y Secciones.

V. Vigilar la buena marcha, en general, de todas las -- oficinas del Sindicato que de él dependen en lo administrativo.

VI. Tener constantemente informada a la masa, por medio de circulares o boletines, cuando el órgano periodístico del Sindicato no vea la luz pública regularmente, de las demás - importantes actividades de la agrupación.

VII. Dirigir y controlar la labor de propaganda exterior y de divulgación que realice el Comité Ejecutivo Nacional.

VIII. Llevar la estadística general de la agrupación.

IX. Dirigir las labores del archivo central del Sindicato.

X. Cuidar empeñosamente porque se conserve la unidad y cohesión del Sindicato, evitando que se alteren las buenas - relaciones que deben existir entre los distintos organismos del mismo y los agremiados.

XI. Vigilar la organización y funcionamiento de las distintas dependencias del Sindicato para procurar que lleven - a cabo su cometido. y

XII. Las demás que se deduzcan de la índole de sus funciones.

Es competencia del Secretario de Ajustes:

I. Avocarse al conocimiento de todos los conflictos y -

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

y dificultades de trabajo entre el Sindicato y el patrón o - sus representantes.

II. Tratar con el Instituto o sus representantes, todos los asuntos relacionados con el trabajo, que sea de uno o va rios de sus miembros, relacionados al interés general de la agrupación.

III. Vigilar el exacto cumplimiento del Contrato Colectivo y Reglamento de Escalafón y de Trabajo, por parte del - patrón o sus representantes.

IV. Exigir que el personal de planta o eventual no se - exceda de la jornada contractual y en su caso pedir que se - paguen las horas extras correspondientes.

V. Informar al Comité Ejecutivo y en su caso al Consejo o al Congreso sobre las violaciones que se ocasionen al Contrato y Reglamentos por parte de las autoridades del Instituto.

VI. Proponer al Comité Ejecutivo y en su caso al Consejo o Congreso, las modificaciones que estime pertinentes introducir en el Contrato y Reglamentos indicados.

VII. Mantener la inviolabilidad del Contrato y Reglamentos, quedando impedido para celebrar convenios que los modifiquen o desvirtúen con menoscabo de los intereses de los -- trabajadores.

VIII. Exigir ante la autoridad que corresponda, todos - los derechos que pertenezcan a la Agrupación o a sus miembros en particular.

IX. Vigilar el exacto cumplimiento de las obligaciones- encomendadas a la Comisión Mixta de Escalafón, asesorando al representante del Sindicato.

X. En los casos de vacantes y una vez corridos los esca- lafones respectivos, proponer los candidatos para cubrirlas.

XI. Promover la huelga general, de acuerdo con los pro-

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

cedimientos fijados en la Ley y los estatutos, asesorandose del Departamento legal.

XII. Informar a los asociados, del estado que guarden sus negocios y solicitar de los mismos todos los documentos y pruebas que se requieran para el mejor éxito de sus reclamaciones.

XIII. Tramitar las licencias que por conducto del Sindicato soliciten los agremiados.

XIV. Cuidar de que las juntas despechen todos los negocios de su competencia promovidos por el Sindicato, o dentro de los términos legales y, en su caso, exigir la responsabilidad en que incurran los funcionarios públicos que en ellos intervengan, por los perjuicios que ocasionen a los trabajadores.

XV. Ser el inmediato superior del Departamento Legal, (de quién dependerá en lo sucesivo).

XVI. Las demás que se deduzcan de la naturaleza de sus funciones.

Son obligaciones y atribuciones del Secretario del Exterior.

I. Firmar, en unión con el Secretario General la correspondencia de su ramo.

II. Cuidar del mantenimiento de las buenas relaciones exteriores del Sindicato, fomentarlas con las demás agrupaciones, dando cuenta al Comité Ejecutivo y, en su caso al Consejo o Congreso, de todo lo que juzgue de interés y que tenga por objeto estrechar más las relaciones con organismos de índole semejante, no sólo del país sino también del extranjero, procurando un intercambio de conocimientos, precisamente de los resultados obtenidos por las experiencias -- realizadas en trabajos de otras instituciones de Seguridad Social.

.....BL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

III. Autorizar a los Comités Ejecutivos Seccionales o Delegación, para que entablen relaciones con las demás agrupaciones del lugar en que residan e intervenir en la marcha de esas relaciones.

IV. Asistir a los actos que celebren las agrupaciones de trabajadores y para los cuales se reciba invitación.

V. Solicitar, previa autorización correspondiente, la solidaridad y cooperación de las demás organizaciones de -- trabajadores del país y ser el conducto para brindar las -- mismas a otras agrupaciones hermanas, en todos aquéllos asuntos en que sea necesario el apoyo del Sindicato.

VI. Promover el envío de compañeros al extranjero para hacer estudios especializados de acuerdo con el Secretario de Previsión Social y Educación.

VII. Las demás que se deduzcan de las facultades anteriores y de la naturaleza de sus funciones.

Son obligaciones y Facultades del Secretario Tesorero:

I. Cuidar de la recaudación de ingresos ordinarios y - extraordinarios.

II. Tener bajo su personal responsabilidad los fondos de la agrupación que deberán ser depositados a nombre del - Sindicato en una institución bancaria.

III. Firmar, en unión con el Secretario General, toda la documentación relacionada con el movimiento de valores - encomendados a su cuidado.

IV. Hacer los pagos que acuerde el Comité Ejecutivo, - Consejo o Congreso autorizado por el Secretario General y - por la Comisión de hacienda.

V. Procurar que la aplicación de los egresos sean en - beneficio exclusivo del Sindicato, siendo responsable en -- unión con el Secretario General, de las cantidades que maneje.

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

VI. Llevar siempre al corriente un libro diario y uno de caja.

VII. Formular mensualmente un corte de caja y un estado general de contabilidad. Los correspondientes a cada semestre deberán publicarse para conocimiento de los asociados.

VIII. Practicar un balance general cada año, que someterá a consideración y aprobación del Congreso.

IX. Poner a disposición de las Comisiones de vigilancia y hacienda la documentación necesaria para facilitar el Trabajo de éstas y proporcionar todos los datos que las mismas le soliciten.

X. En ningún caso, debe hacer préstamos o anticipos de ninguna especie.

XI. Cuidar de la conservación de las oficinas y de sus muebles.

XII. Despachar la correspondencia relativa a las funciones que tiene encomendadas, firmandolas en unión del Secretario General.

XIII. Vigilar por el abastecimiento y buena calidad de los artículos que el Sindicato consume.

XIV. Hacer los descuentos de los sueldos emolumentos o gratificaciones que se acuerden para los Secretarios y empleados del Sindicato por concepto de cuotas sindicales, caja de ahorro y demás que sean procedentes.

XV. Enterar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y a la Caja de ahorro, las cuotas que reduzca en los términos establecidos, y, pagar íntegramente al I.M.S.S. las cuotas de los trabajadores del Sindicato.

XVI. Llevar un inventario valorizado de todos los bienes muebles e inmuebles, útiles, enseres y demás objetos -- pertenecientes a la organización.

XVII. No distraer los fondos en ningún otro objeto que

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

no sean los propios del Sindicato.

XVIII. Hacer los pagos del personal por medio de nóminas y listas de raya.

XIX. Hacer los proyectos de presupuestos para el Comité Ejecutivo Nacional, sujetos a la aprobación del Congreso.

XX. Glosar las cuentas que le sean enviadas por la Secciones, Delegaciones y Subdelegaciones, para incluirlas en sus informes.

XXI. Pedir informes a los tesoreros de las demás entidades del Sindicato acerca del movimiento de fondos y su manejo y dar las instrucciones que procedan para la mejor administración de los mismos.

XXII. Visitar en cualquier tiempo las tesorerías de las Secciones, Delegaciones y Subdelegaciones, para cerciorarse de la buena administración de los fondos del Sindicato, y

XXIII. Las demás que se deduzcan de las anteriores y estén de acuerdo con la naturaleza de sus propias funciones.

Las atribuciones, obligaciones y Facultades del Secretario de Previsión Social y Educación son:

I. Cuidar de que los elementos sindicalizados gocen de las prestaciones señaladas en la Ley Federal del Trabajo, - sobre adquisición de habitaciones cómodas e higiénicas y de todos los demás beneficios en ésta materia.

II. Procurar que todos los asociados disfruten de las ventajas de la Ley del Seguro Social.

III. Procurar que todos los componentes del Sindicato formen parte de la Caja de ahorro.

IV. Atender lo concerniente a la organización y funcionamiento de cooperativas de servicio y de consumo.

V. A falta de Comisiones Permanentes cuidar de que la empresa cumpla con las disposiciones sobre higiene y previsión de accidentes.

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

VI. Atender la correspondencia relacionada con su cargo.

VII. Atender todos los problemas que tengan los miembros del Sindicato con motivo de los estudios profesionales o preparatorios a que estén dedicados.

VIII. Promover todo lo relativo a la preparación ideológica, elevación cultural y mejoramiento profesional de -- los miembros.

IX. Procurar, en general, la celebración frecuente de actos sociales y culturales.

X. Hacer las gestiones necesarias para que el Estado-establezca las carreras profesionales o subprofesionales necesarias para el I.M.S.S., en aquéllas ramas de especialización que no se encuentren establecidas a la fecha.

XI. Brindar a los socios el apoyo moral y material -- que la agrupación tenga a su alcance para la mejor realización de su labor profesional.

XII. Promover la formación y enriquecimiento de las - bibliotecas de la agrupación, procurando de preferencia, la adquisición de obras sobre cuestiones sociales, legales y - técnico-profesionales, de manera que en el D.F. y en cada - Sección Foránea, se establezca una biblioteca cuando menos.

XIII. Gestionar ante la empresa y dependencias oficiales del Gobierno la donación de obras para la formación de bibliotecas de la organización.

XIV. Llevar un registro de las fechas memorables del Sindicato y en general de la clase trabajadora para procurar su celebración.

XV. Procurar la preparación Sindical, doctrinaria y - legal de los socios que los capacite para el desempeño de - los puestos locales y nacionales del Sindicato, abarcando - especialmente conocimientos sobre contratación colectiva, -

..... EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

leyes de trabajo y seguridad, Reglamentos, Teoría económico-social, Estatutos, etc.

XVI. Tomar en consideración en la proporción debida a los miembros de las Secciones foráneas para el otorgamiento de las becas que debe conceder la empresa, de acuerdo con - el Contrato Colectivo de Trabajo.

XVII. Gestionar ante la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades competentes la aceptación e implantación de las medidas que se consideren necesarias para mejorar la educación del pueblo.

XVIII. Gestionar el establecimiento de guarderías infantiles en cada centro de trabajo en que sea necesaria, y

XIX. Todas las demás que se deduzcan de las anteriores y estén de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.

Son funciones del Secretario de Acción Femenil y Juvenil:

I. Cuidar de que las trabajadoras sindicalizadas y los menores disfruten de los descansos y prerrogativas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, la del Seguro Social, el Contrato Colectivo y los Reglamentos, obrando en este -- punto de acuerdo con el Secretario de Ajustés.

II. Procurar la mejor preparación de los elementos femeniles y juveniles.

III. Preparar las iniciativas y proyectos que sean necesarios, de todo aquéllo que tienda al mejoramiento moral, - físico, intelectual y social, de unos y otros.

IV. Llevar las relaciones con las Secretarías de acción Femenil y juvenil de otros Sindicatos, para coordinar su la bor con ellas y con las agrupaciones independientes de esta índole que existan en el país, y

V. Las demás que se deduzcan de las anteriores y estén de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.

!.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

Son atribuciones, obligaciones y Facultades del Secretario de Actas y Acuerdos:

I. Levantar las actas de cada uno de los Congresos o - Consejos Nacionales, juntas de Comité Ejecutivo y Asambleas de rama, las que después de aprobadas asienta en el libro - respectivo.

II. Tomar nota de asistencia a los Congresos, Consejos y Juntas de Comité Ejecutivo y Asambleas.

III. Pasar al Departamento administrativo del Instituto con copia al tesorero, la lista de todos los compañeros que hayan faltado a los Congresos, Consejos, Asambleas o Juntas para que se haga efectiva la sanción correspondiente, cuando haya conformidad al respecto, y en su caso hacer lo propio directamente a la Tesorería del Sindicato.

IV. Cuidar de la redacción y claridad de las actas y - responder de los cambios o alteraciones que se hagan en las mismas una vez aprobadas.

V. Entregar a los Secretarios o Presidentes de Comisiones al día siguiente de que se celebre el Congreso, Consejo, Asamblea o Junta, un resumen de los acuerdos que deban atender.

VI. Controlar la realización de los mismos para estar en aptitud de informar en la siguiente reunión de los acuerdos pendientes de cumplimentarse.

VII. Las demás que se deduzcan de las anteriores de -- acuerdo con la índole de sus funciones.

Son atribuciones, facultades, obligaciones y competencias del Secretario de Asuntos Técnicos:

I. Procurar el perfeccionamiento técnico de los miembros de la agrupación para dar el mayor y mejor rendimiento en su trabajo, organizando conferencias, centros de capacitación, especialización y perfeccionamiento de acuerdo con

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

el Secretario de Previsión Social y Educación del Comité.

II. Avocarse al estudio de los problemas técnicos de la Institución y del Sindicato, proponiendo al Comité Ejecutivo las resoluciones que estime más adecuadas, pudiendo asesorarse para este fin con los Comisionados que estime pertinente.

III. Hacer todos los estudios económicos y de cualquier otra índole, para promover con justificación la elevación de los salarios y la disminución de la jornada asesorándose de los Comisionados que estime necesarios.

IV. Cooperar con el Secretario de Ajustes en la preparación de todas las reformas que deben introducirse en el Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamentos y Convenios, recabando con la debida anticipación las opiniones que sobre el particular tengan los distintos organismos del Sindicato y los agremiados en lo individual.

V. Preparar las reformas que deban hacerse a los Estatutos a fin de que, una vez aprobadas por el Comité Ejecutivo Nacional, puedan someterse a la consideración del próximo Congreso.

VI. Procurar la publicación de un órgano exclusivamente de carácter técnico del Sindicato. y

VII. Las demás que se deduzcan de las anteriores y que estén de acuerdo con la índole de sus funciones.

Con respecto a las Comisiones, éstas son constituidas por tres miembros: uno por parte de los trabajadores, otro por parte de la Empresa y el restante nombrado de común acuerdo. Estas Comisiones celebran juntas, cuando menos cada quince días con objeto de procurar el desempeño de su cometido y sus funciones y atribuciones son las que a continuación citamos.

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

Comisión Mixta de Honor y Justicia.

I. Conocer y rendir dictámenes sobre faltas de los asociados cuya sanción deba ser definida por el Congreso o Consejo.

II. Conocer y dictar sentencia en los casos en que tiene autoridad para ello, relativo a sus funciones de derechos Sindicales menores de treinta días.

Las mayores de treinta días son impuestas en definitiva por los Consejos o Congresos Nacionales o Seccionales.

III. Conocer y formular dictámenes acerca de los asuntos que el Congreso, Consejo o Comité Ejecutivo someta a su consideración.

IV. Velar en general por el mantenimiento de la dignidad y el honor de la agrupación y de sus miembros. y

V. Los demás que se deduzcan de las anteriores y estén de acuerdo con la índole de sus funciones.

Comisión de Hacienda.

I. Inspeccionar la administración de los fondos y bienes del Sindicato a cuyo efecto el Secretario General y el Tesorero ponen a su disposición los libros y documentos que sean necesarios.

