

301809
166
205



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

LAS NOTAS DE DEMERITO, SANCIONES
Y DESCUENTOS QUE APLICA 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
VERONICA TAPIE LEDEZMA

PRIMERA REVISION:
LIC. GUILLERMO CORTES Y GARNICA
SEGUNDA REVISION:
LIC. ALICIA ROJAS RAMOS

MEXICO, D. F. **FALLA DE ORIGEN** 1993



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

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL EXTRANJERO.	4
1.1 ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA	4
1.2 ALEMANIA	7
1.3 INGLATERRA	7
1.4 FRANCIA	13
1.5 BELGICA	15
1.6 FILADELFIA	17
1.7 JAPON	19
CAPITULO II ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.	21
2.1 EPOCA PREHISPANICA	21
2.2 EPOCA COLONIAL	23
2.3 LA INDEPENDENCIA	24
2.4 LA REVOLUCION	25
2.5 SIGLO XX	26
A) SEGURO COMERCIAL O PRIVADO	51
B) LOS SINDICATOS COMO GRUPO DE PRESSION EN LA CREACION DE LOS SEGUROS SOCIALES	55

	Pág.
CAPITULO III EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (1991-1993)	63
3.1 LA CELEBRACION	63
3.2 ASPECTOS GENERALES	63
A) PERSONALIDAD JURIDICA	63
B) AMBITO DE APLICACION DEL CON <u>TRATO</u>	64
C) LOS REPRESENTANTES DEL INSTI <u>TUTO</u>	64
D) LOS REPRESENTANTES DEL SINDI <u>CATO</u>	68
3.3. CLASIFICACION DE LOS TRABAJADO-- RES DE ACUERDO AL CONTRATO COLEC <u>TIVO</u> DE TRABAJO DEL INSTITUTO <u>-</u> (IMSS)	71
A) TRABAJADORES DE CONFIANZA "A"	71
B) TRABAJADORES DE CONFIANZA "B"	74
C) TRABAJADORES DE BASE	78
D) TRABAJADORES A OBRA DETERMI <u>NADA</u>	80
E) TRABAJADORES SUSTITUTOS	80
3.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS - TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXI <u>-</u> CANO DEL SEGURO SOCIAL	81

CAPITULO IV	LA COMISION NACIONAL MIXTA DISCIPLINARIA Y SUBCOMISIONES CONTENIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO -- DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO - SOCIAL	91
4.1	FACULTADES DE LA COMISION NACIONAL MIXTA DISCIPLINARIA Y SUBCOMISIONES	91
4.2	ORGANOS QUE INTEGRAN LA COMISION MIXTA DISCIPLINARIA Y SUBCOMISIONES	
4.3	LAS SUBCOMISIONES MIXTAS DISCIPLINARIAS EN LAS DELEGACIONES DEL SISTEMA FORANEO	93
4.4	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE LA COMISION MIXTA DISCIPLINARIA Y LAS SUBCOMISIONES	94
4.5	LAS SANCIONES IMPUESTAS POR LA COMISION MIXTA DISCIPLINARIA	99
4.6	LAS SANCIONES IMPUESTAS POR LA SUBCOMISION MIXTA DISCIPLINARIA	100
4.7	SANCIONES DE CARACTER ADMINISTRATIVO Y DE ORDEN ECONOMICO	100

	Pág.
A) AMONESTACIONES DE CARACTER ADMINISTRATIVO	101
B) SANCIONES DE CARACTER ECONOMICO	103
4.8 PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES	104
4.9 DESCUENTO EN LA FALTA INJUSTIFICADA	105
4.10 DESCUENTOS POR FALTA DE ASISTENCIA	114
4.11 DESCUENTOS QUE REALIZA EL INSTITUTO	116
4.12 DESCUENTOS QUE REALIZA EL SINDICATO	118
4.13 DESCUENTOS POR EL EXTRAVIO DE UN BIEN	121
4.14 PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA RESPONSABILIDAD	124
CONCLUSIONES	126
BIBLIOGRAFIA	131

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

La Seguridad Social es un hecho positivo para el ser humano, ya que ha permitido evolucionar con éxito, y siempre hacia adelante, buscando retos para conquistar - cada día, ofreciendo con esto, protección y bienestar a - la sociedad.

Es cierto que ha sido una larga lucha y que todavía falta mucho para poder satisfacer las necesidades -- que se presentan, pero algunos frutos han sido buenos como por ejemplo, la protección en la vejez, en la maternidad, en la pensión, etc, el cual debemos perfeccionar cada día para poder ser mejores como ser humano.

En el capítulo primero y segundo se hablará de -- los antecedentes generales, tanto en el extranjero como en los Estados Unidos Mexicanos respectivamente, teniendo un objetivo común, el cual es, lograr la Seguridad Social en todos y cada uno de los individuos del planeta.

Posteriormente, el capítulo 3ro. contendrá los aspectos generales del Contrato Colectivo de Trabajo, personalidad jurídica, ámbito de aplicación, etc.

Las actividades que regula para poder ofrecer un -

eficiente servicio, así como la clasificación de sus trabajadores de confianza A, de confianza B, de base, sustitutos, a obra determinada, incluyendo además diferentes reglamentos, como son: El reglamento Interior de Trabajo, de Pensiones y Jubilaciones, de Escalafón, de Resguardo Patrimonial, de Capacitación y Adiestramiento, etc. Además contempla los derechos y obligaciones de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por su parte, en el Capítulo cuarto se realiza el estudio de las sanciones, descuentos y notas de demérito contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, en el Reglamento Interior de Trabajo y el Reglamento de Resguardo Patrimonial.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL EXTRANJERO

- 1.1 ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA**
- 1.2 ALEMANIA**
- 1.3 INGLATERRA**
- 1.4 FRANCIA**
- 1.5 BELGICA**
- 1.6 FILADELFIA**
- 1.7 JAPON**

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL EXTRANJERO

1.1 ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

Antes de la Segunda Guerra Mundial, Estados Unidos de Norteamérica fue el primer país que utilizó el concepto de Seguridad Social, en su legislación. La Ley del 14 de agosto "Social Security Act", promulgada por el Señor Presidente Franklin D. Roosevelt⁽¹⁾, inició en la Unión Americana un programa de Seguridad Social contra el paro laboral y la vejez, así como la protección a los niños, las madres y los ciegos.

Este sistema se considera como uno de los antecedentes más importantes de la Seguridad Social en todo el mundo y la aparición de su expresión, consagrada por la legislación Estadounidense de ese año, se ha identificado como su origen. En este instrumento legal se incluían además - de las formas clásicas de seguros sociales contributivos, también aspectos de asistencia económica concedidos por el gobierno a personas que carecen de recursos con cargo a --

(1) Zetina Malagón, Alfonso. Op. Cit. p. 70

los ingresos del estado, esto es una característica de la Seguridad Social de la Unión americana muy especial. La no inclusión de la protección contra los riesgos profesionales, de Enfermedades Generales y el de Maternidad, resultando de la oposición que presentaron las asociaciones médicas y las grandes compañías de seguros de ese país, en cambio cuenta con la prestación del seguro contra el desempleo, mediante el cual está protegida la mayor parte de los trabajadores de la industria y del comercio contra la interrupción temporal de sus ingresos a causa del desempleo. Este sistema es manejado por un régimen mixto de contribución Federal Estatal, administrado en forma independiente por cada uno de los cincuenta estados de la Unión y el Distrito de Columbia. (2)

En la actualidad, el sistema de Seguridad Social de Norteamérica comprende diversos regímenes oficiales, los cuales son administrados a excepción del Seguro contra el desempleo, por una Oficina especializada del Departamento de Salud Pública, Educación y bienestar, llamada Social Security Board. (3)

(2) I.M.S.S. Documentación: Series de Documentación Especializada, No. 6, México, Subdirección General Jurídica, Noviembre de 1974, p. 2

(3) IDEM.

El 14 de agosto de 1941, reunidos con motivo de la Segunda Guerra Mundial, el señor presidente de los Estados Unidos de Norteamérica, Franklin D. Roosevelt y primer ministro del Reino Unido, el señor Winston Churchill, después de algunas entrevistas realizadas con mucha discreción en los barcos "Prince of Wales" y "Augusta", frente a las costas de Terranova, emitieron una declaración conocida con el nombre de "carta del Atlántico", en cuyo Artículo 5o. se definen ideas básicas que afirman la importancia de la Seguridad Social como objetivo indispensable a cumplir, -- una vez terminado el conflicto, al señalar: "...promover la máxima colaboración entre naciones en el campo económico, a fin de que todas puedan lograr mejores condiciones de trabajo, adelanto económico y Seguridad Social"⁽⁴⁾

Es a partir de ese momento que la Seguridad Social empezó a tener una gran importancia en el panorama internacional, considerándose que la realización y publicación -- "plan Beveridge", en el año de 1942 es una de las primeras consecuencias de los principios emanados de dicha declaración.

(4) Atlantic Chart. Washington, D.C. State Department. - August, 14, 1941.

1.2 ALEMANIA

A principios de la época moderna, la clase trabajadora se vio en la necesidad de agruparse con fines profesionales y obtener una seguridad industrial y social, ya que carecía de la protección oficial necesaria.

Alemania bajo estas ideas establece razones fundamentales para la creación de los Seguros Sociales de carácter voluntario y hasta 1883 se crea el seguro obligatorio para todos los trabajadores amparados por el estado - aplicando medidas de previsión en beneficio de la colectividad.