II. Conocer y autorizar las erogaciones e inversiones mayores.

III. Conocer y autorizar los informes y cortes de Caja que extraordinariamente y en forma periodica presente el -- Secretario Tesorero, y

IV. Las demás que se deduzcan de las anteriores y estén de acuerdo con la naturaleza propia de sus funciones.

Comisión Nacional de Vigilancia.

I. Vigilar que los Funcionarios de la agrupación no se aparten de sus deberes y obligaciones.

II. Vigilar que los distintos órganos del Sindicato cum

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

plan con lo estipulado por los Estatutos y demás legislación vigente, así como con los acuerdos de los Congresos y los - Consejos.

III. Fiscalizar las cuentas de la Tesorería y en general todas las operaciones económicas que realice la agrupación.

IV. Revisar, con facultades ilimitadas la correspondencia del Sindicato e intervenir en los asuntos del mismo, -- cuantas veces lo estime conveniente.

V. Intervenir en las diferencias que surjan entre el - Comité Ejecutivo Nacional y los demás órganos de la Agrupación a efecto de solucionarlas si es posible y procurar una constante armonía entre todos los trabajadores.

VI. Actuar como parte acusadora en los procesos sindicales que se inicen con hechos denunciados por ella y que - deban ser resueltos o dictaminados por la Comisión de Honor y Justicia.

VII. Convocar a elecciones ordinarias y extraordinarias de funcionarios sindicales cuando, violando los Estatutos, - no lo haga en tiempo oportuno el Comité Ejecutivo.

VIII. Pedir al Comité Nacional convoque a Consejo o -- Congreso general extraordinario cuando lo considere necesario. y

IX. Las demás que se deduzcan de las anteriores y estén de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.

Comisión de Deportes.

I. Fomentar el desarrollo de los deportes entre los asociados, formulando iniciativas tendientes al mejoramiento físico de los miembros del Sindicato.

II. Cooperar con el Instituto en la preparación de contingentes que tengan que presentarse en las manifestaciones, mítines y desfiles.

..... EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

III. Celebrar periodicamente concursos y competencias interiores o con equipos de fuera para lo cuál gestiona -- oportunamente del Comité Ejecutivo Nacional, las facilidades necesarias. y

IV. Las demás que se deduzcan de las anteriores y que estén de acuerdo con la naturaleza propia de sus funciones.

Comisión Nacional de Escalafón.

I. Cumplir y hacer cumplir el Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento de Escalafón.

II. Conocer y dictaminar todos los casos de movimientos escalafonarios que por vacantes o puestos de nueva creación se presenten.

III. Tener al corriente con todas las anotaciones debidas, el Escalafón de Trabajadores Sindicalizados del I.M.S.S. procurando porque se ajuste siempre a las disposiciones del Contrato y Reglamentos respectivos.

IV. Dar a conocer con toda oportunidad las vacantes que se hayan presentado, señalando los plazos para hacer las aplicaciones y en su caso, las fechas de las pruebas. y

V. Las demás que expresamente el Contrato y Reglamento respectivo, le otorguen, las que se deduzcan de todas ellas y que estén de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.

Para ser miembro del Comité Ejecutivo Nacional o de las Comisiones se requiere de cubrir los siguientes requisitos:

I. Ser miembro activo del Sindicato.

II. Ser mexicano por nacimiento.

III. Ser mayor de edad.

IV. Tener una antigüedad no menor de un año como miembro activo del Sindicato.

V. Ir al corriente en el pago de sus cuotas sindicales.

VI. No haber sido suspendido en sus derechos sindicales como consecuencia de faltas cometidas en contra del Sin-

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.
dicato o Instituto.

VII. No ser responsable de malos manejos en el trabajo o en los puestos representativos que haya desempeñado.

4.7 Los Trabajadores de Confianza frente al Sindicato.

Los Trabajadores de Confianza "A", del Instituto Mexicano del Seguro Social son expresamente mencionados en los Estatutos Generales del S.N.T.S.S. en su art. 31, que además establece la situación de los trabajadores sindicalizados -- que fueren promovidos a una plaza de confianza, llamados -- trabajadores de confianza "B" en la cláusula 12 del Contrato Colectivo vigente.

Los Trabajadores de Confianza "A" son:

- a) El Director General.
- b) El Secretario General.
- c) Los Subdirectores Generales.
- d) Los Secretarios particulares de los enumerados.
- e) Los Jefes de Departamento.
- f) Los que hagan las veces de jefes de Departamento en las cajas Regionales, es decir, los que sean jefes de Oficinas o Secciones correspondientes a los Departamentos de Servicios Médicos, contabilidad, servicios administrativos, afiliación y caja.
- g) Los asesores técnicos temporales.
- h) Los ayudantes del Director General.
- i) Los miembros de las Comisiones Técnicas de eficiencia, organización, riesgos profesionales, estudios de reformas a la Ley e implantación del Seguro Social en nuevas circunscripciones territoriales.

.....EL SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

j) Los representantes del Instituto ante las Comisiones Nacionales Mixta de Escalafón y Mixta Disciplinaria y ante las Subcomisiones del mismo género en las Cajas Regionales.

k) Los ingenieros y supervisores en las obras de construcción.

l) El jefe de los servicios aledaños en el D.F.

m) Los mandatarios especiales del Instituto ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, en los asuntos de controversia entre el Instituto y sus trabajadores, incluyendo los asesores técnico-jurídicos de las cajas regionales. y

n) Los inspectores confidenciales al servicio de la Oficina de Inspección, investigación y quejas.

Todos los trabajadores citados en su calidad de representantes del Instituto, "obligan a éste en sus compromisos contractuales con el Sindicato". (20)

"Los miembros del Sindicato que sean promovidos a puestos de confianza, quedan suspendidos en sus derechos Sindicales, debiendo solicitar inmediatamente la licencia respectiva al Sindicato, para que al cesar en la Comisión de confianza, puedan regresar a su puesto de base, de donde procedieron, a menos que en el desempeño del puesto de confianza hubieran incurrido en actos contrarios a los trabajadores y a la Seguridad Social, a la ética o al honor, y que tales actos hubieran ameritado su despido conforme a la Ley, en cuyo caso, la separación opera también respecto del puesto de planta en forma inmediata". (21)

(20) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Contrato Colectivo de Trabajo". (1947) Cláusula 2. Editado por el SNTSS. Mexico 1947. P. 4.

(21) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Estadutos Generales del S.N.T.S.S." (1947). Editado por el SNTSS. Mexico 1947. P. 38.

CAPITULO 5. EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

5.1 Contrato Colectivo de Trabajo 1943.

Como ya lo hemos señalado en el capítulo 3, el primer contrato colectivo de trabajo entre el I.M.S.S. y el S.N.T.S.S. fué celebrado en 1943, por lo que ahora mencionaremos a grandes rasgos las condiciones laborales de los servicios de los empleados del I.M.S.S. en aquél entonces. Para tal efecto, analizaremos al Contrato que consta de 44 cláusulas, en los siguientes aspectos:

1. Clasificación de los trabajadores.
2. Jornadas de trabajo y salarios.
3. Descansos, vacaciones y licencias.

1. Los trabajadores se clasifican en:

- a) Trabajadores de planta.
- b) Trabajadores eventuales.
- c) Trabajadores reajustados.

Trabajadores de Planta. Son aquéllos que permanezcan en el servicio en trabajo de planta, después de treinta días, y ejecutan o desarrollan sus labores en forma normal y permanente para el mantenimiento de las instalaciones y para la realización de las actividades a que se dedica el I.M.S.S.

Trabajadores eventuales. Son aquéllos trabajadores que ingresan al servicio del I.M.S.S. para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada, es decir, los que ejecuten trabajos en la construcción de nuevas instalaciones o en obras que no sean las que se realizan de manera regular y permanente.

Trabajadores reajustados. Son los trabajadores que han quedado fuera del servicio por supresión de puestos o dismi- nución de personal.

.....EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL IMSS.

Con respecto a las jornadas, el contrato colectivo establece la semana de 39 horas, especificando para tal efecto dos tipos de jornadas:

Jornada de 6½ horas, para todos los trabajadores, excepto los que tengan la categoría de servidumbre, actualmente-intendencia.

Jornada de 8 horas, para todos aquéllos que desempeñen labores de servidumbre.

Si tomamos en consideración que en el caso de los trabajadores con jornada de 6½ horas, su salario es superior al establecido como mínimo por la Ley, y evidentemente, de acuerdo a su categoría y jornada, los de ochos horas, lo superarán más aún, encontramos desde entonces, las mejoras laborales que ya en alguna ocasión mencionamos, tiende a ofrecer cualquier contrato colectivo de trabajo, sobre la ley.

En lo concerniente a descansos, vacaciones y licencias, el contrato establece como días de descanso obligatorio, -- con goce de sueldo, los siguientes:

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

En relación con las vacaciones se conceden dos periodos vacacionales anualmente, distribuidos en los dos semestres del año y están constituidos por diez días laborables, lo que significa que no se computan como vacaciones los días de descanso semanal ni los obligatorios que ya hemos citado.

Por último se establece que ante la proximidad del inicio del periodo vacacional, el trabajador percibe su sueldo por adelantado, haciendo efectivo su pago, en el día hábil-

.....EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL IMSS.

inmediato anterior.

Respecto a licencias, el contrato concede a los trabajadores, permisos temporales, con las siguientes particularidades y condiciones:

a) Permisos temporales, hasta por seis meses, sin goce de sueldo, estableciendo como único requisito, que el interesado haga la solicitud para tal efecto, por lo menos, con ocho días de anticipación, excepto en los casos de comprobada urgencia.

b) Permisos temporales sin goce de sueldo, cuando los trabajadores tengan que desempeñar cargos públicos incompatibles con su trabajo.

c) Permisos económicos, hasta por tres días con goce de sueldo, cuando existan causas personales, familiares o de fuerza mayor, que así lo requieran.

Licencias temporales por enfermedad temporal, bajo determinados términos:

a) A quienes tengan menos de un año de servicio, se conceden hasta quince días con goce de sueldo íntegro, hasta quince días más con medio sueldo y hasta treinta días más sin sueldo.

b) A quienes tengan de uno a cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro, hasta treinta días más con medio sueldo y hasta treinta días más sin sueldo.

5.2 El Contrato Colectivo de Trabajo 1953.

En 1953, el contrato colectivo de trabajo consta ya de 20 capítulos y 141 cláusulas, siendo su evolución las mejores que se logran durante las revisiones contractuales.

.....EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL IMSS.

En 1944, se logra la reducción de jornada de choferes- de 8 horas a 6½ horas, pagando el Instituto la hora y media restante como tiempo extra.

Por otro lado, se consigue el primer aguinaldo para -- los trabajadores, el cuál fué acordado el día 6 de Diciembre de 1944 y que consta de "un mes de salario para los trabaja- dores que hubieran laborado por uno o más años al servicio- del Instituto, estableciéndose la parte proporcional a que- nes hayan laborado menos de un año. Esta gratificación no - es rebajada por enfermedad profesional del trabajador ni en caso de maternidad...."(22)

Se formuló y firmó el Reglamento para el suministro de alimentos a los trabajadores de sanatorios y hospitales.

En 1945, el contrato mejora las condiciones de los ser- vicios mediante:

Capacitación Técnica, con la escuela de enfermería del I.M.S.S.

Becas y licencias a pasantes, mediante las cuales se - otorgan permisos a los trabajadores sin goce de sueldo, res- petando sus derechos escalafonarios y de antigüedad, duran- te la realización de su servicio social.

Guarderías infantiles, para los hijos de los trabajado- res, los cuáles al hacer uso de esta prestación, pueden la- borar, mientras la Institución se hace cargo de sus menores hijos.

En 1946, se crea la Comisión Paritaria de Protección - al salario, cuyo objeto es el de hacer, para el trabajador, más fácil y económica, la compra de artículos necesarios en tiendas y almacenes, sin tener que hacer el pago al contado.

En la revisión de 1947-1949, se establece en el contra- to, las siguientes mejoras en los servicios:

Incorporación de la Escuela de Enfermería a la Univer- sidad Nacional.

(22) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Con- trato Colectivo de Trabajo". (1951-1953). Cláusula 107. Editado por el SNRSS. México 1951. P. 93.

.....EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL IMSS.

Cuatro meses y medio de salario, a los deudos del trabajador miembro del Sindicato, que hubiera fallecido.

Anticipo de Aguinaldo. Se establece el servicio de anticipo de aguinaldo, descontado en cinco quincenas y sin de vengar intereses.

Aumento de días no laborables con goce de salario íntegro. Se agregan los días 10 de Mayo, para los trabajadores con hijos y el 14 de Septiembre para todos los trabajadores y más tarde, mediante convenio, el jueves, viernes y sábado de la semana mayor.

Acumulación de dos periodos vacacionales, los cuales - pueden disfrutarse juntos, previo acuerdo del I.M.S.S. y del S.N.T.S.S., sin perjuicio para el Instituto.

Incremento en el número de días en las Licencias por enfermedad no profesional con goce de sueldo íntegro de 30 -- hasta 45 días.

Reconocimiento de la antigüedad, a los empleados eventuales sumando sus días laborables, desde su ingreso al Instituto.

Anteojos para los trabajadores a quienes le hayan sido prescritos por un médico especialista del I.M.S.S.

En 1949, se logra incorporar al contrato Colectivo, el pago supletorio de guardería infantil, en caso de no ser posible el uso de esta prestación, por cuestiones de cupo insuficiente, horario, etc.

En 1951, tres períodos vacacionales al año, para los trabajadores médicos y técnicos radiológicos, que laboran en clínicas y sanatorios, manejando aparatos que producen emanaciones radiactivas.

.....EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL IMSS.

5.3 El Contrato Colectivo de Trabajo 1963.

En el año de 1963, el contrato consta de 145 cláusulas y su conformación se dió de la siguiente manera:

En la revisión de 1951-1953, se establece:

Lotes prediales para los trabajadores, con superficie de 200 M².

Fondo de Ahorro. Mediante el establecimiento de la cláusula 141a. que a la letra dice "el I.M.S.S. crea a favor de sus trabajadores un fondo de ahorro, a partir de la vigencia del presente contrato, que se integrará por el 2% del salario nominal de cada trabajador y que será aportado en su totalidad por el propio Instituto"(23)

Prestaciones para beneficiarios del trabajador, en caso de muerte, que se establecen en la cláusula 86a. del mismo contrato de 1951-1953, "cuando la enfermedad traiga como consecuencia la muerte del trabajador, el Instituto, con intervención del Sindicato, pagará a las personas designadas en el pliego testamentario sindical, y, cuando no exista éste a las señaladas en el art. 297 de la Ley Federal del Trabajo, que tengan derecho a una indemnización equivalente al importe de 150 días del último salario percibido por el trabajador y 50 días por cada año de servicios, estableciéndose la proporción correspondiente a las fracciones del año. Igualmente pagará, el Instituto, a la presentación de la factura de inhumación, el importe de 60 días de salario, por concepto de gastos de funeral."(24)

Es conveniente aclarar que, aún cuando la muerte del trabajador se diera por enfermedad no profesional, se concede el concepto de gastos de funeral, y, así lo estipula ese contrato en su cláusula 83, "en general las estipulaciones -

(23) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. Op. cit. pag. 101.

(24) S.N.T.S.S. Idem. pag. 67.

.....EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL IMSS.

de éste capítulo se aplican a los casos de enfermedad y accidentes de carácter no profesional."(25)

Nivelación de la Rama de servidumbre, con las demás categorías, cambiándose su denominación, de rama de servidumbre por Rama de Intendencia.