1.3 INGLATERRA

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial era necesario considerar los problemas de la reconstrucción de la Gran Bretaña, siendo uno de los aspectos más importantes para atender el de la elaboración de un sistema de Seguros Sociales existentes en dicho país, mismo que fue analizado por los departamentos ministeriales, bajo la supervisión de una comisión interministerial. (5)

(5) Beveridge, William Henry, El Seguro Social en Inglaterra "plan Beveridge". México, Minerva. (S.F.) p.47

Fue así como se forma la Comisión Interministerial de Seguros Sociales y Similares, cuyo señor presidente fue lord William Henry Beveridge⁽⁶⁾, responsable del informe de la comisión, que conocido como "plan Beveridge" o "Proyecto de Seguro Social obligatorio para la Gran Bretaña", el cual se publicó el 20 de Noviembre de 1942. Dicho proyecto, también se conoce con el nombre de "Informe sobre el Seguro Social y sus servicios conexos, era tan avanzado en sus planteamientos en beneficio de los trabajadores que son estos, los que ejercen una gran presión sobre las autoridades gubernamentales, demandando la aplicación del mismo, habiendo sido aprobado por la cámara de los comunes en Septiembre de 1944 y en vigor en 1945.

El "Plan Beveridge tiene gran influencia en el desarrollo de los sistemas de seguridad social de otros países, alcanza una proyección importante en sus legislaciones.

Para entender un poco más los alcances tan grandes que tuvo dicho plan, es importante señalar en la parte del citado plan, la definición de seguridad social que a la letra dice: "El término de seguridad social se emplea en el sentido de asegurar un ingreso que substituya a las re-

(6) Idem. p. 5

tribuciones normales del trabajo, cuando éstas queden interrumpidas por paro, enfermedad o accidente y permita retirarse del trabajo al llegar a determinada edad, que supla la pérdida de recursos para vivir, motivada por el fallecimiento de la persona que trabajaba para proporcionarlos y que atienda los gastos extraordinarios en las circunstancias tales como boda, parto y defunción. Ante todo, Seguridad Social significa seguridad de un ingreso superior a un mínimo determinado, pero su concesión debe estar combinada con el procedimiento que se siga para lograr que la interrupción de los ingresos normales sea lo más breve posible". (7)

Al formular Beveridge dicho plan (8), tenía como objetivo principal subsanar las desigualdades económico-sociales entre los británicos que empleaban el Seguro Social y las asignaciones familiares, a efecto de redistribuir los ingresos equitativamente entre todos los ciudadanos; en 1958 para evitar cualquier tipo de exceso en perjuicio del sistema capitalista, declara: "Seguridad, Libertad y Responsabilidad, son las ideas básicas del reporte que escribí en 1942. El estado debe hacer ciertas cosas, pero no debe hacerlo todo, debe abolir necesidades, enfermedades curables y el desempleo en masas, pero deberá dejar -

(7) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VIII, Op. Cit. p. 897

(8) Alonso Olea, Manuel. Instituciones de Seguridad Social 2da. ed. Instituto de Estudios Políticos, 1967, p. 13

un lugar grande para que los individuos provean para su -- propio bienestar". (9)

El informe Beveridge influyó y sigue en la opinión de los tratadistas sobre Seguridad Social, y en especial - en las legislaciones nacionales de aquellos estados que organizaron su sistema de indemnización contra los riesgos - sociales inspirados en las concepciones de dicho informe, que en algunos casos superan incluso la aplicación de este sistema.

El informe tiene mayor preponderancia en la Gran -- Bretaña donde la clase trabajadora logra la aplicación de este sistema, después de finalizar la Segunda Guerra Mundial. En Inglaterra, el sistema de Seguridad Social tiene 5 regímenes los cuales estuvieron en vigor los años 1945 a 1948, siendo: (10)

A) El Seguro Nacional.

Este seguro cubre la prima de maternidad y subven--

(9) Boubllet, Op. Cit. p. 6

(10) I.M.S.S. DOCUMENTACION: Series de documentación especializada. No. 8, México, Subdirección General Jurídica, Enero de 1975, p. 1-5

ción para gastos funerarios a toda la población, con ciertas condiciones de cotización y normas sobre retiro o ganancias y prestaciones del Seguro de enfermedad o incapacidad para el trabajador y subsidios de maternidad a toda persona que ejerce una actividad lucrativa y cierta condición para la cotización.

B) El Seguro contra Accidentes de Trabajo.

Este Seguro otorga prestaciones relativas al Seguro contra Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales a todos los trabajadores.

C) Los Subsidios Familiares.

Esta clase de Seguro se otorga a las personas que son residentes de Inglaterra, siempre que reúnan ciertas condiciones de residencia.

D) La Asistencia Nacional.

La Asistencia Nacional protege a todos los individuos, previa justificación de la necesidad.

E) El Servicio Nacional de sanidad.

Este servicio incluye todos los servicios locales de sanidad para toda la población en general.

Estos regímenes son independientes entre sí, es decir, cuando se crea la estructura de los dos regímenes de seguros, se considera innecesario incluir las prestaciones de seguros, se considera en ellas la existencia de disposiciones relativas a los subsidios familiares, y en los casos de especial gravedad en que no exista el derecho a percibir las prestaciones de seguros, es entonces donde lo cubre el régimen de Asistencia Nacional.⁽¹¹⁾

Encontramos otras dos prestaciones y éstas son administradas individualmente, siendo:

A) El Seguro contra el Desempleo.

Este Seguro protege a todos aquéllos que perciben un salario, siempre y cuando cumplan con ciertas condiciones.

(11) I.M.S.S. Documentación; Series de documentación especializada, N°. 8 Op. Cit. p. 1-15.

B) Pensiones no contributivas de Vejez.

Este se otorga a todas las personas de edad avanzada, siendo residentes de la Gran Bretaña y que tengan -- ciertas condiciones de nacionalidad, edad, medios de vida y residencia. (12)

La administración de estos regímenes de Seguridad Social en la Gran Bretaña, se sustentan en el principio - de gestión directa por parte de los departamentos gubernamentales, dependientes de dos Ministerios, el de Sanidad y el de Pensiones y Seguro Social, cuyos titulares responden, ante el parlamento inglés, del funcionamiento de sus respectivos ministerios. (13)

1.4 FRANCIA

Analizamos el sistema de Seguridad Social de este país y se puede observar que aún cuando las leyes contemplan varios de los principios preconizados por el señor - lord Beveridge, tales como la unidad de los asegurados, - la unificación de los servicios y la extensión de la Seguridad Social, a nuevos beneficiarios, introduce otra característica muy propias, como son las medidas tendientes a incrementar la natalidad, ésta la aplica para evitar el es

(12) Idem.

(13) Idem.

tancamiento del crecimiento de la población, característica que se presentó en los países de Europa durante un cuarto siglo (1910-1935), medidas que fueron eliminadas posteriormente. (14)

Actualmente, observamos que en este país existe una compleja organización de la Seguridad Social, y es:

A) Regímenes concernientes a los asalariados.

Es un régimen general, ya que agrupa y protege a los trabajadores de la industria y del comercio, el cual es el más importante; un régimen agrícola que protege a los trabajadores agrícolas, y otro régimen especial propio para los trabajadores de ciertas profesiones o empleos, tales como minas, ferrocarriles, empleados públicos, militares, electricidad y gas, colectividades locales y otros.

B) Regímenes para trabajadores no asalariados.

Para proteger a la población no dependiente, tales como industriales, comerciantes, artesanos, miembros de profesiones libres, empresarios agrícolas y otros.

(14) Durand, Paul. La politique contemporaine de la Sécurité Sociale, Dalloz, 1953, p. 124

C) Régimen de seguro voluntario.

Para proteger y beneficiar a todas las personas incapaces de cubrir sin ayuda, sus necesidades, como lo son los inválidos físicos o mentales.⁽¹⁵⁾

Mencionaremos también que aparte de las prestaciones cubiertas por los seguros sociales tradicionales existe en Francia una ayuda para vivienda y subsidios familiares. Por lo que respecta a su administración, la seguridad social francesa depende de un organismo público, que aún cuando no ha logrado otorgar protección a la totalidad de su población, comprende un gran porcentaje de ésta, protegiéndola contra los principales peligros de la existencia y las circunstancias más graves y costosas de la vida, como son: enfermedades, accidentes de trabajo, invalidez, maternidad, vejez y demás aspectos, a excepción hecha del régimen del Seguro contra el desempleo, que depende de otra institución.⁽¹⁶⁾

1.5 BELGICA.

Bélgica fue uno de los primeros países en reorgani-

(15) I.M.S.S. Documentación; Series de documentación especializada No. 2, México, Subdirección General Jurídica, julio de 1974, p. 1-13

(16) Idem.

zar su sistema de Seguridad Social, inspirado en el informe de Beveridge, mediante la Ley del 28 de diciembre de 1944 se formó un comité, el cual estaba formado por representantes de los medios patronales y obreros, estos elaboraron un proyecto denominado "Acuerdo de Solidaridad Social"⁽¹⁷⁾, que señalaba los diferentes aspectos de la paz social, por instituirse inmediatamente después de terminada la Segunda Guerra Mundial, cuyo contenido incluía la reorganización de la Seguridad Social Belga.

Los autores de estas reformas tenían gran influencia por parte del informe Beveridge, logrando así importantes avances, no obstante de la invasión alemana en su territorio, esto representaba un gran obstáculo debido a que se tenía que consultar a los representantes del poder legal, sobre ayuda que el presupuesto nacional podría contribuir para el establecimiento de la Seguridad Social, a pesar de lo ocurrido la legislación belga se caracteriza porque anexa a las nuevas Instituciones de Seguridad Social la mutualidad, previendo su aplicación inmediata, al obtener el apoyo de los medios relacionados con la Seguridad Social.

Después de la ocupación, las medidas de seguridad

(17) Durand, Paul, Op. Cit. p. 26

social fueron considerablemente superadas e incrementadas, como se puede observar en la Ley de 20 de Octubre de 1947, la cual sirvió para que la seguridad social extendiera su campo de aplicación como la rama de la maternidad y otros, existiendo además nuevas prestaciones, como una prima o dote matrimonial para las mujeres trabajadoras aseguradas y estableciéndose el sistema de asignaciones familiares para los trabajadores asegurados.

En consecuencia, Bélgica incluyó como obligatorio el seguro de Enfermedades y de Invalidez, mejora el régimen del Seguro de Vejez y de las asignaciones familiares y creó una Institución Central, la que manejaba los fondos para la manutención de los desempleados; y complementa el régimen del seguro contra el Desempleo, decretándose el 12 de marzo de 1951. (18)

1.6 FILADELFIA.

En la declaración de Filadelfia, el 10 de mayo de 1944, pronunciada por la reunión de conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo XXVI, reafirma los principios fundamentales para promover el bien común dentro de cada nación, mencionando algunos a la Segu-

(18) Idem.

ridad Social, expresando: "Se establece solemnemente la obligación de fomentar entre las naciones del mundo, programas que permitan alcanzar la plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida; el empleo de trabajadores en ocupaciones que obtengan la satisfacción de dar la más amplia medida de sus habilidades y sus conocimientos además de aportar al bienestar humano; la extensión de medidas de seguridad social para proveer un ingreso básico a los que necesitan tal protección, una asistencia médica completa, protección adecuada de la vida y de la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; protección de la infancia y de la maternidad; el suministro de alimentos, vivienda y facilidades de recreo y cultura adecuados y la garantía de oportunidades educativas y profesionales". (19)

Asimismo, la Conferencia Internacional del Trabajo XXVI hace observaciones en cuanto a los propósitos que debe de lograr la Seguridad Social, tales como: (20)

1.- Universalización de la asistencia médica;

-
- (19) González Díaz Lombardo, Francisco. *Cursillo de Seguridad Social Mexicana*. Op. Cit. p. 38 y véase también I.L.O. *Constitution of The International labour Organization*. (Annex), Geneve, International labour office, 1973, p. 23-25
- (20) O.I.T. *Convenios y recomendaciones 1919-1966*, Ginebra, Oficina Internacional del trabajo, 1966, p. 511-552

- 2.- Establecimiento del principio de cotización - que abarque a toda la población;
- 3.- Suministro de alimentos y vivienda;
- 4.- Otorgamiento de oportunidades educativas y -- profesionales.

1.7 JAPON.

En este país la legislación de la Seguridad Social fue revitalizada en los años de postguerra con una serie de nuevas leyes; se fijaron nuevos estándares para la -- asistencia pública, Seguro de desempleo, Seguro de accidentes de trabajo y de beneficio social. Posteriormente, el proceso de rehabilitación económica fue completo y seguido por un período de rápido crecimiento económico, por lo que la nación comenzó a hacer planes para efectuar un cubrimiento universal por seguro de cuidados médicos y de Seguridad Social japonesa.

C A P I T U L O I I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

- 2.1 EPOCA PREHISPANICA**
- 2.2 EPOCA COLONIAL**
- 2.3 LA INDEPENDENCIA**
- 2.4 LA REVOLUCION**
- 2.5 EL SIGLO XX**

C A P I T U L O I I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

2.1 EPOCA PREHISPANICA

En la época prehispánica encontramos indicios de la Seguridad Social que con nuestros antepasados finca un modelo universalmente ejemplar, asimismo, podemos afirmar la influencia de nuestra cultura indígena no sólo en la nacionalidad, sino en nuestras propias Instituciones Sociales.

En esta época ya se vislumbra la preocupación por la protección de las clases desvalidas, sin que ésta haya constituido un modelo acabado de la Seguridad Social, sí genera el interés y la existencia de algunas instituciones incipientes encargadas de su aplicación.

El emperador Moctezuma consideró un deber de estado mirar por los ancianos e impedidos, con esta convicción mandó construir en Culhuacán un hospital u hospicio ordenando que se les atendiera "como gente estimada, digna de todo servicio".

Por recopilación de datos de investigaciones realizadas se ha descubierto que se mandó reunir a todos los enfermos incapacitados de servir al estado para que fueran atendidos debidamente. Esto indica que ya desde entonces el estado percibió sus deberes sociales hacia la comunidad.

Los aztecas realizaban prácticas comunitarias de gran importancia, referentes a las medidas para proteger al pueblo en los momentos de carestía y de escasez de alimentos en los almacenes del estado también llamados "petlalcalli" o "petlalcalco" donde se almacenaban las cosechas de las siembras del palacio "tecpancalli" en los que se depositaban los productos de la recaudación fiscal. Estos graneros no sólo servían para satisfacer las necesidades de los gobernantes y funcionarios, sino también estaban para beneficio de la población.

Los mexicas también practicaron otros principios que encuadran igualmente en la Seguridad Social, como es el caso de la acción masiva en favor del "calpulli" o la solidaridad que surgía por la afinidad en que el quehacer de los "pillis", macehuales y pochtecas.

El "Calpulli" es la organización a través de la cual se otorga cierta seguridad a los miembros que la in-

tegran, de ahí se desprenden valiosos elementos que le -- son propios a la actual Seguridad Social y sirven de influencia e inspiración para la atención de medidas protectoras.

2.2 EPOCA COLONIAL

En el siglo XVI basándose en las Leyes de Burgos y en las Leyes de Indias, España trajo junto con el espíritu cristiano una ordenanza de trabajo fincando normas protectoras que se extendieron como un manto protector para tratar de emainar la miseria tan grande en la que vivían los indígenas sojuzgados que les había masacrado su cultura, sus creencias y su integridad física y moral.

En la época colonial se importaron sistemas políticos, culturales y sociales, mismas que sirvieron de base para iniciar algunas formas de protección y asistencia a las clases desposeídas, a través del tiempo se empezaron a crear débiles normas de protección a los indígenas de la Nueva España, creando unos cuantos derechos como tener alguna deidad en su misma choza, tierras de cultivo y -- buen trato en el servicio, normas que nunca se llevaron a cabo.

Se crean sistemas en los que se establece una "cuo-

ta o aportación destinados a cubrir riesgos anticipadamente; estos sistemas surgen en las comunidades indígenas y en las cofradías de origen español.

Los hermanos franciscanos fundaron en 1756 un hospital, y ordenanzas para la protección de las viudas, así mismo, fungía como una Institución para proporcionar audiencias; Tribunal de Cuenta. En 1770 se fundan los montepíos, otorgando a toda la población descuentos al sueldo para asegurar una suma determinada que permita conceder subsidios a los familiares de los trabajadores. Los montepíos en la Nueva España, los Gremios y las Corporaciones Europeas influyen ampliamente para crear mutualidades y unidades de seguridad colectiva donde empiezan a surgir verdaderos conceptos que van conformando nuestro sistema de Seguridad Social.

2.3 LA INDEPENDENCIA

En la época de la Independencia después de 1810, en México se inspiraron ideales de libertad y protección para el pueblo mexicano, Don José María Morelos y Pavón ratificó los bandos de don Miguel Hidalgo y Costilla sobre la abolición de la esclavitud y reparto de tierras; era el inicio de la democracia social en la que todos deberían de participar y disfrutar de los logros sociales.

Don José María Morelos y Pavón afirmaba que "se modere la opulencia y la indigencia de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejoren sus costumbres, que se aleje de la ignorancia, la rapiña y el hurto" en esta afirmación existen una serie de normas que hoy están incluidas en los programas de Seguridad Social.

2.4 LA REVOLUCION

En 1910 se inician propuestas para la legislación de ley de protección por accidentes de trabajo, asimismo, se establece al empleado la obligación de depositar por lo menos un 5% de su salario para crear una mutualidad y otorgarla posteriormente a los obreros a cuyo beneficio fue creada.

Por la necesidad de la implantación de Seguros Sociales, en 1928 se presentó un proyecto de Seguro Social con carácter obligatorio en la República Mexicana. El presidente Don Francisco I. Madero viendo la situación tan precaria de los trabajadores ordenó elevar los salarios, la construcción de casas, estableció escuelas y ordenó también suprimir las tiendas de raya.

En 1917 Don Venustiano Carranza presentó un proyecto de reforma en el que impone la organización para esta-

blecer instituciones de Previsión Social para enfermos, - ancianos, inválidos, niños abandonados, así como benefi- - cencia y Seguridad Social. En este mismo año el congreso aprobó los Seguros Sociales que establecen, que los empre- - sarios serán responsables de los accidentes de trabajo, - enfermedades profesionales de los trabajadores sufridos - en el ejercicio de su profesión o trabajo que ejecuten.

2.5 EL SIGLO XX

Aún cuando el concepto de Seguridad Social es más reciente que el Seguro Social, fue la creación en algunos países lo que dio origen a la primera, es importante ha- - cer notar a algunos tratadistas⁽²¹⁾, que afirman que el - objetivo final de la seguridad social y que éste ha pasa- do a ser solo un instrumento inicial de aquélla, aunque - algunos autores confundan los conceptos, ya que conside- - ran que el origen de ésta data desde el siglo pasado, al mismo tiempo que la Institución de los primeros regímenes de seguros sociales.⁽²²⁾

Desde mi punto de vista considero que la seguridad social la podemos ubicar cuando ésta surge al amparo de -

(21) Bernaldo Quiroz. El Seguro Social: Su Origen Op. Cit. p. 15

(22) García Cruz, La Seguridad Social, Op. Cit. p. 59

la aplicación de una norma jurídica, por parte del estado, para asegurar mejores condiciones de vida y de trabajo a toda la población, fundamentalmente la económicamente activa, con una garantía de continuidad y exigibilidad de tales previsiones, en favor del asegurado y de sus beneficiarios.

Debemos destacar que Seguridad Social, como término tal, lo menciona en el siglo pasado en un discurso pronunciado por el libertador Simón Bolívar, en la celebración del Congreso de la Angostura, en el año de 1819, en el que lo expone como uno de los más caros anhelos de los nacientes gobiernos del hemisferio occidental, para garantizar su estabilidad política y económica. (23)

La adopción del término de Seguridad Social, con su actual significado, se inicia en los Estados Unidos de Norteamérica, ante la necesidad de encontrar un significado más amplio que lo relativo a los Seguros Sociales como anteriormente lo mencionamos.