El Contrato de 1953, amplía las condiciones de los servicios incluyendo:

Arrendamiento de casas a bajo costo en la Colonia Lomas de Berra.

Préstamos hipotecarios para la adquisición de terrenos y casa habitación.

Almacén de Consumo. En el año de 1954, se establece el primer Almacén de Consumo, donde al adquirir los artículos de consumo y uso diario y común a bajo costo, se lograba aumentar el poder adquisitivo de los salarios.

También, en el mismo año se conviene la cláusula 144 - gratificación con antigüedad, "el Instituto conviene en otorgar a sus trabajadores, por concepto de antigüedad, una gratificación extraordinaria anual que consistirá en:

- a) Un mes de salario, cuando los trabajadores tengan - 10 años de servicio.
- b) quince días a los trabajadores que tengan cinco años de servicios.
- c) Por cada cinco años más de servicio, se aumentarán quince días de sueldo.

Las cantidades que importen las gratificaciones se pagán incorporando la parte proporcional, al salario quincenal del trabajador."(26)

Sobresalarios a Médicos Familiares, Médicos No Familiares y Dentistas, por destinar parte de su jornada a realizar visitas a domicilio a los derechohabientes utilizando - vehículos de su propiedad, viéndose en el caso de soportar-

(25) S.N.T.S.S. ídem. pag. 65.

(26) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Contrato Colectivo de Trabajo". (1953-57) Editado por el - SMSS. México 1955. P. 105.

.....EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL IMSS.

el desgaste del motor, llantas y combustible.

En el año de 1957, se estipula en el Contrato Colectivo: Aumento en el pago de antigüedad, consistente en una - quincena más por cada cinco años.

Juguetes para los hijos de los trabajadores en día de reyes.

Ayuda de renta para los trabajadores, Se inicia con la cantidad de \$150.00.

Compensación para trabajadores fundadores del Sindicato. En un principio con \$218.40.

Compensación para trabajadores que están sujetos a riesgos por insalubridad y emanaciones radiactivas.

Tiendas de Consumo, para los Trabajadores, con el mismo fin que el Almacén que se había inaugurado años antes.

Derecho de tres alimentos al día, a los trabajadores - que laboren bajo el sistema de jornadas acumuladas en hospitales.

5.4 Contrato Colectivo de Trabajo 1973.

El Contrato de 1973, consta de 147 cláusulas y su evolución fué:

En la revisión de 1965, se establecen:

Una quincena más de sueldo en el aguinaldo, con lo que para entonces el aguinaldo de los trabajadores se constituye en tres meses de sueldo nominal entregados de la siguiente - forma:

Medio mes en la primera quincena de Enero.

Medio mes más a elección del trabajador en cualquiera de los periodos vacacionales que disfrute al año.

Dos meses en la primera quincena del mes de Diciembre.

Aumento en la ayuda de Renta en un 50%.

.....EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL IMSS.

Aumento en el concepto de antigüedad a siete quincenas a los trabajadores con 20 años de servicio y nueve quincenas a los de 25 años de antigüedad.

En 1966:

Tres periodos vacacionales a los trabajadores con 20 años de servicio, de 15 días laborables cada uno, y la posibilidad de que podría, el trabajador, optar por disfrutar dos y solicitar uno pagado.

En 1967:

Anticipo de aguinaldo consistente en dos meses de salario.

Aumento del 25% de ayuda de Renta.

En 1969:

Aumento en la ayuda de Renta, de \$375.00 a \$400.00.

Aumento en la gratificación por antigüedad:

- a) Cinco años de servicio: Tres quincenas anuales.
- b) Diez años de servicio: Cuatro quincenas anuales.
- c) Quince años de servicio: Seis quincenas anuales.
- d) Veinte años de servicio: Nueve quincenas anuales.
- e) Veinticinco años de servicio: Once quincenas anuales.
- f) Treinta años de servicio: Trece quincenas anuales.

5.5 Contrato Colectivo de Trabajo 1981.

En el año de 1981, el contrato colectivo de trabajo -- consta de 150 cláusulas y su evolución fué:

En 1977; se establecen:

Ropa especial de Trabajo, calzado y servicio de lavandería para la misma, a los trabajadores que lo requieran -- por la naturaleza de sus labores.

Aumento en la gratificación por antigüedad a 16 quince

.....EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL IMSS.

nas para los trabajadores que tengan 35 años de servicio.

Preferencia para ocupar plazas de confianza, a los -
trabajadores con carta de pasantes o título profesional -
cuando el empleado no haya conseguido el cambio, de acuerdo -
do con el Reglamento de Bolsa de Trabajo, mediante la prese-
ntación de sus documentos al Instituto, que lo acrediten
como profesionista.

En 1979:

Inclusión del Reglamento de Tiendas de Consumo y Re-
glamento de Selección de Recursos humanos.

En 1981:

Descansos extraordinarios para lactancia, antes o al-
término de la jornada, para las madres trabajadoras del --
I.M.S.S. por cada tres horas de trabajo.

Compensación Económica supletoria, en caso de no poder
proporcionar el servicio de lavandería a aquéllos trabajadores
res que lo requieran, por la naturaleza de sus funciones.

CAPITULO 6. CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL EMPLEADO DEL SEGURO SOCIAL A TRAVES DEL CONTRATO COLECTIVO VIGENTE.

6.1 Salario. Jornadas de Trabajo. El Tabulador de sueldos.- Diferencia con el salario mínimo y la jornada de 8 horas de la Ley Federal del Trabajo.

Para el estudio del salario en el Contrato vigente, -- consideramos el capítulo XIII, cláusulas de la 93 a la 107.

La definición de salario la encontramos en la cláusula 93, "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por sueldo, gratificaciones, percepciones, habitaciones, -- primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador a cambio de su trabajo".(27)

Desde luego el salario está en función de la categoría y jornada de trabajo de cada empleado; sin embargo, el salario más bajo que podemos encontrar en el tabulador de sueldos, es superior al mínimo legal, aún cuando a diferencia - de la jornada de 8 horas establecida para tal, encontramos la de 6½ horas.

La cláusula 94 especifica lo que en la Ley Federal del Trabajo encontramos en los artcs. 108 y 109, sobre que el pago de salario se debe realizar en los lugares en que el trabajador preste sus servicios, durante la jornada del día y con el tiempo suficiente en cada turno.

En caso de riesgo de trabajo, para el pago de salario- y prestaciones, la cláusula 95 especifica que se deberá entender por "salario que percibía" el trabajador, el que estaba cobrando en el momento de realizarse el riesgo, o en - su caso, el que le correspondería estar percibiendo debido-

(27) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Contrato Colectivo de Trabajo". (1985-87). Editado por el SNTSS. México 1986. P. 81.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

a que estuviera ocasionalmente desempeñando labores correspondientes a un cargo de mayor salario, por orden de sus superiores el cuál es el que debe tomarse como base para el cómputo respectivo.

Por otro lado, el trabajador tiene la facultad de ejercer el derecho a anticipo de sueldo, especificado en la cláusula 97, con sujeción a las siguientes bases:

"1. Previa solicitud del empleado de base, por conducto del Sindicato se concederá, hasta tres meses de sueldo, una sola vez al año, siendo facultativo para el trabajador usar en una sola ocasión, o en forma fraccionada el derecho que le otorga ésta cláusula.

2. Estos anticipos no devengan intereses.

3. Para amortizar el anticipo, el Instituto hará los descuentos correspondientes de la siguiente manera: En diez quincenas, cuando el anticipo sea de un mes de sueldo, en veinte quincenas, cuando el anticipo sea de dos meses y treinta quincenas cuando el anticipo sea por tres meses."(28)

En caso de que, para el desempeño de sus labores, por necesidades del servicio o por promoción escalafonaria, el trabajador acepte ser movilizado del lugar donde reside a otro distinto, la cláusula 99 establece que, "el Instituto proporcionará, lo mismo que a su esposa o concubina, hijos y a sus padres que dependan económicamente del trabajador, el importe del pasaje en primera clase, los gastos para transporte de su menaje de casa y el importe de 60 días de sueldo".(29)

Como protección al salario, tenemos las cláusulas 103- y 106. La primera especifica el pago de medios de transporte y compensación por pasajes, "a todo el personal que prestara fuera de los límites de la Ciudad de México, de la circunscripción territorial del Estado de México, y de las pobla--

(28) S.N.T.S.S. Op. cit., p.p. 83-84.

(29) Ídem p.p. 84-85.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

ciones asiento de las Delegaciones Regionales y Estatales o viceversa el Instituto les pagará el importe de un pasaje redondo en servicio de primera clase hasta el centro de trabajo donde el interesado preste sus servicios. Igualmente, todo trabajador que resida en algún Municipio y que tenga su Adscripción en otro, o bien de un Estado a otro, siempre y cuando sean colindantes, se le pagará el pasaje en primera clase desde el Estado o Municipio en que viva hasta el Estado o Municipio en donde trabaje, pagándose al trabajador que tenga horario discontinuo, el importe de dos pasajes redondos en primera clase. En caso de que no existiera servicio de primera clase, se pagará el costo del pasaje en el servicio que se encuentre establecido.

Los trabajadores sociales, dentistas, auxiliar de trabajo social y asistente médica que deban desempeñar sus tareas fuera de los centros de trabajo, disfrutará de una compensación mensual de \$1,600.00 para pasajes."(30)

Y la segunda, de acuerdo con la cuál, el salario sólo es objeto de deducciones en los siguientes casos:

- a) La cantidad, que por responsabilidad, resulte a cargo del trabajador según resolución de la Comisión Mixta Disciplinaria o Subcomisiones respectivas.
- b) Adeudos a la Comisión Paritaria de protección al salario y Tiendas de Consumo.
- c) Anticipos de Sueldo.
- d) Pensión alimenticia decretada por el tribunal correspondiente.
- e) Préstamos hipotecarios. y
- f) Cuotas Sindicales.

Por último mencionaremos que el monto del aguinaldo anual de los trabajadores, de acuerdo con la cláusula 107 --

(30) Ídem., p.p. 88-89.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

"....será de tres meses de sueldo nominal y proporcional a los sueldos percibidos. El pago se hará anticipando medio mes en la primera quincena de Enero; medio mes a elección del trabajador, en cualquiera de los periodos en que disfrute sus vacaciones, y los dos meses restantes en la primera quincena del mes de Diciembre.

El aguinaldo se pagará libre de impuestos, absorbiendo los el Instituto.

El derecho a percibir aguinaldo no se afectará por licencias originadas por enfermedad, ni maternidad.

El aguinaldo no tendrá repercusiones de ningún género sobre las demás prestaciones..."(31)

En lo concerniente a las jornadas de trabajo, nos remitiremos al Capítulo V Jornadas y Horarios, cláusula 28 y siguientes del Contrato Colectivo.

La jornada mínima especificada es la de tres horas, otorgada a médicos especialistas y la de cuatro horas a trabajadores técnicos.

De acuerdo con la cláusula 28, las jornadas normales de trabajo, en las diferentes Dependencias son de 6½ horas, y en la medida de la necesidad de ello, existen las jornadas de 8 horas.

Las jornadas son continuas excepto que por requerimiento del servicio, tiene que laborarse horario discontinuo en cuyo caso el trabajador percibe, un 10% más del sueldo normal.

Por lo que toca a la acumulación y distribución de jornadas, la cláusula 29 expresa que aquéllas se rigen por las siguientes normas:

- a) La jornada máxima de servicio continuo es de 24 hrs.
- b) Los Trabajadores de 4 hrs. que laboran la jornada de 24 hrs, descansan invariablemente 6 días consecutivos, -

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

incluido ya el descanso semanal obligatorio;

c) Los trabajadores de 4 horas que trabajen jornada de 12 horas acumuladas, disfrutan invariablemente de dos días de descanso, por cada tres jornadas acumuladas que hubieren laborado, independientemente del séptimo día;

d) Los trabajadores de 6½ hrs. que trabajen jornadas de 24 horas, descansan invariablemente 4 días consecutivos, ya incluido el descanso semanal obligatorio;

e) Los trabajadores de 6½ hrs. que trabajen una jornada acumulada de 12 hrs, disfrutan de un descanso diario por cada jornada acumulada, salvo los que velan los cuales continúan durante sólo 11 hrs; ambos disfrutan de un día más de descanso por cada tres jornadas dobles trabajadas, por concepto de séptimo día.

f) Los trabajadores de 8 hrs. que trabajen jornadas -- acumuladas nocturna y dominical, disfrutan de un día de de ca ns o por cada jornada acumulada de 10 hrs, tres veces a la semana y trabajan además, 23 horas continuas en domingos a l ternos.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 59, 60, 61 y 62 de las fracc. I y II del Apartado - A del art. 123 Constitucional, en los que se establece como jornada máxima la de 8 hrs, el IMSS y el SNTSS, convienen - jornadas continuas hasta de 24 hrs, conviniendo así a ambos y generando por ello, mediante el contrato, una serie de -- prestaciones que mejoran las condiciones del empleado, ésto desde luego, sin rebasar el máximo de 48 hrs. de trabajo a la semana.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

6.2 Actividades Específicas durante la jornada de trabajo: - Los Profesiogramas.

En la cláusula 1a. del Contrato Colectivo, encontramos la definición de profesiogramas, "son las actividades a realizar por el personal de cada categoría".(32)

A pesar de que la definición contractual de profesiograma no es muy amplia y estricta, constituye un aspecto muy importante de las relaciones laborales entre el I.M.S.S. y sus empleados. En efecto, el hecho de que los profesiogramas como relación de actividades específicas durante la jornada de trabajo, según el horario y la categoría de cada trabajador, formen parte del Contrato, significa, que al delimitarse rigurosamente las obligaciones de los trabajadores, se proteja a éstos, para no realizar labores ajenas a las propias.

A continuación citamos los 218 profesiogramas, divididos en nueve grupos:

- I. Grupo de Profesionales.
- II. Grupo de Especializados.
- III. Grupo de Administrativos.
- IV. Grupo de Intendencia, lavandería, Dietología y Transportes.
- V. Grupo de los Centros de Seguridad Social para el Bienestar Familiar.
- VI. Grupo de categorías Polivalentes para Clínicas y -- Clínicas Hospitales Auxiliares.
- VII. Grupo de Categorías de Unidades de Campo y Clínicas Auxiliares.

(32) Ídem., p. 16

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

VIII. Grupo de Categorías Exclusivas en la Operación de Centros Vacacionales.

IX. Grupo de Categorías exclusivas en la operación de - velatorios.

I. GRUPO DE PROFESIONALES.

1. Pasante de Abogado.
2. Abogado.
3. Arquitecto.
4. Ayudante Universal de Contabilidad.
5. Oficial Universal de Contabilidad.
6. Técnico de Contabilidad para los Servs. Foráneos.
7. Técnico para los servs. del Dpto. en el D.F.
8. Contador.
9. Economista.
10. Enfermera General.
11. Enfermera especialista.
12. Enfermera jefe de piso.
13. Partera.
14. Jefe de Parteras.
15. Auxiliar de Farmacia.
16. Oficial de Farmacia.
17. Coordinador de Farmacia.
18. Preparador de recetas.
19. Preparador despachador.
20. Jefe de Turno.
21. Químico responsable.
22. Pasante de Ingeniería.
23. Ingeniero.
24. Dibujante de Construcción.
25. Dibujante de Ingeniería y Arquitectura.
26. Auxiliar de Laboratorio.
27. Citotecnólogo.
28. Laboratorista.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

29. Biologo.
30. Quimico de Laboratorio de análisis clínicos.
31. Quimico Jefe de Sección de Laboratorio.
32. Dentista.
33. Médico Familiar.
34. Médico No Familiar.
35. Médico de Tiempo Completo.
36. Médico de Tiempo Completo para el Centro Médico Nal.
37. Jefe de Grupo de Médicos Familiares.
38. Médico Veterinario Zootecnista.
39. Auxiliar de enfermería en salud pública.
40. Auxiliar de enfermería general.
41. Educadora.
42. Oficial de Puericultura.
43. Técnico de Puericultura.
44. Asistente de Guardería.
45. Asistente Administrativo de Guardería.
46. Orientador.
47. Auxiliar Técnico de Actuariado Social.
48. Oficial Técnico de Actuariado Social.
49. Técnico de Actuariado Social.
50. Actuario Social Matemático.
51. Sociólogo.
52. Trabajadora Social.
53. Técnico Anestésista.