En América Latina, hablar de los seguros sociales significa remontarse al estudio de diferentes declaraciones de principios, expuestas por los caudillos de la inde

(23) Vid. supra.

pendencia en los que como vimos se encuentran las primeras raíces y éstas más tarde influyen para la formulación de constituciones y legislaciones, con normas protectoras para el trabajador, encontrándose en ellas los conceptos que se señalan a continuación y que constituyen la esencia de la Seguridad Social del siglo XX. (24)

- A) DON José María Morelos y Pavón en el Congreso de Chilpancingo, 1813. (México). Declaró "La Ley humana debe moderar la opulencia y remediar la miseria, aumentando el jornal del pobre para liberarle de la necesidad".

- B) DON Gervasio Artigas declara en la República Oriental de Uruguay, en el Reglamento provisional, 1815. "Que los infelices sean los más privilegiados en el reparto de las estancias".

- C) DON Simón Bolívar en el congreso de la Angostura, 1819. En Colombia declara "El sistema de gobierno más perfecto es aquél que proporciona una mayor suma de Seguridad Social y mayor suma de estabilidad política".

(24) Bernaldo de Quirós, Juan. El Seguro Social: Su origen... Op. Cit. p. 6

En la segunda década del siglo XX⁽²⁵⁾, los primeros indicios de lo que serían los Seguros Sociales en el Continente Americano, se encuentra en las leyes de jubilaciones y pensiones promulgadas en Argentina, Brasil, Colombia, Cuba, Chile, México y Uruguay las que extendieron sus beneficios a los trabajadores privados, organizándose en forma de Seguros Sociales, después de cubrir originalmente sólo a los empleados y funcionarios públicos.

En Argentina y Uruguay se llamaron Cajas de Previsión y jubilaciones, Instituciones que cubrían la invalidez, vejez y supervivientes a determinadas profesiones laborales y asalariados agrícolas o urbanos, mediante pensiones estatales no contributivas.⁽²⁶⁾

Con lo anterior podemos decir que los elementos básicos de los Seguros Sociales latinoamericanos, su objetivo principal fue garantizar los medios de subsistencia y protección de las condiciones de trabajo a su población económicamente activa, la cual requería de una protección social, medidas que al encontrar su base en la responsabi

(25) Dupeyroux, J.J. "Consideraciones sobre la Seguridad Social" Seguridad Social No. 33, México, mayo-junio, 1965, p. 113

(26) Bernaldo de Quiroz, Juan. Evolución de la Seguridad Social en América. Curso sobre salud ocupacional en las Instituciones de Seguridad Social, impartido en el CIESS, en 1973, México, IMSS p. 1

lidad del Estado, compartida con los patrones, se plasmaron en regímenes de jubilaciones y pensiones, protección e indemnización contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como medidas especiales para los casos de maternidad.

Los sistemas de jubilaciones y pensiones. Estos protegieron de primera instancia únicamente a los funcionarios y empleados públicos. Estos se fueron extendiendo hacia los sectores de la población trabajadora, teniendo su base en las leyes del Registro Civil, las cuales fueron por así llamarlo una prolongación de los Montepios de de Ultramar, de la época de la colonia.⁽²⁷⁾

Por lo que se refiere a las leyes de protección e indemnización contra accidentes de trabajo, éstas empezaron a surgir en Latinoamérica en los primeros años del presente siglo.⁽²⁸⁾

En el año 1901	en Puerto Rico
En el año 1906	en Guatemala
En el año 1911	en El Salvador
En el año 1914	en Perú
En el año 1915	en Venezuela

(27) Idem.

(28) OIT. La Seguridad Social. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo, 1970. (Manual de educación obrera), p. 8

En el año de 1916	en Chile
En el año de 1916	en Panamá
En el año de 1917	en México
En el año de 1924	en Bolivia
En el año de 1928	en Ecuador
En el año de 1930	en Nicaragua
En el año de 1936	en Honduras
En el año de 1937	en República Dominicana
En el año de 1938	en Haití

El fundamento jurídico de estas leyes de Accidentes de Trabajo, se encuentran en la teoría del riesgo profesional, plasmado en la Ley Francesa del año 1898, que más tarde adoptaría la legislación española, estas disposiciones sirvieron como base a las normas jurídicas latinoamericanas, y señalaban que el patrón tenía la obligación de reparar el daño sufrido por el trabajador. (29)

Desde 1931, las legislaciones laborales de México y Chile se crearon normas de protección hacia la maternidad, garantizando el salario de la mujer trabajadora durante el embarazo, parto y puerperio, protección que en México se extendió considerablemente y mejoró dentro del Ramo II de los Seguros de Enfermedades y Maternidad, nor-

(29) Bernaldo de Quiros, JUAN, Evolución de la Seguridad Social en América, Op. Cit. p. 2

mado dentro de la ley del Seguro Social en México (30), - en su artículo 109 que dice: "La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al ciento por ciento del salario promedio de su grupo de cotización, el que recibirá durante cuarenta y - dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

Para el caso de salarios comprendidos en el grupo "W", el subsidio será igual al porcentaje del salario de cotización.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar -- que el periodo anterior al parto se haya excedido. Los - días en que se haya prolongado el periodo anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades origina das por enfermedad. El subsidio se pagará por periodos - vencidos que no excederán de una semana". (31)

Los Seguros Sociales en América Latina se han sus-

(30) I.M.S.S. Ley del Seguro Social, 1973, p. 49

(31) I.M.S.S. Ley del Seguro Social y su reglamento, 1993, ED. DELMA, Novena Edición, p. 41

tentado en cubrir pensiones de jubilación, indemnizaciones por accidentes y enfermedades profesionales y la garantía de ingresos y servicios a la madre trabajadora como protección a la maternidad, estando lejos aún impartir una Seguridad Social Integral, que asegure todas las contingencias y abarque a toda la población.

Se puede afirmar sin embargo, que en América Latina los sistemas de previsión social fueron precedidos de una larga tradición de carácter público y privado, con la finalidad de satisfacer a cada comunidad en su estado de necesidad perentoria y contribuir a la solución de los problemas sociales. Así, tanto las Instituciones de asistencia pública, como las de beneficencia privada, -- constituyeron los métodos más accesibles de ayuda a la población necesitada, antes del desarrollo de formas de protección social obligatoria, enmarcados en las leyes de seguridad social, que poco a poco se promulgaron en distintos países. (32)

Tenemos que los Seguros Sociales surgen como una parte de los programas de política social, sólo para algunos sectores asalariados, al igual que en el continente -

(32) Moles, Ricardo. "La Seguridad Social y los Servicios sociales". No. 57, México, mayo-junio, 1969, p. 21

europeo, por lo tanto, los beneficios los recibía una parte reducida de la población económicamente activa, quedando la gran mayoría sin protección alguna, aún siendo trabajadores, existiendo con esto una necesidad de protección urgente, como consecuencia, surgen las presiones por parte de los diferentes sectores laborales e intereses de -- las empresas, pero esta situación ha evolucionado paulatinamente obteniendo la unificación de los Seguros Sociales en sus aspectos legales y administrativos⁽³³⁾, así como la extensión gradual de los mismos a todos los asalariados.⁽³⁴⁾

En cuanto a los empleados del sector público, las prestaciones que les otorgan por parte de los organismos de Seguridad Social, garantizan los ingresos en casos de vejez, enfermedades y otras causas previstas por los Seguros Sociales, procurando preservar la salud. Este servicio se otorga al magisterio, las fuerzas armadas y a los grupos de trabajadores al servicio del gobierno, como pasa en diversos países.⁽³⁵⁾

(33) Iena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1967, 3a. Ed. México, Ed. Porrúa, 1967, p. 97

(34) Como ejemplo de la unificación legislativa Institucional, se tiene el caso de Bolivia, con su código de Seguridad Social y la caja Nacional de Seguridad Social de 1959.

(35) En México, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del estado (I.S.S.S.T.E), es el organismo que imparte la Seguridad Social a -- los empleados del Sector Público, para las fuerzas armadas existe. Asimismo, un organismo para tal fin.

Respecto a las ramas del Seguro de Desempleo y las Asignaciones Familiares, éstas no se han generalizado en América Latina debido a la situación que existe actualmente, ya que aún cuando el desempleo no es privativo sólo de los países desarrollados, estos no cuentan con los recursos económicos suficientes para hacerlo en su totalidad y en caso de que se implantase, esto podría provocar una carga excesiva en las Instituciones del Seguro Social.

Las Asignaciones Familiares son un medio para fomentar la natalidad, y esto sucede en algunos países; en México las asignaciones familiares consisten en "una ayuda por concepto de carga familiar y se concederá a los beneficiarios del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada..."⁽³⁶⁾. Es una medida innecesaria en los países latinoamericanos, ya que tenemos un factor de crecimiento demográfico del 2.9 por lo que es el más elevado del mundo.⁽³⁷⁾

(36) Véase: Artículo 164 de la Ley del Seguro Social, -- México, Ed. Delma, Novena Edición, 1993, p. 55

(37) América Central y México superan el promedio con un índice de crecimiento de la población de 3.4 al -- igual que América del sur (excluyendo el Cono Sur) con 3.0; en cambio con 1.8 la población calculada en América Latina, en el año de 1972, era de 291 millones, considerándose que en 1985 ascenderá a 435 millones. (Datos tomados de la conferencia de Millon Mauri, Manuel. "Un analista sobre la problemática del Desarrollo, la planeación y la Seguridad Social en América Latina". México cursos en el centro Interamericano de estudios de Seguridad Social (CIESS), 1972.

Las asignaciones familiares existen en Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, México⁽³⁸⁾ y Uruguay, constantemente en regímenes específicos, separados del régimen general del Seguro Social, otorgando prestaciones - diversas, que constituyen un apéndice del mismo, con programas en beneficio de la familia del asegurado, en aspectos de protección económica, médica, escolar, etc.

En América Latina, los Seguros Sociales realizan una labor muy amplia y benéfica, ya que no sólo libera de cargas familiares el presupuesto familiar, sino además -- tiene una función preventiva, robusteciendo la salud física y mental del individuo.

La Seguridad Social otorga también educación, vivienda y desarrollo integral de la comunidad a través de los departamentos llamados de "Servicio Social" a éste le concierne mejorar las condiciones materiales y morales de vida del ser humano, así como la expansión de sus posibilidades individuales y colectivas; como lo es la "Escuela de Formación Laboral", a cargo del Instituto de Seguros - Sociales en Santo Domingo y en México los centros de Seguridad Social para el bienestar Familiar" (antes casa de -

(38) Con referencia a México, ver la Ley del Seguro Social, Capítulo V, Sección séptima. "De las Asignaciones Familiares y ayuda asistencial", p. 55

la asegurada), los centros deportivos y otros servicios - a cargo de la jefatura de Prestaciones Sociales del Instituto Mexicano del Seguro Social.⁽³⁹⁾

En el informe del tema "Relaciones entre la Seguridad Social y los Servicios de Previsión", presentado en la Asamblea de la Asociación Internacional de la Seguridad Social en Estambul, 1961, se distinguen los siguientes grupos de servicios sociales.

- 1.- Servicios Sociales para completar las prestaciones en dinero;
- 2.- Servicios Sociales al margen de las prestaciones en dinero;
- 3.- Servicios Sociales para ayudar a las familias y ampliar de manera efectiva las prestaciones;
- 4.- Readaptación física y servicios de prevención de accidentes; y
- 5.- Servicios de empleo"⁽⁴⁰⁾.

(39) Bernaldo de Quirós. La evolución de la Seguridad Social en América, Op. Cit. p. 5

(40) Moles, Ricardo. Op. Cit. p. 42

Estas características ya mencionadas se han generalizado en todos los Seguros Sociales de América Latina, - sirviendo para el progreso de la tecnología y para captar mano de obra necesaria, según su desarrollo. Así, el dinero destinado a la Seguridad Social en estos países poco industrializados, pueden combinar una inversión adecuada y eficaz, tanto en las prestaciones económicas que substituyen la capacidad de ingreso del trabajador, como en los servicios sociales que hacen crecer los recursos humanos eficazmente.

Existe un cambio en materia de previsión y bienestar social por causa de la Segunda Guerra Mundial, no sólo en Europa sino también en América, constituyéndose la Seguridad Social en un instrumento de bienestar social y apoyo a la clase trabajadora, por lo que su incorporación a los regímenes sociales reviste características primordiales en América Latina, como consecuencia de la demanda de bienes y servicios que necesita para atender las necesidades de un mayor número de habitantes, debido a su crecimiento constante.

Sin embargo, el desarrollo de los Seguros Sociales Latinoamericanos, en los últimos cuarenta años, ha tenido mucha importancia, aún cuando existen diferentes características en su implantación dentro de cada país, como lo

es la multiplicidad de instituciones encargadas de impartirlos.

Para algunos autores, las circunstancias históricas del desarrollo de los Seguros Sociales en América Latina, ha determinado con frecuencia la creación de diferentes regímenes para numerosos grupos de profesionales, vinculando la técnica con los salarios; pero esta medida presenta obstáculos muy grandes para la extensión de la Seguridad Social a otros grupos, cuyas condiciones y características no permitan aplicar esas técnicas, como son: los trabajadores agrícolas, domésticos, profesionistas libres y trabajadores de la industria familiar, por lo que sería recomendable en base a la reciente experiencia, se fueran implantando paulatinamente el seguro social a estos sectores de la población con características diferentes, en cuanto a tipo de contribución, ramas de seguros, etc.

El término de Seguro Social, así como el de Seguridad Social, es motivo de controversia actualmente, sin embargo, a continuación se hace referencia de algunas definiciones de Seguro Social por la doctrina, establecidas en México y en otros países por los especialistas, con el objeto de señalar las características más notables, lo que nos servirá posteriormente para tratar de establecer

las diferencias entre ambos y poder llegar así a una conclusión.

El checoslovaco Emil Shoenbaum y el español Juan Bernaldo de Quirós, proponen sus definiciones de Seguro Social, en virtud de que durante su larga estancia en México, tuvieron una amplia participación en lo referente a la Seguridad Social en nuestro país.

Emil Shoenbaum define el término de Seguro Social así: "El Seguro Social es parte de la política social que se dirige a la protección contra las consecuencias económicas, sociales y de salud, cuyo costo puede cubrirse por los ingresos ordinarios dentro del presupuesto de un trabajador o de un ciudadano, fenómenos que con base en los datos de la estadística, pueden ser valuados por una colectividad amenazada por los mismos riesgos, siempre que esa colectividad sea lo suficientemente numerosa y obligada al aseguramiento por una ley".⁽⁴¹⁾

Del estudio de su definición podemos decir que el Seguro Social presenta las siguientes características: El señalamiento de que el Seguro Social es una parte de la -

(41) Velarde Beristain, Alfonso. "Seguro Social, Seguridad Social. "Boletín de información jurídica, México, I.M.S.S. Año II, No. 8, Julio-Agosto, 1974 p.37

política social, en beneficio de los trabajadores asegurados, y por lo tanto, es necesario que sea emprendido por todos los estados.

Segunda característica. La extensión de los beneficios del Seguro Social a todo ciudadano que contribuya.

Tercera característica. La importancia de los cálculos actuariales en la organización de todo régimen del Seguro Social, para poder calcularse los riesgos, y otorgarse las prestaciones o beneficios; y

Cuarta característica. La estructuración de una institución especializada encargada de realizar las actividades relativas al Seguro Social, con la intervención del estado, que emane de un Ordenamiento Jurídico.

De lo anterior, es importante resaltar los cálculos actuariales en el establecimiento de todo régimen del Seguro Social, ya que estos permiten detectar qué tipo de prestaciones pueden ser otorgadas, así como el costo de las mismas, la frecuencia de los riesgos y la proyección de los mismos, datos sin los cuales resultaría inoperante o incosteable.

Es por eso que en México es muy importante la apli

cación de las técnicas actuariales, ya que representa el factor esencial en la toma de decisiones, respecto a la implantación de nuevos ramos del Seguro Social.

La opinión de Juan Bernaldo de Quirós integrante del grupo de intelectuales a los que México brindó hospitalidad en el derrocamiento de la República Española, expresa: "El Seguro Social es un servicio público, que cubre toda pérdida o disminución de ganancia y aumento de necesidades a la población económicamente activa, preservando la salud del trabajador y de su familia, por medio de prestaciones en dinero, en especie y en servicios. Así mismo, garantiza el mantenimiento de la ganancia, como la preservación de la salud".⁽⁴²⁾

Analizando lo anterior, se establece que el Seguro Social, como instrumento del Estado, es un servicio público que debe cubrir los riesgos de trabajo de la población económicamente activa, así los gastos previstos, producto de situaciones inherentes a su organización familiar, tales como el matrimonio, los nacimientos y otros sucesos o riesgos, tanto del asegurado como de su familia.

Un especialista mexicano, el señor Gustavo Arce --

(42) Bernaldo de Quirós. El Seguro Social: Su origen...
Op. Cit. p. 5

Cano, sustenta la siguiente definición sobre el Seguro Social; "el Seguro Social puede ser definido como el instrumento jurídico del Derecho del Trabajo, por el cual una institución pública queda obligada mediante una cuota fiscal o de otra índole que pagan los patrones.

Los trabajadores y el Estado, o sólo alguno de estos, a proporcionar al asegurado o sus beneficiarios, que deben ser trabajadores o elementos económicamente débiles, atención médica o una pensión o subsidio, cuando se realice alguno de los riesgos laborales o siniestros de carácter social".⁽⁴³⁾

Lo anterior contempla otro elemento muy importante de los Seguros Sociales:

El que se refiere a quienes deben de financiarlo, expresando que la aportación puede ser tripartita (patrones, trabajadores y estado) sistema que además de haber tenido un fuerte arraigo en el establecimiento de los Seguros Sociales, después de la segunda guerra mundial, es el más adecuado en la recomendación número 43 de la Conferencia Internacional del Trabajo, que a la letra dice: -

(43) Arce Cano, Gustavo. De los Seguros Sociales a la seguridad social, México, Ed. Porrúa, 1972, p. 94

"Los recursos del Seguro Social deben constituirse con -- las cotizaciones de los asegurados y las de sus patrones, así como con la aportación financiera de los poderes públicos". (44)

Sin embargo, la definición del Señor Arce Cano, -- la cual contempla la posibilidad de que la aportación sea unipartita, como sucede en la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, cuyo régimen del Seguro Social se sustenta en la contribución unitaria por parte del estado. (45)

Otra definición importante sobre el término de Seguro Social, es el del autor mexicano, el señor Dr. Mario de la Cueva, ilustre jurista de nuestro país, quien sintetizando los elementos sugiere lo siguiente: "El Seguro Social, es la parte de la previsión social obligatoria, que bajo la administración o vigilancia del estado, tiende a prevenir o compensar a los trabajadores por la pérdida o disminución de su capacidad de ganancia, como resultado de la realización de los riesgos naturales y sociales a que están espuestos. (46)

(44) García Cruz, Miguel. La Seguridad Social. Bases, Evolución, Importancia Económica y Política, México, Gráfica panamericana, 1956, p. 77

(45) O.I.T. La Seguridad Social, Op. Cit. p. 167

(46) Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. Cit. p. 193

Otro autor mexicano que propone una definición al término de Seguro Social, es el Dr. Francisco González -- Díaz Lombardo, quien señala: "El Seguro Social es el más poderoso instrumento que la sociedad y el Estado moderno han puesto en juego, para que ese sentimiento innato, de fraternidad cristalice y encarne solidarizando al patrón y al obrero, al rico y al pobre, al rentista y al asalariado, por mediación de todos, para que la desventura, el sufrimiento y el dolor sean paliados, en cuanto los medios económicos puedan reparar o substituir la capacidad y potencialidad del trabajo, que fue afectada por aquellas -- causas que puedan debilitarla".(47)

Nos damos cuenta que lo anterior contempla la expresión de un anhelo que pretende la realización de una mejor distribución de la riqueza nacional, mediante la implantación de los regímenes del Seguro Social, aún cuando debemos aclarar que esta definición contiene algunos elementos que actualmente se consideran más propios de la Seguridad Social que de los Seguros Sociales.