II. GRUPO DE ESPECIALIZADOS.

1. Bibliotecario.
2. Técnico de Bibliotecas.
3. Dibujante "C".
4. Dibujante "B".
5. Dibujante "A".
6. Operador de Procesamiento de Datos.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

7. Ayudante Técnico de Procesamiento de datos.
8. Oficial Técnico de Procesamiento de datos.
9. Coordinador Técnico de Procesamiento de datos.
10. Técnico en Microfotografía.
11. Multilitista.
12. Técnico Radiólogo.
13. Pianista.
14. Electrocardiografista.
15. Fisioterapeuta.
16. Fonoaudiólogo.
17. Masajista.
18. Psicometra.
19. Quinesaterapeuta.
20. Histotecnólogo.
21. Inhaloterapeuta.
22. Optometrista.
23. Ortopedista.
24. Radioterapeuta.
25. Heliografista.
26. Auxiliar de Técnico en servs. de alimentación.
27. Dietista.
28. Psicólogo.
29. Técnico en el manejo de aparatos para electrodiagnóstico.
30. Operador de Máquinas de revelado automático.
31. Ayudante de autopsias.
32. Yesista.
33. Cuidador de animales de laboratorio.

III. GRUPO DE ADMINISTRATIVOS.

1. Auxiliar almacenista.
2. Almacenista.
3. Almacenista responsable.
4. Coordinador de almacenes.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

5. Cajera en Tiendas.
6. Operador de tiendas.
7. Jefe de Línea en tiendas.
8. Ayudante de cajero "B".
9. Ayudante de cajero "A".
10. Cajero "D".
11. Cajero "C".
12. Cajero "B".
13. Técnico en telecomunicaciones "A".
14. Técnico en telecomunicaciones "B".
15. Técnico en telecomunicaciones "C".
16. Operador telefónico "A".
17. Operador Telefónico "B".
18. Operador Telefónico "C".
19. Coordinador de Operadores telefónicos.
20. Operador de Telex y Telegráfico "A".
21. Operador de Telex y Telegráfico "B".
22. Operador de telex y Telegráfico "C".
23. Coordinador de Operadores de Telex y telegráficos.
24. Redactor "B".
25. Redactor "A".
26. Auxiliar Universal de Oficinas.
27. Ayudante Universal de Oficinas.
28. Oficial Técnico de Oficinas.
29. Técnico de Archivos.
30. Oficial de dependencia técnica.
31. Oficial Técnico de Estadística.
32. Coordinador Técnico de Oficinas.
33. Coordinador Técnico de Archivos.
34. Coordinador de Dependencia Técnica.
35. Coordinador Técnico de Estadística.
36. Jefe de Grupos de Oficina.
37. Especialista en servicios de Archivo.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

38. Jefe de grupos de servs. técnicos.
39. Especialista en servs. técnicos.
40. Jefe de grupos de servs. de estadística.
41. Especialista en servs. administrativos.
42. Especialista en servs. de estadística.
43. Codificador Clínico.
44. Jefe de Oficina "A".
45. Jefe técnico de cobranza y adeudos.
46. Jefe de grupos de servs. de personal.
47. Auxiliar de servs. administrativos.
48. Asistente Médica.
49. Coordinadora de asistentes Médicas.

IV. GRUPO DE INTENDENCIA, LAVANDERIA, CONSERVACION,
DIECETOLOGIA Y TRANSPORTES.

1. Auxiliar de servs. de intendencia.
2. Ayudante de servs. de intendencia.
3. Oficial de servs. de intendencia.
4. Operador de servs. de lavandería.
5. Oficial de servs. de lavandería.
6. Intendente.
7. Elevadorista.
8. Peluquero.
9. Oficial de conservación.
10. Técnico de Conservación A-1/Electricista-Eqpo. médico.
11. Técnico de Conservación A-2/Electricista-Eqpo. médico.
12. Técnico de Conservación A-3/Electricista-Eqpo. médico.
13. Técnico de Conservación A-4/Electricista-Eqpo. médico.
14. Técnico de Conservación B-1/Mecánico-plomero.
15. Técnico de Conservación B-2/Mecánico-plomero.
16. Técnico de Conservación B-3/Mecánico-plomero.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

17. Técnico de Conservación B-4/Mecánico-plomero.
18. Técnico de Conservación C-1/Casa de Máquinas.
19. Técnico de Conservación C-2/Casa de Máquinas.
20. Técnico de Conservación C-3/Casa de Máquinas.
21. Técnico de Conservación C-4/Casa de Máquinas.
22. Técnico de Conservación D-1/Electricista-Equipo médico-mecánico-plomero.
23. Técnico de Conservación D-2/Electricista-Equipo médico-plomero.
24. Técnico de Conservación D-3/Electricista-Equipo médico-plomero.
25. Técnico de Conservación D-4/Electricista
26. Machetero.
27. Operador "B" intercomunicación Neumática.
28. Operador "A" intercomunicación Neumática.
29. Auxiliar de servicios de dietología.
30. Ayudante de servicios de dietología.
31. Oficial de servicios de dietología.
32. Chofer.
33. Motociclista.
34. Controlador de transportes.

V. GRUPO DE LOS CENTROS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR.

1. Orientadora de actividades familiares.
2. Orientadora de actividades artísticas/Ramo de danza regional, clásica y moderna.
3. Orientador de Actividades Artísticas/Ramo:maestro - de música.
4. Orientador de Actividades Artísticas/Ramo:Arte dramático.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

5. Orientador de actividades artísticas/rama de artes - plásticas.
6. Orientador de iniciación cultural.
7. Orientador Técnico médico.
8. Auxiliar de orientador técnico médico.
9. Orientador de educación física.
10. Profesor de educación física "A".
11. Profesor de educación física "B".
12. Profesor de educación física "C".
13. Auxiliar de Trabajo Social.
14. Salvavidas.

VI. GRUPO DE CATEGORIAS POLIVALENTES PARA CLINICAS Y - CLINICAS HOSPITALES.

1. Auxiliar de enfermería de Unidad Médica.
2. Auxiliar de Administración de Unidad Médica.
3. Auxiliar de limpieza y cocina de Unidad Médica.
4. Auxiliar de servs. generales de Unidad Médica.

VII. GRUPO DE CATEGORIAS DE UNIDADES MEDICAS DE CAMPO - Y CLINICAS AUXILIARES.

1. Médico en Unidad Médica de Campo.
2. Dentista en Unidad Médica de Campo.
3. Auxiliar de Area Médica en Unidad Médica de Campo.
4. Operador de servs. auxiliares en Unidad de Campo (Ra diodiagnóstico).
5. Operador de servs. auxiliares en Unidad Médica de -- Campo (laboratorio).
6. Auxiliar de Administración en Unidad Médica de Campo.
7. Auxiliar de servs. generales en Unidad Médica de Cam po.
8. Operador de mantenimiento en Unidades Médicas de Cam po.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL INSS.

- 9. Dentista en Unidad Médica de Esquema Modificado y - Campo.
- 10. Auxiliar de Atención Médica en Unidades Médicas de Esquema modificado.
- 11. Operador de servicios de Radiodiagnóstico en Unida des de Esquema modificado y Campo.
- 12. Auxiliar de Laboratorio en Unidades Médicas de Es- quema modificado y Campo.
- 13. Auxiliar de Administración en Unidades de Esquema - modificado y Campo.
- 14. Auxiliar de servicios generales en Unidades Médicas de Esquema Modificado y Campo.
- 15. Oficial de Conservación en Unidades Médicas de es- quema Modificado y Campo.

VIII. GRUPO DE CATEGORIAS EXCLUSIVAS EN LA OPERACION - DE CENTROS VACACIONALES.

- 1. Operador auxiliar de centros vacacionales.
- 2. Jardinero fumigador de centros vacacionales.
- 3. Operador de servicios internos de centros vacacionales.
- 4. Vigilante de centros vacacionales.
- 5. Auxiliar de hospedaje de centros vacacionales.
- 6. Auxiliar de administración de centros vacacionales.
- 7. Auxiliar de atención médica de centros vacacionales.
- 8. Operador de vehículos de centros vacacionales.
- 9. Operador de conservación de centros vacacionales.
- 10. Operador de seguridad en Albercas de Centros vacacio- nales.
- 11. Auxiliar de operación contable de centros vacaciona- les.
- 12. Lavandero de Centros vacacionales.
- 13. Planchador en Centros vacacionales.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

IX. GRUPO DE CATEGORIAS EXCLUSIVAS EN LA OPERACION DE VELATORIOS.

1. Auxiliar de velatorio.
2. Operador de velatorio.
3. Ayudante de embalsamamiento.

6.3 Los Catálogos de Requisitos. Relación con los Reglamentos del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Catálogo de requisitos del Contrato Colectivo de -- Trabajo, podemos definirlo como la relación enumerada de requisitos necesarios, de acuerdo a la categoría a ocupar para que los candidatos puedan aspirar al puesto correspondiente, según sea el caso. Esto significa, que con objeto de homogenizar el sistema de requisitos solicitados a candidatos y trabajadores aspirantes a las diferentes categorías relacionadas en los profesiogramas, cada plaza cuenta con un número determinado de condiciones preestablecidos en el Catálogo que forma parte del Contrato.

Actualmente, el Catálogo consta de 86 requisitos, los cuales se presentan al trabajador o candidato, el cuál debe cumplir los propios a la categoría a que aspire, en dos supuestos:

a) Ante la solicitud de primer Ingreso.

b) Ante la solicitud de cambio de categoría o plaza es calafonaria.

Ante la solicitud de primer ingreso, los requisitos -- son cubiertos de acuerdo al Reglamento de Bolsa de Trabajo, que es el conjunto de artículos que norman a la Bolsa de -- Trabajo como organismo que opera el registro de candidatos y su nominación para ocupar plazas vacantes en categorías --

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

autónomas o de pie de rama, considerando como candidatas a los aspirantes calificados que hayan satisfecho todos y cada uno de los requisitos exigidos por el Contrato con respecto a la categoría de que se trate y que hayan aprobado - las pruebas de ingreso relativas.

Ante la solicitud de cambio de categoría o plaza escalafonaria, los requisitos son cubiertos de acuerdo con el - Reglamento de Escalafón, pudiendo aspirar a estos movimientos, sólo el personal de base. Este Reglamento es el conjunto de artículos que norman los requisitos que deben satisfacerse para todo movimiento escalafonario.

Para tal efecto, se cuenta además del Catálogo de requisitos, con el Catálogo abierto de movimientos escalafonarios que consta de 10 requisitos, sólo para trabajadores de base aspirantes a plazas escalafonarias.

Por último, tenemos el Catálogo abierto de relaciones de mando que consta de 22 especificaciones y, cuyo objetivo es, precisamente establecer las relaciones de mando, de acuerdo a la categoría y Adscripción del trabajador.

De esta manera establecemos una estrecha relación entre los profesiogramas, Catálogos de requisitos, abierto de movimientos escalafonarios y de relaciones de mando y los Reglamentos de Bolsa de Trabajo y de Escalafón. Analicemos esta relación a través del profesiograma de actividades, el cuál, en el caso de la categoría de Auxiliar Universal de - Oficinas, se especifica de la siguiente manera:

"Auxiliar Universal de Oficinas.

Requisitos: 4 ó 49, 27, 34, 35, 37, 46 y 50

Relaciones de Mando: 3, 4 y 19.

Movimientos Escalafonarios: 2, 3 y 6

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

Actividades: Recibe y/o archiva correspondencia, solicitudes, historias clínicas, tarjetas, formas y otros documentos en orden alfabético, numérico, por materia o cualquier otro sistema adoptado por el Instituto; codifica, clasifica, cataloga, forma expedientes, glosa, intercala, desintercala documentos, solicita, efectúa y prepara préstamos de documentos o expedientes y opera catálogos y equipos de registro. Elabora mecanográficamente oficios, informes, solicitudes, reportes, memorándums, cuadros numéricos y de información estadística, sténciles y otro material de copia directa. Toma dictados en taquigrafía y los transcribe en máquina. Recibe, prepara, registra y envía correspondencia, documentos, tarjetas y formas. Verifica y corrige nombres, vigencias, fechas, números y totales de datos consignados en documentos, oficios, formas, listados, informes, requisiciones, pedidos y movimientos de expedientes; asienta registros de entrada y salida de cargos y descargos, altas y bajas y cambios y movimientos referentes a personas, dinero, valores, cosas, Adscripciones, documentos. Opera tablas oficiales de pagos, adeudos o intereses y maneja formas continuas. Ejecuta actividades de identificación. Participa en levantamiento de inventarios. Atiende requerimientos del servicio y a derechohabientes y al público en forma directa o por medios de telecomunicación o intercomunicación para informar, orientar, aclarar, o recibir y/o entregar solicitudes de información, servicios o documentos, formas y tarjetas. Atiende llamadas telefónicas y concierta entrevistas, opera máquinas, aparatos y equipos de oficina. Corta, monta y archiva película de microfilm, localiza datos en los rollos y cuadros; opera aparatos lectores de microfilm, en donde existen éstos servicios."(33)

De acuerdo con el Profesiograma, para ingresar al ser-

(33) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Profesiogramas de actividades". Editado por el SNISS, MEX. 1986. p.p. 219-220.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

vicio del I.M.S.S. con la categoría de Auxiliar Universal - de oficinas, los aspirantes deben llenar, según el Catálogo, acorde con el Reglamento de bolsa de Trabajo, los siguientes requisitos:

4. Certificado de Secundaria o prevocacional. ó

49. Certificado de carrera comercial o su equivalente que incluya las siguientes materias: Redacción y documentación, mecanografía, taquigrafía, archivonomía, y equipos de registro y nociones de contabilidad.

27. Exámen de capacidad y ejecución práctica de las labores a su cargo con las características que en cada caso requieran.

34. Comprobación de buenos antecedentes.

35. Condiciones físicas normales.

37. Edad: de 16 a 30 años.

46. Haber tomado el curso de capacitación de ingreso. y

50. Capacitación previa al ingreso sobre operación de máquinas y equipos de oficinas.

Una vez que el aspirante haya ingresado como trabajador, sus relaciones de mando, de acuerdo con el Catálogo correspondiente son:

3. Directas del jefe de la dependencia.

4. Directas del Director o jefe de Unidad.

19. Indirectas del Instituto, siempre a través del Jefe de la dependencia o de la persona designada al efecto.

Y, por último, obtenida la base, al aspirar a cambio de rama o de plaza escalafonaria, el trabajador debe cubrir los requisitos, acordes con el Reglamento de Escalafón y Catálogo abierto de movimientos escalafonarios.