A continuación se eligieron las siguientes definiciones del término Seguro Social, de algunos autores de países extranjeros, siendo:

(47) Tomado de González Díaz Lombardo, Francisco. Cursillo de Seguridad Social Mexicana. Op. Cit. p. 35

L. Cohen de la Gran Bretaña lo define como: "El -- Seguro Social es el que le confiere al trabajador el derecho de exigir, incluso ante los tribunales, el pago de -- una suma en metálico, la entrega de ciertos objetos o el cumplimiento de ciertos servicios, a título de indemnización, por la pérdida de que resulte de determinados acontecimientos que le han ocasionado una reducción en su capacidad de trabajo o una disminución en sus ingresos". (48)

El elemento más importante en la definición anterior es el carácter de "exigibilidad jurídica", como derecho personal que todo trabajador tiene dentro del régimen del Seguro Social, exigibilidad que no se encuentra, ni en la asistencia pública, ni en ningún otro servicio de carácter asistencial.

Humberto Borsi y Ferruccio Pergolesi de Italia, - identifican el término de Seguro Social, "como el conjunto de providencias o provisiones impuestas por la ley, para garantizar al trabajador su fuente única y principal - de subsistencia, ante los acontecimientos imprevistos que supriman la capacidad de trabajo del individuo". (49)

(48) Definición aportada por el Pf. Miguel Huerta Maldonado, en el curso de Seguridad Social, México, 1968

(49) Citados por el Sr. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del trabajador, Tomo II, Op. Cit. p. 191

Estos autores mencionados anteriormente hacen referencia aparte de su definición: que tales previsiones deben estar basadas en el seguro privado y que deben ser -- otorgadas mediante la aportación de una cuota reducida -- por cada sujeto asegurado. En la definición de los autores italianos, se destaca que el Seguro Social es el conjunto de providencias o previsiones impuestas por la Ley, en beneficio de los trabajadores, con lo cual se obliga al Estado a contemplar estas medidas como obligatorias, dentro de la previsión social.

Francisco de Ferrari de Uruguay, propone la siguiente definición sobre el Seguro Social: "Los Seguros Sociales son simplemente un medio, para alcanzar el ideal de la Seguridad Social. Estos consistieron siempre en aplicar la técnica del seguro mercantil a la previsión y reparación de ciertos riesgos a que estaba expuesta la clase trabajadora, integrada por hombres que viven siempre en el límite de la indefensión. Además, los Seguros Sociales se basan en la idea de la responsabilidad colectiva, lo que explica en parte, por qué razón en su sostenimiento participa el Estado, los empleadores y los beneficiarios". (50)

(50) Tomado de Velarde Beristain, Alfonso, Op. Cit. p. -
27

El concepto en que radica esta definición, es que se resalta en ella que los Seguros Sociales son simplemente un medio para lograr la Seguridad Social, constituyéndose una etapa previa, que ha contribuido a la mejoría social por una responsabilidad colectiva compartida; pero - implícitamente plantea también que el desarrollo de la Seguridad Social requiere de otros medios más generales y - completos, que constituirán el movimiento social de protección integral para el ser humano, al que aspira la Seguridad Social.

Por ahora y para no confundirnos posteriormente, - extraeremos de las definiciones comentadas, el concepto - de Seguro Social y los elementos comunes que en nuestra - opinión lo caracterizan:

Primera: El Seguro Social tiende a favorecer a la clase económicamente activa, ante la realización de los - riesgos naturales y sociales, que hacen perder o dismi--- nuir su capacidad de ingreso y de trabajo.

Segunda: El Seguro Social funciona igual que el - Seguro privado o comercial, utilizando cálculos actuariales, con la diferencia de que el segundo es voluntario para el asegurado e implica una ganancia para la compañía, en tanto que el Seguro Social es impuesto por el Estado,

apoyado en un ordenamiento jurídico y sin propósito de lucro.

Tercera.- El Seguro Social constituye un instrumento jurídico del Derecho del Trabajo, formando parte de la política de provisión social que el Estado dirige a favor de los trabajadores y de sus familiares, mediante un servicio público de carácter obligatorio, cuyo cumplimiento a favor del asegurado, es exigible jurídicamente.

Cuarta.- El Seguro Social protege al trabajador y a su familia contra ciertas contingencias y riesgos, como son: enfermedades generales, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, invalidez, vejez, maternidad, cesantía por edad avanzada y muerte.

Quinta.- El financiamiento del Seguro Social se basa en un sistema colectivo de protección, con aportaciones generalmente tripartitas, para atender las necesidades de la población económicamente activa, preservando la salud del trabajador y de su familia y previniendo las causas que pudieran dar origen a esas contingencias o riesgos.

Sexta.- El Seguro Social garantiza, por medio de prestaciones en dinero, en espacio o en servicios, la atención

ción médica, pensión o subsidios, que requiere el trabajador asegurado o sus beneficiarios, para cubrir la pérdida a la que ha dado origen la contingencia, riesgo laboral o siniestro sucedido.

Séptima.- El Seguro Social ampara únicamente a -- los trabajadores que cotizan y sus beneficiarios legales, por lo que constituye la primera etapa de la Seguridad Social que pretende abarcar a todos los ciudadanos.

Octava.- En síntesis, que los fines principales - que pretende cubrir el Seguro Social actualmente, son:

- a) Prevenir la pérdida de la capacidad de trabajo.
- b) Cesar o atenuar la incapacidad de trabajo, ya suministrando al trabajador medios de subsistencia o rehabilitándolo para que vuelva a la actividad; y,
- c) Compensar, mediante el otorgamiento de prestaciones, el perjuicio económico resultante de - la interrupción o cesación de su actividad.

A) SEGURO COMERCIAL O PRIVADO

Considerando que para la operación de los Seguros Sociales se aplican las mismas técnicas de los Seguros Comerciales, en lo referente a los cálculos actuariales, ne cesarios para intentar establecer de una manera precisa, la relación entre la importancia y frecuencia del riesgo con la prima o cotización cobrable, así como entre ésta y la prestación que debe otorgarse en caso de aparición del riesgo, hemos creído conveniente incluir en este capítulo algunos aspectos relativos al Seguro Comercial, tomando - en cuenta, además, que algunos autores consideran que el Seguro Social se inspiró en él, cuando menos en lo que a sus técnicas de operación se refieren. (51)

Pueden considerarse que los más remotos antecedentes del Seguro Comercial o Privado los encontramos desde el Imperio Romano, donde funcionaban en forma de "Sociedades Funerarias" de ayuda mutua, que otorgaban un pago global a los familiares del socio muerto, acción similar a - la que efectuaron en Inglaterra, en el Siglo XVIII, las - primeras instituciones de seguros.

(51) Laroque, Pierre. "Importancia de la Seguridad Social en el Desarrollo de la Sociedad". Seguridad Social. No. 41, México, Septiembre-octubre, 1966, p. 10

Otros posibles antecedentes del Seguro Comercial o Privado, se encuentran en las disposiciones estipuladas - por Códigos marítimos, como el de la "Liga Hanseática", - integrada por algunos países del norte de Europa, en el - siglo XII y el "Libro del Consulado del "ar", que en el - Siglo XIV fue publicado en Barcelona. Tales disposicio- nes hacían referencia a los seguros marítimos que tenían por objeto la protección del importe de las mercancías -- transportadas por barco, en los casos de pérdida de éstas, por naufragio de nave. (52)

En la época moderna, en materia de seguros comer- ciales o privados, debe hacerse referencia, en primer tér- mino, a los seguros marítimos que en Inglaterra contrata- ron algunas personas con las compañías "London Assurance" y "Royal Exchange Assurance", compañías que fueron autori- zadas para este tipo de operaciones, por una Ley del Par- lamento británico del año 1720. (53)

Sin embargo, la más famosa de todas estas compañías es, sin duda, la "Lloyd'2", de Londres, una de las institu

(52) Bernaldo de Quiroz, Juan. El Seguro Social: Su Ori- gen, Concepto y Evolución hacia la Seguridad Social. México, Hemerobiblioteca de Seguridad Social del De- partamento de Asuntos Internacionales del I.M.S.S. (s.f.) p. 4

(53) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XVIII, Op. Cit. - p. 896

ciones de Seguros más importantes del mundo, entre cuyos principales objetivos estaban los de impulsar los seguros marítimos; recoger, publicar y difundir todo lo referente a asuntos marítimos y proteger los intereses de sus asegurados, con respecto a navegación, carga y flete. (54)

Algunos autores opinan que el origen y desarrollo de la "Lloyd's" está estrechamente vinculado a la historia de la Gran Bretaña y al desenvolvimiento comercial -- que este país alcanzó durante esa época. Asimismo, aún cuando algunos tratadistas ubican la fecha del nacimiento de esta compañía aseguradora a partir del año de en que la Reina Victoria otorgó su aprobación a la ley del -- reglamento su funcionamiento, esta disposición legal reconoce, en su primer párrafo, que la "Lloyd's" es una vieja sociedad de Londres, que incorpora su organización mediante dicho instrumento jurídico". (55)

(54) Gibb, S.A. Study in individualism. Londres (e.s.) 1957

(55) Debe aclararse aquí que la "Lloyd's" de Londres, -- institución de seguros, no debe confundirse con la "Lloyd's" Register Of Shipping", ya que ésta es -- una Sociedad clasificadora, creada para asesorar e informar a los constructores, armadores, aseguradores, cargadores, compradores de buques y en general, a todas aquellas personas interesadas en la navegación y en el comercio marítimo, con respecto a la -- construcción y condiciones de navegabilidad de un -- buque. Véase: Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo -- VIII, Op. Cit. p. 397

Por último, es interesante hacer referencia que el sistema de contratación de las pólizas de seguros marítimos, que data del año de 1779, todavía se encuentra en uso, no obstante haberse modificado algunas de sus cláusulas y variado su significado inicial, como consecuencia de la natural evolución operada al través del tiempo.

En algunos países europeos se crearon oficinas de seguros, que funcionaron con la garantía del Estado, para ofrecer protección a las personas de pocos recursos económicos, en casos de enfermedades y muerte, mediante el novedoso sistema de enviar sus cotizaciones por correo, -- cuando no pudieran asistir personalmente a los establecimientos creados para tal efecto. Pero debido tal vez a una insuficiente publicidad de este sistema, que permitiera dar a conocer al público las ventajas de estos planes.

Por otra parte, las prestaciones económicas y médicas no únicamente se otorgan al individuo asegurado, sino que se extienden a sus familiares, evitándose además, el afán de lucro al determinarse en el Seguro Social, la fijación de una prima neta que cubra las necesidades a impartir y no suponga la obtención de una ganancia.

De lo anteriormente expuesto se concluye que el Seguro Social es un instrumento de política social, que ca-

da gobierno debe emplear para mitigar la necesidad económica que supone el ocurrir un riesgo, disminuyendo o impidiendo el trabajo del individuo y por lo tanto, la privación de una percepción económica a la que tiene derecho, en condiciones normales.

B) LOS SINDICATOS COMO GRUPOS DE PRESION EN LA CREACION DE LOS SEGUROS SOCIALES

Frecuentemente, en el establecimiento y evolución de las medidas sociales y económicas de un país, los grupos de presión juegan un papel de gran importancia, por el impacto directo de sus acciones sobre el organismo gubernamental y político existente, por lo que el interés particular que los sindicatos considerados como grupos de presión tienen en la Seguridad Social, hace conveniente una referencia acerca de ellos aquí, en razón a que durante el Siglo XIX, época en que surgieron los Seguros Sociales, la cuestión del derecho de asociación profesional -- ocasionó la creación de numerosos grupos que en algunos países, principalmente europeos, sirvieron de base para la operación a futuro de la legislación sobre Seguridad Social. Desde ese siglo en adelante, surgieron particularmente en Gran Bretaña y Francia, como consecuencia de la miseria de los trabajadores y de las labores en común, uniones de trabajadores, cuyo principal objetivo era la -

defensa de sus intereses, las cuales fueron designadas -- posteriormente con el término de "Asociaciones Profesionales". (56)

Aun cuando no pretendemos incursionar en un desarrollo exhaustivo de los hechos que les dieron origen, debemos dejar asentado que las asociaciones profesionales surgieron por el deseo del hombre, de unir sus esfuerzos para luchar por los intereses que les eran comunes.

Es así como en la época moderna dichas asociaciones se presentan como un resultado de la vinculación en el trabajo, creada por el fenómeno productivo entre los hombres, difiriendo de los grupos sociales de otros tiempos, por la adquisición de una conciencia de clase más -- acentuada y porque, en suma, las asociaciones profesionales emplean su conglomerado como instrumento de lucha para demandar ante el Estado y ante el patrón, la protec-

(56) Iscaro, Rubens. Historia del Movimiento Sindical. Buenos Aires, Argentina. Ed. Fundamentos, 1973, - p. 115

ción de los trabajadores. (57)

Hemos tratado en primer término a las asociaciones profesionales, porque ellas dieron lugar a los organismos que reciben el nombre de "Sindicatos" (del griego *sin*, -- que significa con y *dyke*, justicia), nombre usado por primera vez en 1863 por Tolain y en 1866, por una asociación de trabajadores zapateros. (58)

Sin embargo, otros especialistas expresan que la primera determinación formal del uso de vocable Sindicato apareció en 1810, en París, en una federación denominada "Cámara Sindical de Debates de la Santa Capilla", constituida por diversas corporaciones patronales existentes durante el primer imperio francés con la tolerancia de Napoleón. (59)

(57) En México, la Fracción XVI del apartado A, del art. 123 Constitucional señala que: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.". A su vez, la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del art. 123 Constitucional, en su art. 356 establece, que: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Véase: -- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Ed. Andrade, 1964, p. 105 y Trueba Barrera, Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, México, Ed. Porrúa, 1974. p. 155

(58) Castorena, Jesús. "La Asociación Profesional". Revista Mexicana del Trabajo, No. 1, México, ene-feb-marzo, 1965. p. 33

(59) Iscaro, Rubens. Op. Cit. p. 116

Ahora bien, sea cual fuere la fecha en que nació el uso del vocablo sindicato, lo cierto es que su existencia se hizo más necesaria desde el nacimiento del régimen salarial, que implicó que el trabajador cediera su esfuerzo laboral al patrón, mediante retribución de un pago o salario. Desde entonces, se acentuaron las diferencias entre el proletariado y los capitalistas, generando el pauperismo del primero y la acumulación de riqueza de los últimos, dando como resultado el enfrentamiento entre estos estratos sociales, producto de la desigualdad económica y social entre ellos.

Además, durante la Revolución Industrial, en Inglaterra, las largas jornadas de trabajo hasta en dieciocho horas o más, pagadas con salarios miserables; el empleo de mujeres y niños, con retribuciones menores a las de los hombres; la escasez de vivienda, producto de la aglomeración obrera en las ciudades, por encontrarse establecida en ellas gran cantidad de industrias; carencia de higiene, la mala alimentación que implicaban aquellos bajos salarios; así como el agudizamiento y multiplicación de los riesgos del trabajo, consecuencia del empleo de las máquinas y originado por el casi nulo conocimiento de su manejo por los trabajadores y la aparición de enfermedades profesionales, como resultado del uso de sustancias tóxicas y todos los fenómenos sociales y económicos que

surgieron en esa época, ocasionó que los trabajadores, -- conscientes de la fuerza de su gran masa unida, se organizaran en Sindicatos e hicieran uso del derecho a la huelga. Todo esto obligó a los Estados a buscar una política de protección a la población económicamente activa, por medio de legislación laboral, que establecieran medidas encaminadas a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y evitar la peligrosidad social que representaban las condiciones señaladas. Entre tales medidas se encuentra la creación del Seguro Social, que se inició en Alemania, al amparo de una norma jurídica, como se vio.⁽⁶⁰⁾

(60) En México la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, se expidió en el año de 1981. Aun cuando contiene normas proteccionistas y reivindicatorias de los trabajadores, era necesario, además, la creación de un instrumento legal que les otorgara protección social más amplia, en aspectos tales como enfermedades o accidentes de trabajo, retiro de edad avanzada, paro laboral y -- muerte; situaciones todas ellas imprevistas, que -- merman o eliminan su capacidad de ingreso económico. Por todo lo anterior y después de infructuosos intentos, se llegó a la creación de la Primera Ley -- del Seguro Social, promulgada en el año de 1943, -- otorgado al trabajador el derecho de exigir, por la vía legal, el pago de una indemnización, que sustituya las retribuciones normales de trabajo, cuando éstas queden interrumpidas por las contingencias señaladas. Véase I.M.S.S. La Seguridad Social en México: Doctrina Servicios Legislación, Información - Estadística. Tomo I, México, 1964, p. 9-50

Consideramos necesario incluir aquí una referencia al sindicalismo, por constituir este movimiento, desarrollando en los últimos cien años en el ámbito de la producción industrial, un sistema caracterizado por la tendencia de los trabajadores a coaligarse en asociaciones estables, distribuidas profesionalmente, dirigidas a defender sus intereses, reivindicar sus derechos y luchar por las aspiraciones colectivas constituyendo, en suma, un factor determinante en la modificación de las relaciones laborales, el demandar mejores condiciones de vida para sus -- agremiados. (61)

Por otra parte, los Sindicatos, como asociados humanos constituidos por trabajadores, son en sí mismos un constante instrumento de presión sobre los empleadores, - para que respete lo legalmente establecido o pactado, tanto para aumentar como para mejorar las prestaciones que las leyes les otorgan; además de que la misma estructura económica general de la sociedad se ve influida por la acción de los sindicatos, en favor de los trabajadores que representan. Así, los sindicatos constituyen grupos de presión sobre los partidos políticos, los patrones y el gobierno mismo, sobre todo en los países en los que existen grupos

(61) Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. - Tomo II. 3a. ed. México, Ed. Porrúa, 1963. p. 288-307

de ingresos limitados o donde existe una pluralidad de regímenes de protección social para los diferentes grupos de trabajadores, modificando la acción gubernamental en beneficio de los asalariados.

El sistema sindical genera la respuesta de los empleadores, pero también de la del Estado, mediante la expedición de ordenamientos legales que otorgan derechos al trabajador en su jornada laboral, salario, vacaciones, vivienda, etc. Pero no únicamente era necesaria la protección del trabajador en su etapa productiva, sino también cuando cesase ésta o cuando viese mermado su ingreso económico, por la pérdida o disminución de su capacidad de trabajo, como resultado del acaecimiento de riesgos naturales o sociales a los que están expuestos. En consecuencia, se fortaleció la idea del ingreso económico, como la preservación de la salud, siendo Alemania el primer país que, durante el siglo pasado evolucionó ésta, surgiendo así los Seguros Sociales.