2. Por antigüedad a la categoría inmediata superior.

3. Por prueba de oposición y concurso. y

6. Por exámen o cualquier categoría de otra rama.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

6.4 Prestaciones. Protección Laboral. Los Reglamentos.

De acuerdo con la finalidad que persiguen, podemos dividir las cláusulas expresadas en el convenio laboral en:

- a) Aclaratorias o definitorias.
- b) Prestacionales.
- c) Protectoras.

Aclaratorias o definitorias son aquéllas cláusulas que establecen o definen la terminología a ocuparse en el contrato por ejemplo, la cláusula primera, que establece las definiciones de los términos que se ocupan a lo largo del convenio, como Adscripción, Bolsa de Trabajo, sobresueldo, categorías nuevas, etc.

Prestacionales, son las cláusulas que, como su nombre lo dice, establecen una prestación complementaria del salario de los trabajadores.

Protectoras, son aquéllas cláusulas que esencialmente tienden a salvaguardar el salario, así como mantener en vigor la relación laboral del trabajador con la empresa.

Las cláusulas prestacionales del Contrato son:

Cláusula 47. Vacaciones. Establece los siguientes derechos de los trabajadores.

a) Disfrutar un periodo vacacional semestralmente, de 10 días hábiles, por lo que, consecuentemente, no se computan días de descanso obligatorio o semanal.

b) Disfrutar de un día más de vacaciones por cada año de servicios sin que el periodo vacacional pueda exceder a 15 días.

c) Disfrutar de tres periodos vacacionales, los trabajadores con 20 años o más de servicios, pudiendo optar por disfrutar dos y solicitar el tercero pagado en efectivo.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

d) Disfrutar tres periodos vacacionales al año, los -- trabajadores que, por razón de sus labores, están expuestos en forma continua y permanente a emanaciones radiactivas.

e) A reposición de los días laborables que, por enfermedad se haya visto impedido de disfrutar, previa presentación de la incapacidad correspondiente.

Cláusula 66. Baños. Esta cláusula establece que, cuando así lo requiere el medio de trabajo, el trabajador tiene derecho al uso de las instalaciones de baños y lavabos, que para tal efecto, deben tener las clínicas, hospitales, almacenes, etc.

Cláusula 69. Ropa de Trabajo y Uniformes. En lo concerniente, se establece el derecho de recibir ropa especial, - uniforme y calzado, así como el servicio de lavandería ó, - en su caso, el equivalente al costo de ese servicio en las lavanderías comerciales, en los términos del Reglamento de ropa e Uniformes que más adelante detallaremos.

Cláusula 75. Anteojos. Derecho de los trabajadores de recibir, anteojos de buena calidad, cuando le sean prescritos por médicos especialistas al servicio del Instituto, -- cuantas veces sea necesario y, en casos necesarios y especiales, lentes de contacto.

Cláusula 76. Guarderías Infantiles. Derecho a hacer -- uso de guardería, a aquellas trabajadoras madres, trabajadores viudos o divorciados, previa comprobación, con hijos mayores de 45 días y hasta seis años de edad, durante las horas de su jornada laboral, o en su caso, a solicitud del interesado o por imposibilidad del Instituto de proporcionar el servicio, una cantidad compensatoria consistente en --- \$ 2,000.00 mensuales, por cada hijo que requiera del servicio de guardería.

Cláusula 80 Bis. Reparto de juguetes. Se establece el derecho de los trabajadores, de recibir, para sus hijos, du

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

rante la primera semana del mes de Enero, con motivo del día de reyes que se verifica anualmente.

Cláusula 81. En cumplimiento a esta cláusula, el Instituto otorga créditos hipotecarios o con garantía fiduciaria a los trabajadores de base con antigüedad, cuando menos, de un año, de acuerdo al Reglamento de Créditos hipotecarios, el cuál establece que esta prestación debe ser destinada exclusivamente a las siguientes finalidades:

"a) A la adquisición de casa construida o en construcción, que sea destinada, precisamente a casa habitación del trabajador;

b) A la construcción o terminación de casa habitación del trabajador, en terreno propio;

c) A la adquisición de Departamento o casa habitación en condominio destinado a habitación del trabajador;

d) A ampliación o reparación de la casa habitación del trabajador.

e) A la liberación de gravámenes hipotecarios que pesen sobre la casa habitación del trabajador.

f) A saldar terreno y construir casa habitación del trabajador."(34)

Cláusula 86. Sobresueldo a Médicos y Dentistas. A los trabajadores con estas categorías le son concedidas compensaciones, por el desgaste de automoviles de su propiedad y combustible, al realizar visitas domiciliarias, de acuerdo a su categoría y jornada.

Cláusula 97. Anticipo de sueldo. Hasta por tres meses de salario, a los trabajadores de base, teniendo éstos la opción de solicitarlo junto o fraccionado y sin que devengan intereses.

Para amortizar el anticipo de sueldo concedido, el Instituto hace los descuentos, en diez quincenas si lo autorizado fué de un mes de salario, en veinte quincenas si lo au

(34) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Contrato Colectivo de Trabajo". (1985-87). Editado por el SNITSS. México 1986. p.p. 69-70.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

torizado fué de dos meses y treinta quincenas si fué de tres meses de salario.

Cláusula 103. Compensación por pasajes, a todo el personal que preste sus servicios fuera de los límites de la ciudad de México, de la circunscripción del Estado de México y de las poblaciones asiento de las Delegaciones Regionales y Estatales. De igual forma, las trabajadoras sociales, dietistas, auxiliar de trabajo social y asistente médica, que deban desempeñar sus tareas fuera de los centros de trabajo, disfrutaran de una compensación mensual para pasajes.

Cláusula 104. Alimentación a los trabajadores de las Unidades Médico hospitalarias directas, de acuerdo con el reglamento de suministro de Alimentos, que más adelante detallaremos.

Cláusula 107. Aguinaldo. Se establece que el aguinaldo anual de los trabajadores consta de tres meses de sueldo nominal y proporcional a los sueldos percibidos, estableciéndose la parte proporcional para los trabajadores que hayan prestado sus servicios por un término inferior a un año y no tiene repercusiones de ningún género sobre las demás prestaciones.

Su forma de pago se hace, "anticipando medio mes en la primera quincena del mes de Enero, medio mes a elección del trabajador, en cualquiera de los dos periodos en que disfrute de sus vacaciones y dos meses en la primera quincena del mes de Diciembre."(35)

Cláusula 112. Becas, para los trabajadores que así lo requieran para recibir cursos en territorio nacional o extranjero, para cumplir su servicio social obligatorio o consistentes en reducción de jornada, de conformidad con el Reglamento de la Comisión Mixta de Becas, que más adelante analizaremos detalladamente.

(35) O.N.F.S.S. Op. cit., pag. 90.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

Cláusula 116. Acción Deportiva. Establece el derecho de los trabajadores para utilizar las instalaciones deportivas, propiedad del Instituto, de conformidad con el Reglamento de Actividades deportivas, que analizaremos más adelante.

Cláusula 127. Notas de Mérito, para los trabajadores - que merezcan un reconocimiento como éste, el cuál se traduce en un día más de aguinaldo, por cada nota, de acuerdo -- con el Reglamento Interior de Trabajo.

Cláusula 141 Bis. Comisión Paritaria de Protección al - Salario. Esta cláusula establece dicho organismo, a efecto - de que mediante él, el Instituto avale créditos a los traba - jadores para la adquisición de artículos de uso y servicios específicos en mejores condiciones económicas de costo y -- forma de pago.

Cláusula 142. Tiendas. En cumplimiento de esta cláusula el Instituto cuenta con tiendas de consumo para uso de - sus trabajadores de conformidad con el Reglamento de Tien-- das que analizaremos en lo sucesivo.

Cláusula 142 Bis. Despensa. Para los trabajadores de - menor salario, consistente, a la fecha, en \$ 1,200.00 quincenales, estableciendo el tope para percibir esto, hasta a aquéllos trabajadores con sueldo mensual equivalente al de la categoría de Auxiliar Universal de Oficinas de ocho horas.

Cláusula 144. Gratificación por Antigüedad. En cumplimiento a esta cláusula, el Instituto otorga a sus trabajado - res, una gratificación extraordinaria anual consistente en:

"a) Cuatro quincenas de sueldo, a los trabajadores, que tengan cinco años de servicio;

b) Cinco quincenas de sueldo, cuando los trabajadores tengan diez años de servicio;

c) Siete quincenas de sueldo, para los trabajadores -- que tengan quince años de servicio;

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

d) Diez quincenas de sueldo, para los trabajadores que tengan veinte años de servicio;

e) Doce quincenas de sueldo, para los que tengan veinticinco años de servicio;

f) Catorce quincenas de sueldo para los que tengan -- treinta años de servicio;

g) Dieciséis quincenas de sueldo, para los que tengan treinta y cinco años de servicio.

A los trabajadores fundadores, se les concede, adicionalmente una gratificación fija de \$ 1,000.00 mensuales.

Las cantidades que importan la gratificación, se pagarán incorporando la parte proporcional al sueldo quincenal de cada trabajador".(36)

Cláusula 146. Adquisición de automóviles, por parte del Instituto, para uso personal de sus trabajadores con el 30% de enganche y plazo de amortización de 48 quincenas y causan do un interés del 7% anual sobre saldos insolutos.

Las cláusulas protectoras de las condiciones laborales del trabajador del I.M.S.S. son:

Cláusula 31. Detenciones. " en el caso de que un trabajador sea privado de su libertad por cualquier motivo relacionado con la prestación de sus servicios al Instituto, se le pagarán los salarios, correspondientes al periodo en que hubiera estado detenido, así que quede probada la inculpabilidad correspondiente y su antigüedad no será afectada."(37)

Cláusula 39. Permisos económicos. por la estipulación de esta cláusula el Instituto concede permisos económicos - hasta por tres días con goce de salario, siempre que existan causas personales, familiares o de fuerza mayor que hagan - indispensable la ausencia del trabajador en su puesto.

Cláusula 43. Limitación a la Rescisión. Esta dispone - que los trabajadores que gocen de licencia sindical así co-

(36) Ídem., P.P. 106-107.

(37) Ídem., pag. 40.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL INSS.

mo los que tengan quince años de servicios o más de antigüedad no serán sujetos a rescisión de contrato. Los primeros durante el tiempo que duren en su cargo o comisión y, los segundos sólo podrán ser rescindidos por algunas de las causas señaladas en la Ley, que sea particularmente grave o -- que haga imposible su continuación.

Cláusula 70. Mobiliario, útiles, herramientas e instrumentos de trabajo. Establece el derecho del trabajador para recibir, sin costo alguno, el equipo, útiles, instrumentos, material y herramientas que sean necesarias para el desempeño de sus labores así como el equipo necesario para su protección, todo ello, de buena calidad.

Cláusula 71. "Ningún trabajador será responsable de -- las demoras o transtornos que sufran las labores, cuando ésto sea ocasionado por la mala calidad o mal estado del equipo, del mobiliario, útiles, herramientas o instrumentos de Trabajo."(38)

Cláusula 72. Esta cláusula establece la responsabilidad del trabajador en caso de extravío o destrucción del material o equipo, propiedad del Instituto, sólo cuando se trate de bienes de uso personal, se haya entregado a través de -- resguardo y, previa investigación, se pruebe que haya mediado negligencia, descuido o mala fé, sin que en ningún caso la cantidad exigible pueda ser mayor del importe de un mes de sueldo del trabajador.

Cláusula 77. " En casos de maternidad, la trabajadora al servicio del Instituto, tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

I. A noventa días de descanso con salario íntegro a partir de la fecha en que el médico expida la incapacidad por -- maternidad.

II. A la entrega de equipo completo de ropa (canasti--

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

11a) de buena calidad para el recién nacido, inmediatamente después del parto del producto viable.

III. A suministro de leche durante los primeros diez meses de edad del niño.

IV. A las demás prestaciones que menciona la Ley del Seguro Social.

Las esposas o concubinas de los trabajadores, beneficiarias de los mismos tendrán derecho a las prestaciones de las fracciones II y III, y

V. Durante los primeros seis meses a partir de la fecha de reanudación de labores, las madres trabajadoras tendrán derecho a un descanso extraordinario por cada tres horas de trabajo, en la inteligencia de que aquéllas con 6½ horas o menos disfrutarán durante su jornada de un solo descanso de media hora para este objeto, descanso extraordinario que podrá tomarse al iniciar o terminar su jornada." (39)

Cláusula 83. Atención Médica, para los trabajadores del Instituto por el mismo, en razón de su domicilio para determinar su Adscripción.

Y por otro lado, que cuando los trabajadores se vean obligados a consultar al médico, y el padecimiento que presenten les impida laborar, previa autorización médica podrán retirarse y marcar su tarjeta de asistencia con el sello de "se retiró enfermo", autorizado por el jefe de la dependencia.

Cláusula 101. Arrestos y Fianzas. "Cuando los trabajadores sean detenidos por causas directamente relacionadas con el cumplimiento de sus habituales obligaciones como servidores del Instituto y siempre que no se trate de faltas o delitos cometidos en contra del propio Instituto, éste se obliga a llevar, por conducto de sus abogados, la defensa del trabajador afectado y cubrirá el importe de fianzas, p

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

sajes y gastos originados en el proceso además de sus salarios...." (40)

6.4.1 Reglamento de Actividades Deportivas.

El Reglamento de actividades deportivas, norma detalladamente a la cláusula 118 del Contrato Colectivo de Trabajo que le da origen.

Consta de 9 artículos, los cuales en esencia especifican que, todos los trabajadores del Instituto, padres, cónyuges e hijos, tienen derecho a hacer uso de las instalaciones deportivas, sin costo alguno, estableciéndose como único requisito, la presentación de la credencial que lo acredite como trabajador o familiar del mismo.

Además, en caso de ser seleccionado para representación del Sindicato, se concede al mismo, en caso necesario, pase de salida oficial o licencia con goce de salario íntegro, - mediante la Comisión Nal. de Deportes que es el organismo - encargado de vigilar que se de fiel cumplimiento al Reglamento en vigor.

6.4.2 Reglamento para el Suministro de Alimentos.

Escencialmente, a través de sus tres capítulos y 18 artículos, el Reglamento establece, que de acuerdo con la jornada de trabajo de los trabajadores que presten sus servicios en Unidades Médico-hospitalarias se definen sus derechos a alimentos;

Los trabajadores con 6½ horas de jornada no tienen derecho a ningún alimento, excepto que por necesidades del ser

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

vicio, continuen laborando. En tal caso, tienen derecho a un alimento.

Los trabajadores de 8 hrs., tienen derecho a un alimento, el cuál disfrutan, dentro de su jornada. En caso de continuar laborando, recibe otros alimentos, según la prolongación de su jornada.

Los trabajadores con jornada nocturna de 10 horas como mínimo tienen derecho a dos alimentos.

Por último, los trabajadores con jornada mínima de 23 horas continuas como mínimo, en jornada acumulada o guardías tienen derecho a tres alimentos al día.

Todo ello, se debe ajustar a los horarios establecidos en cada Unidad.

Como única prohibición establece la de no poder sustraer de la Unidad o centro de Trabajo, alimentos en crudo o preparados que sirvan en el mismo.

6.4.3 Reglamento de Becas.

Este reglamento tiene su origen en la cláusula 11 del Contrato, consta de 6 Capítulos y 26 artcs. relativos a las becas, que el Instituto otorga a sus trabajadores.

El organismo encargado de vigilar que se cumpla con las disposiciones al respecto y recibir y tramitar las becas debidamente requisitadas es la Comisión Nal. Mixta de Becas, la cual está integrada por un representante del Instituto y un representante del Sindicato.

Por Beca, establece su artículo 1o. se tienen las siguientes acepciones: Aportación económica, permiso con salario, con parte proporcional del mismo o sin salario y la reducción de jornada hasta en un 25% sin perjuicio del sala

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

rio.

Escencialmente, los aspectos relevantes del Reglamento son las clases de becas y requisitos para las mismas.

Existen 8 clases de becas:

- I. Becas íntegras para el extranjero.
- II. Becas íntegras para la República.
- III. Becas parciales para el extranjero.
- IV. Becas parciales para la República.

V. Becas para reuniones, prácticas profesionales, cursos de capacitación, de actualización, de formación, de pregrado, y postgrado y perfeccionamiento para todas las categorías y disciplinas en materias aplicables a la Seguridad Social que organice el Instituto o que se realicen en otras Instituciones.

VI. Becas para el estudio de disciplinas de interés -- particular del solicitante, que pretende incrementar sus conocimientos en alguna materia de su elección.

VII. Becas consistentes en reducción de jornada de labores.

VIII. Becas para cumplir con el servicio social obligatorio.

Las becas íntegras para el extranjero y el interior de la República dan derecho a goce de salario íntegro, inscripción, libros, pago del curso y pasajes de ida y vuelta, además de una mensualidad para subsistencia.

Las Becas parciales para el extranjero o para el interior de la República dan derecho a goce de salario íntegro - o proporcional y a la conservación de los derechos escalafonarios.

Las Becas para el estudio de las disciplinas de interés particular así como las aplicables a la Seguridad Social - pueden ser íntegras, si son impartidas por el Instituto o -

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

parciales si son impartidas por otras instituciones.

Las becas consistentes en reducción de jornada, operan para aquéllos trabajadores de base con antigüedad mínima de un año, que cursen carreras profesionales y de carácter Unversitario o de tipo Politécnico y pueden reducir la jornada del trabajador hasta en un 25% de su duración.

Las becas para cumplir con el servicio social obligatorio, dan derecho a goce de salario íntegro por el tiempo en que el trabajador preste sus servicio social obligatorio, - previa comprobación de ello, conservando todos sus derechos escala fonarios.

Los requisitos establecidos para obtener una beca son la de ser trabajador de Base con una antigüedad mínima de - un año de servicios, y, sólo tratándose de becas para el extranjero, tener los conocimientos básicos y necesarios del idioma correspondiente.

6.4.4 Reglamento de Bolsa de Trabajo.

Este Reglamento relativo a la cláusula 23 del Contrato, sobre la ocupación de plazas vacantes y de ingreso de trabajadores, está integrado por 78 artcs. en 7 capítulos. El organismo que opera el registro de candidatos y su nominación así como la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones al respecto, es el llamado Comisión Mixta de Bolsa de Trabajo.

Para el análisis de este reglamento, debemos considerar los tipos de servicios que otorga el funcionamiento de la - Bolsa de Trabajo.

- a) Servicios a los candidatos de nuevo ingreso.
- b) Servicios a los trabajadores de Base y sustitutos.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

En el primer caso, como ya lo hemos señalado, lleva a cabo el registro y, según la calificación obtenida, la nominación de los candidatos a nuevo ingreso.

Por lo que hace al segundo supuesto, los trabajadores sustitutos, según vaya procediendo, reciben de la Bolsa de Trabajo, la plaza definitiva; los de base, por su lado, solicitan su inscripción a este organismo para efectuar los siguientes movimientos:

- a) Cambio de turno y/o adscripción.
- b) Ampliación de Jornada.
- c) Cambio de residencia.
- d) Cambio de rama.

Es importante señalar que todos los cambios solicitados por los trabajadores de base se conceden en consideración a dos aspectos muy importantes que dan al candidato un lugar en el derecho al cambio solicitado, y que son, según sea el caso, la calificación o el orden cronológico de la presentación de la solicitud y la antigüedad efectiva de trabajo.

En el supuesto de cambio de turno, adscripción y residencia así como ampliación de jornada, éste se realiza de acuerdo al orden cronológico con que se hayan presentado -- las solicitudes y se presenten plazas vacantes.

En el caso de cambio de rama, una vez cubiertos los requisitos de escolaridad, exámen de conocimientos y demás relativos, se concede a los candidatos con mayor calificación y anterior fecha de presentación de la solicitud, aunando a éste la antigüedad efectiva de trabajo.

..... CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

6.4.5 Reglamento de Capacitación y Adiestramiento.

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento es el organismo que representa al Instituto y al Sindicato para vigilar el estricto cumplimiento de la Capacitación y el adiestramiento de los trabajadores del I.M.S.S.. El Reglamento se integra por 6 capítulo y 31 artcs. tendientes a -- normar la impartición de capacitación y adiestramiento, así como la entrega de constancias y vigencia de las mismas.

A través de esta Comisión se da cumplimiento a la fracción XIII, del Apartado A del art. 123 Constitucional, la fracc. XV del art. 132 y el capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Los tipos de Capacitación en el I.M.S.S. son cuatro, - de acuerdo con el art. 3 del Reglamento:

- "a) Capacitación a personal de nuevo ingreso.
- b) Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo.
- c) Capacitación y adiestramiento promocional a plazas escalafonarias.
- d) Capacitación y adiestramiento para cambio de rama."(41)

Una vez recibidos los cursos se procede a examinar a - los candidatos, proporcionando al participante que haya obtenido calificación mínima aprobatoria de 70 puntos, constancia de la capacitación promocional, la cuál tiene vigencia - hasta que la Comisión Mixta de Capacitación Adiestramiento - y el Area normativa correspondiente determinen que se hayan efectuado cambios substanciales en los sistemas de la dependencia.

(41) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Reglamento de Capacitación y Adiestramiento". (1985-87). Editado por el S.N.T.S.S. México 1986. p. 351.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

6.4.6 Reglamento de Créditos Hipotecarios.

El Reglamento de la cláusula 81 del Contrato Colectivo de trabajo consta de 36 artículos en 8 capítulos, a través de los cuales podemos considerar cuatro aspectos muy importantes de esta prestación:

- a) Requisitos para solicitar un crédito hipotecario.
- b) Finalidad de los préstamos hipotecarios.
- c) Cuantía Máxima que se puede autorizar.
- d) Forma de pago.

De acuerdo con el art. 19 del Reglamento, "los solicitantes de préstamos hipotecarios deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Ser trabajador de base y tener con ese carácter en el Instituto, una antigüedad no menor de un año de servicios efectivos en el mismo.

b) Tener adscripción oficial en la localidad en donde esté ubicado el inmueble en relación con el cuál se otorga el préstamo, y

c) Encontrarse en pleno goce de sus derechos sindicales."(42)

La finalidad de los préstamos hipotecarios que concede el Instituto a sus trabajadores debe ser, la construcción, terminación, adquisición o liberación de gravámenes de la casa habitación o departamento del trabajador.

La máxima cuantía autorizada, de acuerdo con el art. 5 del Reglamento es de \$ 2' 000,000.00 (dos millones de pesos 00/100 M.N.)

Por lo que concierne a la forma de pago establecida en el Contrato, " los préstamos hipotecarios deberán ser amor-

(42) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Reglamento de Créditos Hipotecarios". (1985-87). Editado por SNFSS. México 1986. p. 375.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

tizados mediante abonos quincenales con cargo al salario - que disfrute el trabajador, quedando facultado el Instituto para hacer del mismo, los descuentos correspondientes, tanto por lo que se refiere al préstamo otorgado por el propio Instituto como el que conceda en forma complementaria la Institución de crédito respectiva."(43)

6.4.7 Reglamento de Escalafón.

La Comisión Nacional Mixta de Escalafón es el organismo cuyo principal objetivo es el de vigilar el cumplimiento del Reglamento de Escalafón que consta de 76 artículos en 8 capítulos.

En el Instituto Mexicano del Seguro Social, rige el escalafón nacional que comprende:

- a) Registro de cambios, entendiéndose por éste el que - modifique turno, adscripción, jornada, rama o residencia.
- b) Registro de regularización de interinos a plaza definitiva.
- c) Registro de promoción escalafonaria.

La integración del cuadro escalafonaria se programa semestralmente.

De acuerdo con el art. 28 del Reglamento, "los movimientos escalafonarios sólo podrán realizarse entre trabajadores de base, que estén en pleno uso de sus derechos sindicales - al momento de la promoción o cambio..."(44)

Como ya hemos citado, los aspectos importantes de la puntuación, en el caso de exámen o la presentación de la solicitud, como la antigüedad efectiva, son determinantes. En éste caso, disponen los arts. 29 y 30 del propio Reglamen-

(43) S.N.F.S.S. Op. cit., pag. 378.

(44) Sindicato Nat. de Trabajadores del Seguro Social. "Regla-
mento de Escalafón". (1983-87). Editado por el S.N.F.S.S. Mex.
1980. p.p. 392-393.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

to, "las **promociones a ascensos** se efectuarán teniendo - como factores la eficiencia y la antigüedad, correspondiendo a la eficiencia un máximo de 60 puntos y a la antigüedad - 40".(45)

Y, "en todos los casos, la puntuación final que decidirá el otorgamiento de la vacante, se establecerá sumando la puntuación de eficiencia a la antigüedad escalafonaria, a - una misma fecha para todos los aspirantes cada seis meses"(46)

6.4.8 Reglamento de Guarderías.

La reglamentación en la aplicación de la cláusula 76 - Guarderías, es una de las más importantes prestaciones para los trabajadores con hijos en la edad correspondiente.

De los 10 capítulos y 56 artes. que componen el Reglamento, hemos de mencionar los aspectos más importantes.

a) Trabajadores con derecho a hacer uso del servicio - de guarderías.

b) Suspensión temporal y definitiva del servicio de -- guarderías.

c) Pago supletorio del servicio de guarderías.

Los trabajadores que tienen derecho a hacer uso del -- servicio de guarderías son aquéllos con hijos menores de 6 años, los viudos y los divorciados que por resolución judicial hayan obtenido la patria potestad o la custodia de los hijos, los cuáles para recibir atención de las guarderías - deben ser mayores de 45 días, recibiendo ésta prestación has ta los 6 años, prolongandose por todo el año escolar de la Secretaría de Educación Pública, cuando los niños lleguen a ésa edad y a la fecha no hubiera concluido dicho calendario.

(45) S.N.I.S.S. Op. cit., p.p. 393-394.

(46) ídem., p.p. 394-395.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

Sobre la suspensión, el art. 4 del Reglamento especifica la temporalidad de la misma y el art. 51 cuando se efectúa en forma definitiva. La suspensión temporal del servicio de guarderías forma parte de su funcionamiento ya que durante los periodos vacacionales de los trabajadores así como durante el disfrute de licencias sin sueldo mayores de cinco días, deben hacerse cargo de sus menores. La suspensión definitiva es ocasionada por la manifestación, posterior al ingreso del niño, de algún padecimiento que necesite atención y cuidados especiales, determinados por el jefe Delegacional de servicios institucionales en base a los dictámenes correspondientes.

El pago supletorio de guarderías se establece expresamente en el art. 31 del propio Reglamento, "cuando no haya guardería o por falta de cupo en las mismas, el Instituto subsidirá al trabajador con derecho a ella, con la cantidad de \$ 2, 000.00 mensuales, por cada hijo al que debiera darse este servicio, previa comprobación de su derecho..."(47)

6.4.9 Reglamento de Jubilados y Pensionados.

En el caso de los trabajadores al servicio del I.M.S.S. éste régimen de jubilaciones y pensiones reemplaza al plan de pensiones determinado por la Ley del Seguro Social en el ramo de invalidez, vejez, cesantía y muerte y en el de riesgo de trabajo. Con éste crea una protección más amplia pues, la suma de las pensiones, de acuerdo a su art. 3, sean por invalidez, vejez, y riesgo de trabajo, o las asignaciones y ayuda asistencial tienen como cuantía máxima las que, para tal efecto, aparecen plasmadas en las tablas A, B y C, del mismo Reglamento.

(47) Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.-
"Reglamento de Guarderías". Editado por el SNTSS. Méx.
1986. p.p. 424-425.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

La forma de pago de estas cuantías se da por quincenas vencidas y su monto se determina en base a dos factores:

- 1) Los años de servicio prestados al Instituto.
- 2) El último salario que el trabajador disfrutara al momento de la jubilación o de la pensión.

La aplicación de éstos se realiza conforme a las tablas determinadas, las cuáles comprenden el doble carácter del asegurado y trabajador al servicio del Instituto, y que al final citamos textualmente.

El salario que sirve para la determinación de las cuantías de las jubilaciones y pensiones se forma con las siguientes percepciones:

- a) Sueldo tabular.
- b) Ayuda de renta.
- c) Antigüedad.
- d) Aguinaldo.
- e) Sobresueldo, en caso de que el trabajador lo percibiera.
- f) Horario discontinuo laborado, durante 5 o más años.
- g) Alto costo de la vida.

En el art. 5 del Reglamento, se señala que el límite del salario base es "el equivalente al establecido para el Médico Familiar, más las prestaciones que le sean inherentes."(48)

Tratándose de invalidez no profesional, ésta se otorga en los términos de la Ley del Seguro Social, no así, cuando se trata de riesgo de trabajo, pues entonces, se está dispuesto a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, pudiéndose disfrutar de salario íntegro en tanto se determina la invalidez.

Los pensionados y jubilados, tienen derecho, de acuerdo al art. 10 del Reglamento a:

(48) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Régimen de Jubilaciones y Pensiones". (1983-87). Editado por el SNISS. México 1986. p. 471.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

"I. Pensión o Jubilación.

II. Asistencia médica para el trabajador pensionado o jubilado y para sus beneficiarios.

III. Asignaciones familiares.

IV. Ayuda asistencial.

V. Operaciones a través de la Comisión Paritaria de -- Protección al salario y de las tiendas del Instituto.

VI. Préstamos a cuenta de pensiones o jubilaciones has ta por el equivalente a dos meses de las mismas, sin que -- por ello se originen intereses.

VII. A los trabajadores con cinco años con carácter de jubilados o pensionados, se les entrega anualmente, en el - mes en el que alcancen dicha antigüedad, el equivalente a - un mes del monto de la jubilación o pensión otorgada y cuan do cumplan diez años se les entrega el equivalente a dos me ses de la pensión o jubilación otorgada.

VIII. A anteojos, en caso de que le sean prescritos.

IX. Despensa, para las pensiones con una cuantía hasta de \$ 9,032.23 mensuales, consistente en la cantidad de \$800.00 pesos quincenales!"(49)

Por último, una de las disposiciones más relevantes de éste Reglamento, es el expresado en el art. 21, ya que en - cumplimiento a él, los trabajadores pueden solicitar su ju - bilación a los 28 años de antigüedad y las trabajadoras a - los 27, pues, " se les computará tres años más a las mujeres y dos a los hombres para efectos de jubilación o pensión.."(50)

(49) S.N.F.S.S. Op. cit., p.p. 472-473.

(50) ídem., p. 479.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

Régimen de Jubilados y Pensionados

A. Jubilación por años de servicios y por edad avanzada		B. Pensión por Invalidez		C. Pensión por Riesgos del Trabajo	
Número de años de Servicio	Quantía Quincenal de la pensión en % del Salario base	Número de años de Servicio	Quantía Quincenal de la pensión en % del Salario base	Número de años de Servicio	Quantía Quincenal de la pensión en % del Salario base
10	50	3 a 10	60	Hasta 10 años	80.0
11	51	11	62	11	80.5
12	52	12	64	12	81.0
13	53	13	66	13	81.5
14	54	14	68	14	82.0
15	55	15	70	15	82.5
16	57	16	72	16	83.0
17	59	17	74	17	83.5
18	61	18	76	18	84.0
19	63	19	78	19	84.5
20	65	20	80	20	85.0
21	67	21	81	21	85.5
22	69	22	82	22	86.0
23	71	23	83	23	86.5
24	73	24	84	24	87.0
25	75	25	85	25	87.5
26	78	26	86	26	88.0
27	81	27	87	27	88.5
28	84	28	88	28	89.0
29	87	29	89	29	89.5
30	90	30	90	30	90.0

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

6.4.1.1 Reglamento de Ropa e Uniformes.

El reglamento que norma lo establecido en la cláusula 69 del contrato puede analizarse tomando en consideración tres particularidades importantes:

1. Personal con derecho a ropa e uniformes.
2. Dotación de uniformes y calzado, conforme la categoría.
3. Canje extraordinario o antes del término estipulado.

Todo el personal al servicio del Instituto requiere ropa e uniforme laboral y algunos, también calzado, por lo -- que en su totalidad, los trabajadores reciben la ropa establecida contractualmente.

La dotación de uniformes y calzado, se especifica, conforme la relación que presenta el art. 4 del propio Reglamento, en donde se señala, la categoría, ropa e uniforme -- que le corresponda, así como la tela en que se confecciona, estableciendo también tres dotaciones anuales; dos de ellas en el mes de Mayo y la restante en el mes de Octubre.

Por último, en caso de que, "por uso en el desempeño -- de las labores encomendadas, los uniformes o ropa de trabajo, se deterioren de manera que no sea adecuada la presentación del personal, el Instituto efectuará los canjes correspondientes de inmediato con ropa nueva, independientemente que no haya transcurrido el término para la nueva dotación".(51)

(51) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Reglamento de Ropa de Trabajo e Uniformes". (1985-87) art. 7. - Editado por el STISS. México 1986. p. 319.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

6.4.1.2 Reglamento de Tiendas.

De acuerdo con el art. 103 de la Ley Federal del trabajo y derivado de la cláusula 142 del contrato colectivo de trabajo, el Reglamento de tiendas de Consumo para uso de -- los trabajadores del I.M.S.S. coadyuva al fortalecimiento -- del poder adquisitivo del salario.

Para tal efecto, la Comisión Mixta de tiendas de Consumo, vigilan el funcionamiento de éstos establecimientos, -- procurando, de acuerdo a su administración, contar con los -- artículos de primera necesidad para beneficio de todos los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, del S.N.T.S.S. y Jubilados y Pensionados de la Institución.

6.4.1.3 Reglamento de Viáticos para Choferes.

La normación de la cláusula 100 del contrato laboral -- está compuesta por 19 artículos.

Los viáticos, de acuerdo con el art. 10. del Reglamento " es el pago que el Instituto efectúa a los trabajadores para cubrir los gastos de alimentación y hospedaje, que ten gan los choferes y operadores en general, cuando por neces idades del servicio, manejen vehículos automotores de la Ins titución, para desplazarse fuera de los límites territoriales de la localidad asiento de su adscripción ".(52)

Las cantidades que constituyen los viáticos se reglamen tan en los artcs. 3,4 y 5 del propio reglamento.

"Para los recorridos cortos que se les asignen a los -- choferes y operadores en general del turno matutino, el viá

(52) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Regla-
mento de Viáticos para Choferes".(1985-87).Ced. Soc. -
1986. p. 552.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

tico se deberá pagar de la siguiente forma:

a) Si regresa a su lugar de adscripción después de la Comisión antes de las 15:00 hrs y la comisión duró mínimo 4 horas, se pagará la cantidad de \$923.00

b) Si regresa entre las 17:00 y 18:00 hrs, se le pagará \$ 1,853.00 .

c) Si regresa de la Comisión entre las 20:00 y 21:00 - hrs. se le pagará la cantidad de \$ 2,751.00

d) Si regresa después de las 22:00 hrs, se le pagará - el viático completo equivalente a \$ 5,018.00."(53)

Igualmente en tiempo y cantidades que deban entregarse por Comisión efectuada, los artcs. 4 y 5 establecen las mismas cantidades para los trabajadores del turno vespertino y nocturno.

Finalmente, la liquidación de los viáticos, en apego - al art. 16 del Reglamento se liquidan en efectivo, por adelantado y tomando en consideración los recorridos por efectuar.

6.4.1.4 Reglamento de Conductores de Vehículos.

Esta reglamentación está constituida por 12 artículos. Hemos dividido, para su consideración, el Reglamento - en 4 aspectos por mencionar:

1. Categorías comprendidas.
2. Tipos de Traslado.
3. Autoseguro.
4. Derecho a defensa laboral.

Las categorías comprendidas en la acepción de conductor, como el trabajador que en el desempeño de sus labores debe manejar algún vehículo propiedad del Instituto son:

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL INSS.

- a) Chofer.
- b) Motociclista.
- c) Controlador de Transportes.
- d) Operador de Vehículos de Centros Vacacionales.
- e) Operador de velatorio.

La actividad principal y relevante de los conductores es la de efectuar traslados, los cuales son clasificados en:

I. Traslado de Pacientes.

- a) Traslado de emergencia.
- b) traslado interhospitalario.
- c) Traslado domiciliario.
- d) Traslado Foráneo.

II. Traslado Funerario.

III. Traslado de personal y equipo.

IV. Otros traslados no comprendidos anteriormente.

Por otro lado, el Instituto se obliga, mediante el art. 7 del Reglamento, "a establecer un sistema de autoseguro para cubrir los daños que sufran los vehículos automotrices de su propiedad y también los que, con motivo del empleo de éstos se causen en sus bienes, así como los daños que se produzcan a terceros, en su persona o bienes, por el uso de los mismos y con motivo de accidentes de tránsito que ocurran a los conductores en su servicio."(54)

Para finalizar, "cuando el conductor del Instituto sea detenido por motivo de un accidente de tránsito ocurrido -- dentro del cumplimiento de sus obligaciones, el Instituto se comprometer a llevar, por conducto de sus abogados, la defensa del trabajador y cubrirá el importe de fianzas, pasajes y gastos originados en el proceso, además de sus salarios. El Instituto cumplirá esta obligación por medio de su propio personal o bien entregando los gastos que directamente crogue el Sindicato o el afectado, cuando por causa imputable

(54) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Reglamento de Conductores de Vehículos al Servicio del Seguro Social". (1935-87). Editado por el SNTSS. México 1987. p.356.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

al propio Instituto, éste no intervenga oportunamente.”(55)

6.4.1.5 Reglamento interior de Trabajo.

El Reglamento interior de Trabajo se integra por 105 - artículos en 12 capítulos. Para su estudio mencionaremos 4 de sus aspectos más importantes:

1. Descanso dentro de la jornada.
2. Vacaciones
3. Objetos y Equipo de Trabajo y la responsabilidad de los Trabajadores.
4. Permisos Económicos.

En el primer aspecto tenemos que en el art. 6 se establece que los trabajadores deben iniciar y terminar con puntualidad su jornada, con estricto apego a lo establecido en su nombramiento al respecto. Esto implica que se considera como tiempo efectivo de trabajo, los descansos dentro de la jornada, los que pueden utilizarse para tomar alimentos.

Ya anteriormente establecimos los tiempos de jornadas de los trabajadores; pues bien, así como, en Unidades hospitalarias los de 8 hrs. tienen derecho a recibir un alimento y los de mayor labor otro tanto; en las demás Unidades, es decir, todas aquéllas no hospitalarias, el trabajador, tan bien, de acuerdo a su jornada cuenta con un lapso de tiempo para descanso o para tomar alimentos.

Los Trabajadores de 6½ hrs. disfrutan de quince minutos los de 8 hrs de 30 minutos y los de jornada mayor a 8 hrs, - de 60 minutos no acumulables por cada 8 hrs. laborables. Estos descansos establecidos en el art. 18 son independientes de los descansos especiales expresados más adelante, pues - éstos últimos se generan tratandose de labores que requieran

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

esfuerzos físicos o mentales agotadores.

Por lo que toca a vacaciones en el Reglamento figuran dos tipos de vacaciones: normales o dentro de roles vacacionales preestablecidos y por periodo extemporáneo o por periodo vencido. Las primeras son las que se disfrutan con base en los roles que para tal efecto se formulan y que firman de conformidad los trabajadores interesados, las segundas son las que se disfrutan en virtud de haber generado el derecho a un periodo vacacional pero no figuran programadas.

Otro aspecto importante que se norma en este reglamento es el de la responsabilidad del trabajador frente al equipo y herramientas de trabajo proporcionados por el Instituto. De antemano en la cláusula 72 del Contrato se establece un procedimiento de investigación donde sólo tratándose de bienes de uso personal y habiéndose entregado personalmente, - mediante resguardo al trabajador, éste será responsable --- cuando se pruebe que existió negligencia o mala fe para deteriorar el equipo; la confirmación de ello, lo establece - el art. 38 del Reglamento, expresando que el trabajador no será responsable de la pérdida o deterioro del equipo y herramienta antes de que se haya agotado el procedimiento que ya mencionamos.

Finalmente, en el capítulo IX se establecen los permisos económicos con goce de sueldo hasta de tres días, según las circunstancias que a continuación mencionamos y que, de acuerdo con la cláusula 39 son consideradas como causas de fuerza mayor.

- I. Por fallecimiento de padres, hijos o cónyuge.
- II. Por fallecimiento de hermanos.
- III. Por accidentes graves a padres, hijos, cónyuge o hermanos.
- IV. Por accidente grave ocurrido a padres, hijos o cónyuge, acaecido en población o lugar ajeno a la residencia -

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

del trabajador.

V. Por privación de la libertad de padres, hijos, cónyuge o hermanos.

VI. Por asistir al trabajador a diligencias judiciales para los que haya recibido cita.

VII. Por suspensión de servicios de transporte que impida el traslado del trabajador a su centro de labor.

VIII. Por matrimonio del trabajador o hijos del mismo, si el enlace se efectúa en la misma población de residencia del trabajador.

IX. Por matrimonio del trabajador o hijos del mismo, fuera de la población en que reside el trabajador.

X. En caso de incendio o inundación del hogar del trabajador.

XI. Por cambio de domicilio del trabajador.

XII. Por intervenciones quirúrgicas a padres, hijos, cónyuge o hermanos.

XIII. Por nacimiento de hijos del trabajador.

XIV. Por traslado autorizado por la oficina de traslado de enfermos, foráneos, a población distinta a la de su domicilio para atención médica de padres, hijos o cónyuge del trabajador.

XV. Por desaparición de hijos, padres, cónyuge o hermanos que vivan con el trabajador.

XVI. Por enfermedad grave de hijos menores de 16 años, debidamente acreditada.

XVII. Por examen profesional del trabajador.

XVIII. Cuando el o los hijos no sean recibidos por enfermedad en guarderías del Instituto.

XIX. Por internamiento en instalación hospitalaria por enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

6.4.1.6 Reglamento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Básicamente el Reglamento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene establece los tipos de Comisiones Mixtas, su competencia y sus atribuciones.

Los tipos de Comisiones Mixtas disciplinarias son tres:

- a) Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene.
- b) Comisión Delegacional Mixta de Seguridad e Higiene.
- c) Comisión Local Mixta de Seguridad e Higiene.

La diferencia esencial entre las Comisiones es que la primera de ellas establece a las otras, normando y evaluando su funcionamiento.

La Comisión Central está integrada con la representación institucional y la sindical, cada una de ellas compuesta por siete miembros, nombrados por el Director General del Instituto y el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato y sus atribuciones son:

a) Establecer las comisiones delegacionales en cada Delegación Estatal, Regional o del Valle de México del IMSS, así como las Comisiones locales Mixtas en los Centros de Trabajo que estime conveniente;

b) Promover y vigilar el establecimiento y observancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo;

c) Promover y vigilar la difusión de las normas técnicas, así como de las disposiciones legislativas y reglamentarias en materia de prevención de riesgos de trabajo;

d) Promover y vigilar la ejecución de sus acuerdos;

e) Comunicar al Instituto las deficiencias que se detecten en cuanto al cumplimiento de las medidas establecidas.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

f) Solicitar al Instituto la información en materia de riesgos de trabajo que sea necesaria para el desempeño eficaz y eficiente de sus funciones;

g) Promover y vigilar que el Instituto cuente con los recursos y procedimientos necesarios para enfrentar situaciones de emergencia ya sean individuales o colectivas;

h) Normar y evaluar el funcionamiento de las Comisiones Delegacionales y Locales Mixtas;

i) Sancionar las normas e instructivos que rijan el funcionamiento de las Comisiones Delegacionales y Locales Mixtas;

j) Conocer de los problemas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo que no puedan ser solucionados por las Comisiones Delegacionales Mixtas y de aquéllos originados en los centros de Trabajo que no dependan de ninguna delegación;

k) Promover en primera instancia ante la autoridad institucional responsable de la seguridad y la higiene en el trabajo la aplicación de medidas generales o específicas, cuando las Comisiones Delegacionales y/o locales no hayan logrado la adopción de sus recomendaciones y vigilar su cumplimiento;

l) Organizar eventos con los miembros de las Comisiones Delegacionales y Locales Mixtas a fin de intercambiar experiencias;

m) Informar a las Comisiones Delegacionales y Locales Mixtas sus resoluciones en relación a la prevención de riesgos de Trabajo;

n) Otorgar estímulos a los trabajadores que se hayan destacado en el cumplimiento de programas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

La Comisión Delegacional se integra, igualmente por tres representantes del Instituto y tres del Sindicato, nom

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

brados por el titular de la Delegación correspondiente y por el Comité Ejecutivo Seccional.

La Comisión local está integrada en forma bipartita por la representación Institucional compuesta por dos miembros - nombrados por el Delegado correspondiente y la representación sindical, compuesta también, por dos miembros nombrados por el Comité Ejecutivo Seccional y sus atribuciones, al --- igual que las de la Comisión Mixta Delegacional son análogas a las de la Comisión Central, sólo que aplicadas a su jurisdicción Delegacional o Local, según sea el caso.

6.5 Derechos y Obligaciones de los Trabajadores.

En el capítulo 8 del Reglamento interior de trabajo se especifican los derechos así como las obligaciones de los - trabajadores. Por lo que toca a los derechos podemos divi-- dirlos por su aparición cronológica en la relación contractual en: derechos iniciales, posteriores y póstumos.

Los derechos iniciales son aquéllos que el trabajador adquiere al establecerse la relación laboral.

Los derechos posteriores son aquéllos que el trabajador adquiere, conforme genera antigüedad efectiva de trabajo.

Los derechos póstumos son aquéllos que se entregan a - los beneficiarios a causa de la muerte del trabajador.

A continuación citamos los derechos de los trabajadores de acuerdo a ésta clasificación.

Derechos Iniciales.

1. A que se le paguen sus sueldos así como la ayuda de renta, antigüedad y demás prestaciones económicas permanentes.

2. Al pago de jornadas y horas extras que laboren.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

3. Al pago de porcentajes establecidos cuando trabajen en lugares insalubres o de emanaciones radiactivas.
4. A los días de descanso semanal en los términos contractuales, así como a los descansos obligatorios.
5. Las trabajadoras y viudos, al servicio de guardería para sus hijos mayores de 45 días y hasta los seis años de edad.
6. Al importe de 60 días de sueldo, salarios, gastos - de transporte de menaje de casa, pasajes para el trabajador, esposa o concubina, hijos y padres que dependan económicamente de él, cuando sea comisionado del lugar de su residencia a otro sitio distinto.
7. Al pago de pasajes por Adscripción o domicilio foráneo.
8. A sueldo íntegro en los casos de incapacidad médica en los términos contractuales.
9. A disfrutar de pensiones por incapacidad, invalidez o vejez, conforme al Régimen de Jubilaciones y Pensiones vigente.
10. A préstamo con garantía hipotecaria o fiduciaria - en relación con el problema de vivienda.
11. A obtener anticipos a cuenta de sueldo.
12. A permisos económicos hasta por tres días con goce de salario, en los términos ya citados.
13. A licencia sin goce de sueldo.
14. A percepción económica en caso de renuncia.
15. A que se indemnice y/o reinstale en caso de separación injustificada.
16. A indemnización por reajuste.
17. A ser defendidos por abogados del Instituto cuando así lo soliciten los acusados y cuando se trate de delitos - no comprobados.
18. A que el Instituto cubra el importe de primas por-

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

fianzas que sean necesarias para el desempeño de las labores.

19. A que se les proporcionen instalaciones, equipos, materiales, herramientas, útiles, papelería y cuanto sea necesario para el desempeño de sus actividades.

20. A ser tratado con la debida consideración, sin malos tratos de palabra y obra.

21. A recibir prestaciones médicas, hospitalarias, quirúrgicas, farmacéuticas y de maternidad.

22. A que en locales con ambiente polvoso o en que se desarrollen humos o vapores existan instalaciones de baño y lavabos.

23. A que se les proporcione ropa especial y uniformes cuando sea necesario para el desempeño de sus labores, así como al lavado de la misma.

24. A disfrutar de noventa días de descanso, con salario íntegro en los casos de maternidad con derecho, además las trabajadoras, a equipo completo de ropa para el recién nacido (canastilla).

25. A que se les propicie la práctica del deporte.

26. A que se les expidan gratuitamente testimonios de sus servicios.

27. A efectuar permutas, o sea canjes del puesto de la misma o análoga categoría en pie de rama, cuando no se afecten derechos de terceros, en los términos del Reglamento de Escalafón.

28. A no ser objeto de sanciones o rescisión de contrato sin previa investigación.

29. Al pago de salario íntegro y demás prestaciones en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que incapaciten al trabajador.

30. Al pago de compensaciones por viáticos, cuando por necesidades del servicio se desplacen los trabajadores a di

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

versos lugares del sistema y a la liquidación al personal - de transportes, en los términos contractuales.

31. A despensa quincenal para trabajadores con bajo sa lario.

32. A primas por prestar servicio en día domingo y durante el periodo de vacaciones, en los términos contractuales.

33. A obtener préstamos destinados para el pago de enganche en la compra de casa habitación o apartamento habita ción en condominio, en los términos contractuales.

31. A obtener los demás beneficios que se deriven de - la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, -- del Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamentos vigentes y - de las disposiciones y acuerdos que les favorezcan.

Derechos Posteriores.

1. A una gratificación anual o aguinaldo.

2. A disfrutar de periodos vacacionales.

3. Al pago en efectivo de quince días hábiles de sueldo anualmente, o al disfrute de un periodo más de vacaciones, a su elección, para quienes tengan más de veinte años de ser vicio en el Instituto.

4. A una compensación mensual de \$ 1,000.00 pesos si - son trabajadores fundadores, así como a la bonificación de cinco años más de antigüedad para fines de jubilación.

5. A obtener becas en los términos contractuales.

6. A obtener ascensos y promociones.

7. A que se les compute como tiempo de servicios, ade más de los que hayan laborado, los expresamente señalados.

8. A préstamos para la adquisición de automóviles.

9. A ser promovidos a puestos de confianza en los tér minos del contrato colectivo de Trabajo.

Derechos Póstumos.

1. En caso de muerte por enfermedades generales, a ---

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

prestaciones económicas para sus beneficiarios.

2. En caso de muerte por enfermedad de trabajo o accidente de trabajo, a indemnización a sus beneficiarios y a pago de funerales.

Por lo que toca a las obligaciones de los trabajadores éstas están estipuladas en el art. 64 del Reglamento interior de trabajo, el cuál citamos textualmente.

"Son obligaciones de los trabajadores:

1. Desempeñar con eficiencia y responsabilidad las labores que les correspondan, de acuerdo con los profesiogramas.

2. Conducirse con propiedad y honradez en el desempeño de su trabajo.

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

4. Presentarse con puntualidad al desempeño de su trabajo.

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

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

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

8. No incurrir en inasistencias teniendo presente que quemás de tres faltas injustificadas dentro del término de 30 días es causa de rescisión del Contrato de Trabajo en los terminos de la cláusula respectiva del Contrato.

9. Acatar las medidas preventivas adoptadas por el Ins

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL INSS.

tituto para evitar riesgos de trabajo.

10. Asistir a su trabajo sin encontrarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, ni provocarse esas condiciones durante su jornada - de labores.

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

12. A cubrir las guardias que le correspondan conforme a los roles que acuerden el Instituto y el Sindicato.

13. A pagar al Instituto los desperfectos que ocasionen a los útiles y demás implementos de trabajo y el reemplazo de los mismos en caso de pérdida, si los desperfectos o - pérdidas se deben a su descuido, negligencia o mala fé que - se compruebe previa investigación, de acuerdo al procedimiento establecido en la cláusula 72.

14. A cumplir estrictamente el presente reglamento interior de trabajo, en la parte que les corresponda.

15. Dedicarse a las labores que les han sido concedidas en función de sus categorías, salvo los casos previstos en - los profesiogramas.

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

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

18. Portar el gafete identificatorio durante la jornada de labores."(56)

(56) Sindicato Nal. de Trabajadores del Seguro Social. "Regla-mento Interior de Trabajo". (1985-87). Editado por el SNTSS. México 1988. p.p. 449-451.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

6.6 Causas de Rescisión.

Como sabemos las causas de rescisión pueden ser imputables al patrón o imputables al trabajador. Sin embargo, en el Contrato Colectivo de Trabajo del I.M.S.S. sólo se hace alusión a la rescisión en las siguientes cláusulas:

1. Cláusula 43. que establece una limitación a la rescisión de los trabajadores que gocen de permisos sindicales.
2. Cláusula 55, que estipula que la rescisión no tiene validez si no ha sido precedida de la investigación correspondiente.
3. Cláusula 129, que menciona que a 4 faltas injustificadas en 30 días, da derecho al Instituto a efectuar la rescisión de contrato.

Por lo tanto, debemos entender como causas de rescisión las especificadas en la Ley Federal del Trabajo en sus artcs. 47 y 51, que a continuación transcribimos.

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

1. Engañarlo el trabajador o en su caso el Sindicato - que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de - prestar sus servicios el trabajador;

2. Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

..... CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

3. Cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

4. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracc. II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

5. Ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras o maquinaria, instrumentos, materias primas o demás objetos relacionados con el trabajo;

6. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracc. anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio;

7. Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

8. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

9. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa;

10. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

11. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

12. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preven

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

tivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar - accidentes o enfermedades;

13. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico, salvo - que en éste último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

14. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabaja-- dor una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de - la relación de trabajo; y

15. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias seme-- jantes en lo que al trabajo se refiere."(57)

Por lo que toca al art. 51. "son causas de rescisión - de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el tra-- bajador:

1. Engañarlo el patrón o, en su caso la agrupación pa-- tronai al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto, - después de treinta días de prestar sus servicios el trabaja-- dor;

2. Incurrir el patrón, sus familiares, o su personal - directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, inju-- rias, malos tratamientos u otros análogos en contra del tra-- bajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

3. Incurrir el patrón, los familiares o trabajadores, - fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fra-- cción anterior, si son de tal manera graves que hagan impo-- sible el cumplimiento de la relación de trabajo;

4. Reducir el patrón el salario al trabajador;

(57) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. "Ley Fede-- ral del Trabajo de 1970". Porrúa. 51a. edición. p.p. 46-47.

.....CONDICIONES LABORALES ACTUALES DEL EMPLEADO DEL IMSS.

5. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

6. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo;

7. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

8. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

9. Las análogas o las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere."(58)

(58) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Op. cit., p.p. 50-51.

CONCLUSIONES.

1. La Contratación Colectiva en el Instituto Mexicano del Seguro Social representa un avance en la lucha de los trabajadores de la Institución, teniendo como apoyo la Ley Federal -- del Trabajo que consagra esa conquista laboral que se traduce en una fuente de subsistencia para el núcleo social de la familia ante los pesares económicos actuales de nuestro país.

2. La aplicación y el respeto al Contrato Colectivo de -- Trabajo por el I.M.S.S. y el S.N.T.S.S. se hace posible siempre que las partes así como los propios trabajadores vigilen que -- realmente se efectúe.

3. Es esencial que los trabajadores conozcan bien, de modo claro y preciso, cuáles son los intereses auténticos que deben perseguir como miembros de la organización Sindical, los -- que pueden resumirse en:

- a) Mejorar su nivel de vida.
- b) Mejorar y elevar el nivel de vida del conjunto de la sociedad.
- c) Mantener el Sindicato libre de toda influencia.
- d) Mantener en la sociedad un alto nivel de libertad.
- e) Mantener en el Sindicato un régimen de la más amplia democracia y de completa libertad de expresión.

Para que con ello, se logre hacer del Sindicato una verdadera garantía de los intereses colectivos de los empleados al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social.

4. Las desviaciones y deficiencias de la Empresa y del -- Sindicato frente al Contrato Colectivo de Trabajo IMSS-SNTSS, se deben al desconocimiento del propio convenio laboral.

Entre las sugerencias que se proponen como alternativas de solución para abatir el desconocimiento del Contrato Colectivo de Trabajo por los trabajadores del I.M.S.S. y miembros del Sindicato se pueden mencionar las siguientes:

.....CONCLUSIONES.....CONCLUSIONES.....CONCLUSIONES...

a) Llevar a cabo sesiones sobre el Contrato Colectivo de Trabajo en los diferentes Centros Laborales, a efecto de dar a conocer directamente el convenio laboral vigente, puesto - que a pesar de que, actualmente se imprimen y distribuyen --- 200,000 ejemplares del mismo, el trabajador no los analiza y conoce como debiera.

b) Llevar a cabo pequeños cuestionarios que los trabajadores de todas las Unidades llenen en forma voluntaria, sobre los Reglamentos, Profesiogramas y atribuciones de las Comisiones Mixtas, promoviendo así el estudio del Contrato.

c) Promover cada dos años, un análisis del Contrato Colectivo vigente, acerca de su revisión, incluyendo sugerencias - y ofreciendo a los estudios más completos estímulos y reconocimientos.

d) Establecer la entrega de cuestionarios bimestrales, - en forma obligatoria para los delegados de todos los Centros de Trabajo, sobre el convenio laboral en vigencia.

5. Tanto el I.M.S.S. como el S.N.T.S.S. se ven beneficiados en gran medida, con la regulación de sus relaciones laborales a través del Contrato Colectivo que se traduce en la -- paz social al establecer los derechos y obligaciones de ambas partes.

6. Desde el punto de vista material, el Contrato Colectivo de Trabajo IMSS-SNTSS, es una verdadera Lay, que desde el momento de su celebración se aceptó bilateralmente, reservandose el derecho de coersionar a su cumplimiento al poder soberano del Estado.

7. El Contrato Colectivo de Trabajo del I.M.S.S. tiende a superar las condiciones mínimas establecidas para los servicios en la Ley Federal del Trabajo, buscando siempre el mejoramiento de las condiciones de vida en su aspecto laboral, social, familiar, pero sobre todo humano.

BIBLIOGRAFIA.

- ALCALDE J. ARTURO "EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN DERECHO LABORAL". Siglo XXI. 1a. edición. México 1985. 224 p.p.
- CASTORENA, JESUS "MANUAL DE DERECHO OBRERO". La impresora. s/edición. México 1932. 328 p.p.
- DE LA CUEVA, MARIO "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Porrúa. México 1954. 912 p.p.
- "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Porrúa. México 1982. 8a ed. 650 p.p.
- ONATE, OCTAVIO. "EL DERECHO LABORAL". Siglo XXI. 1a. edición. México 1985. 224 p.p.
- PEREZ BOFIJA, EUGENIO. "EL CONTRATO DE TRABAJO". Lausdeo. España 1955. 347 p.p.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. "NUBUO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Porrúa. México 1975. 564 p.p.
- CENTRO DE ESTUDIOS Y DOCUMENTACION SOCIALES. "EL SINDICATO". Edición Cívica. No. 8. México 1968. 130 p.p.
- SRIA. DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL "ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA PRA.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Publicada por el I.N.E.T. México 1981. 359 p.

INSTITUTO MEXICANO DEL
SEGURO SOCIAL.

"SEGURIDAD SOCIAL Y ORGANIZACION
DEL I.M.S.S." Archivo Histórico.
México 1973. 286 p.p.

"INTEGRACION DEL SINDICATO NAL.-
DE TRABAJADORES DEL SEGURO SO-
CIAL". Archivo Histórico. México
1976. 374 p.p.

"ESTRUCTURA ORGANICA DE LA BOLSA
DE TRABAJO DEL I.M.S.S.". Archi-
vo Histórico. México 1979. 116 p.

SINDICATO NAL. DE TRABAJADORES
DEL SEGURO SOCIAL.

"CRONICA DE 27 AÑOS DE LUCHA SIN-
DICAL". (1943-1970). S.N.T.S.S. -
México 1974. 317 p.p.

"ASI SE HACE LA HISTORIA". S.N.T.S.S.
México 1975. 165 p.p.

"UN SINDICATO EN LUCHA" (1979-81).
S.N.T.S.S. México 1982. 172 p.p.

"LUCHA SINDICAL". (1981-83). SNTSS.
México 1984. 179 p.p.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMSS
SNTSS:

1943-1945.

1945-1947.

1947-1949.

1949-1951.
 1951-1953.
 1953-1955.
 1955-1957.
 1957-1959.
 1959-1961.
 1961-1963.
 1963-1965.
 1965-1967.
 1967-1969.
 1969-1971.
 1971-1973.
 1973-1975.
 1975-1977.
 1977-1979.
 1979-1981.
 1981-1983.
 1983-1985.
 1985-1987.

TESIS CONSULTADAS:

LUNA PAEZ MA. EUGENIA.

"LA SINDICACION DE LOS TRABAJADORES -
 DE CONFIANZA".

GONZALEZ CASTRO RAFAEL.

"EL SINDICATO Y LOS TRABAJADORES DE -
 CONFIANZA".

LEGISLACION CONSULTADA:

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970". Porrúa
 51a. edición. México 1984. 876 p.p.

"CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS
 UNIDOS MEXICANOS". Porrúa. 71a. ed.
 México 1982. 114 p.p.

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931".

Editada por el I.N.E.T. Méx. -
1976. 218 p.p.

"LEY DEL SEGURO SOCIAL". Editada.

por el Dpto. de Publicaciones -
del IMSS. 1a. edición (ilustra-
da). México 1982. 437 p.p.

"DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION

24 de Enero de 1949.