C A P I T U L O I I I

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. (1991-1993)

3.1 LA CELEBRACION

3.2 ASPECTOS GENERALES:

- A) PERSONALIDAD JURIDICA
- B) AMBITO DE APLICACION DEL CONTRATO
- C) LOS REPRESENTANTES DEL INSTITUTO
- D) LOS REPRESENTANTES DEL SINDICATO

3.3 CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES DE ACUERDO AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO. (IMSS)

- A) TRABAJADORES DE CONFIANZA "A"
- B) TRABAJADORES DE CONFIANZA "B"
- C) TRABAJADORES DE BASE
- D) TRABAJADORES A OBRA DETERMINADA
- E) TRABAJADORES SUSTITUTOS

3.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL - SEGURO SOCIAL

C A P I T U L O I I I

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

3.1 LA CELEBRACION

En la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, intervienen dos partes fundamentales que están representadas de la siguiente manera: Por el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Director General y por la otra parte en representación del interés profesional de todos y cada uno de sus miembros, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social representado por su comité Ejecutivo Nacional. Son designados como "Instituto y Sindicato"; al tratarse conjuntamente serán llamados como las "Partes".

3.2 ASPECTOS GENERALES

A) PERSONALIDAD JURIDICA

"El Instituto y el Sindicato se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica con la que otorgan el presente Contrato que regula los derechos y obligaciones de ambas partes"⁽⁶²⁾

(62) I.M.S.S. S.N.T.S.S., Contrato Colectivo de Trabajo, México 1991-1993, Ed. Novedades, Op. Cit. p. 19

B) AMBITO DE APLICACION DEL CONTRATO

"El presente Contrato regirá en cualquier lugar -- del sistema en que trabajadores contratados directamente por el Instituto desempeñan labores para el mismo, salvo las modalidades que con respecto a los trabajadores, de - confianza el mismo establece", (63)

C) LOS REPRESENTANTES DEL INSTITUTO.

"Serán representantes de las partes los que se indican en las siguientes fracciones:"

I.- DE LOS REPRESENTANTES DEL INSTITUTO

Son representantes del Instituto y por lo tanto -- obligan a éste en sus compromisos contractuales con el -- Sindicato.

- A) El director General
- B) El Secretario General
- C) Los Delegados del Distrito Federal, Delegados Estatales y Regionales en la esfera de las -- atribuciones precisadas en el reglamento de De

(63) Idem.

legaciones Regionales y Estatales del Instituto Mexicano del Seguro Social;

D) Las personas en quienes deleguen su representación los anteriores y en los puntos concretos materia de tal Delegación;

E) Los representantes del Instituto en las Comisiones Nacionales Mixtas:

- 1) Arbitral de Cambios
- 2) De Becas
- 3) De Bolsa de Trabajo
- 4) Para la calificación y selección de puestos de confianza tipo "B"
- 5) De capacitación y Adiestramiento
- 6) De Seguridad e Higiene
- 7) Disciplinaria
- 8) De Escalafón
- 9) De Infectocontagiosidad y Emanaciones Radioactivas
- 10) De Jubilaciones y Pensiones
- 11) De Paritaria de Protección al Salario
- 12) De Pasajes
- 13) Para la Productividad
- 14) De Resguardo Patrimonial
- 15) Ropa de Trabajo y Uniformes
- 16) Selección de Recursos Humanos
- 17) De Tiendas, así como también en las Subco-

misiones Regionales, Estatales y los responsables de operación en el Distrito Federal, donde se encuentran establecidas y dentro de sus respectivas circunscripciones; y

- F) La Representación Legal del Instituto ante toda clase de autoridades Judiciales y Administrativas queda a cargo del Director General de conformidad con lo dispuesto por el artículo 257 de la Ley del Seguro Social, pudiendo delegar dicha representación en la persona o personas que estimare pertinente.⁽⁶⁴⁾

Artículo 257 de la Ley del Seguro Social que a la letra dice:

El Director General tendrá las siguientes atribuciones:

- I.- Presidir las sesiones de la Asamblea General y del Consejo Técnico;
- II.- Ejecutar los acuerdos del propio Consejo;

(64) I.M.S.S. S.N.T.S.S. Contrato Colectivo de Trabajo, México 1991-1993, Ed. Novedades, Op. Cit. p. 20

- 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 subsistir o delegar dicha representación.
- IV.- Presentar anualmente al Consejo el informe de actividades, así como el programa de labores y el presupuesto de ingresos y egresos para el siguiente período;
- 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 balance actuarial;
- VII.- Proponer al Consejo la designación o destitución de los funcionarios mencionados en la fracción VIII del artículo 253; como son el Secretario General, los Subdirectores, jefes de servicio y Delegados.
- VIII.- Nombrar y remover a los demás funcionarios

y trabajadores; y

IX.- Las demás que señalen las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos. (65)

II.- DE LOS REPRESENTANTES DEL SINDICATO.

"El Instituto tratará exclusivamente con los representantes debidamente acreditados del Sindicato, todos los asuntos de carácter colectivo o individual que surjan entre aquél y sus trabajadores".

Son representantes Sindicales:

- A) El Secretario del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato;
- B) Los Secretarios del Comité Ejecutivo Nacional;
- C) Los miembros de las Comisiones Nacionales del Comité Ejecutivo Nacional;
- D) Los miembros del Consejo Consultivo del Sindicato;

(65) I.M.S.S., Ley del Seguro Social y su Reglamento, No vena Edición, Ed. Delma, México 1993, Op. Cit. p. 90

- E) Los Secretarios de los Comités Ejecutivos Seccionales en las respectivas Delegaciones Regionales y Estatales, en las circunscripciones territoriales o cualquier denominación que se les dé.
- F) Los Secretarios de los Comités Ejecutivos de las Delegaciones Foráneas Autónomas en sus respectivas jurisdicciones;
- G) El Coordinador General y los integrantes de las unidades Coordinadoras de Delegaciones Sindicales en el Distrito Federal en sus respectivas jurisdicciones;
- H) Los secretarios de los Comités Ejecutivos Delegacionales y Subdelegacionales en sus respectivos centros de trabajo y así que sean debidamente acreditados ante el Instituto por el Sindicato con expresión de las facultades que el propio organismo les confiera;
- I) El representante del Comité Ejecutivo Nacional en cada una de las Secciones y Delegaciones Foráneas Autónomas;

J) Los Representantes sindicales en las Comisiones Nacionales Mixtas:

- 1) Arbitral de cambios
- 2) De Becas
- 3) De Bolsa de Trabajo
- 4) Para Calificación y Selección de puestos de confianza de tipo "B"
- 5) De Capacitación y Adiestramiento
- 6) De Seguridad e Higiene
- 7) Disciplinaria
- 8) Escalafón
- 9) De Infectocontagiosidad y Emanaciones Radioactivas
- 10) De Jubilaciones y Pensiones
- 11) Paritaria
- 12) De Protección al Salario
- 13) De Pasajes
- 14) Para la productividad
- 15) De Resguardo Patrimonial
- 16) De Ropa de Trabajo y Uniformes
- 17) De selección de Recursos Humanos
- 18) De Tiendas, así también en las Subcomisiones Regionales, Estatales y los Responsables de Operación en el Valle de México, -- donde se encuentran establecidas y dentro

de sus respectivas circunscripciones, y

- K) Aquellos que el Comité Ejecutivo Nacional o el Secretario General del Sindicato nombre, para tratar algún caso concreto ante el Instituto, su Sistema o sus Dependencias en particular.⁽⁶⁶⁾

3.3 CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES DE ACUERDO AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO (IMSS).

A) TRABAJADORES DE CONFIANZA "A"

Los trabajadores de confianza "A" son designados - por el Instituto y están al servicio de éste:

- 1) El Director General;
- 2) Los Subdirectores Generales;
- 3) El Secretario General;
- 4) Los Titulares de las Jefaturas y Subjefaturas de Servicios;
- 5) El personal adscrito directamente al servicio

(66) Idem. p. 4

de las oficinas superiores (Dirección General, Subdirecciones Generales, Secretaría General, Jefaturas de Servicios, Tesorería General y -- Contraloría General, no mencionados expresamente como de confianza "B" y toda la Jefatura de Relaciones Laborales);

- 6) Los Delegados del Distrito Federal, los Delegados y Subdelegados Regionales y Estatales, así como los supervisores Generales;
- 7) Los Jefes de Departamento y los Encargados de las Oficinas Autónomas no señalados como de -- confianza "B";
- 8) Los Secretarios Particulares de los ennumerados;
- 9) Los que hagan las veces de Jefes de Departamento o de Encargados de Oficinas Autónomas en -- las Delegaciones Regionales y Estatales siempre que efectúen trabajos correspondientes a -- las Dependencias Centrales del Instituto en el Distrito Federal;
- 10) Los Asesores Técnicos, siempre que no desempe-

ñen funciones tabuladas;

- 11) Los miembros de las Comisiones Técnicas, de -- Eficiencia, Organización, Riesgos de Trabajo, Estudios de Reformas a la Ley, de Implantación del Seguro Social en nuevas circunscripciones territoriales;
- 12) Los representantes del Instituto ante las Comisiones y Subcomisiones Mixtas pactadas por las partes y consignadas en éste Contrato;
- 13) Los Ingenieros y Supervisores en las Obras de Construcción;
- 14) 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, los jefes de los servicios Jurídicos Delegacionales, incluyendo los Asesores Técnico-Jurídicos de las Delegaciones Regionales y Estatales;
- 15) Los Médicos Instructores Coordinadores de Enseñanza de Unidad Médica de Campo, los Jefes de las Oficinas de Almacenes e Inventarios, de --

Asuntos Internacionales, los de los Departamentos de Control de Presupuestos y de la Jefatura de Servicios de Personal y Desarrollo, así como los de todas aquellas oficinas que por la índole de sus trabajos así lo requieran y que por la índole de sus trabajos así lo requieran y que no estén señalados expresamente como trabajadores de confianza "B";

- 16) Los inspectores que el Instituto designe para vigilar las diversas labores que la Ley le encomiende;
- 17) El personal que realice labores de auditoría;
- 18) Los encargados de Oficinas "C", los Jefes de Dependencia "D", los Asesores Técnicos "B", -- los Ayudantes Especiales "B", los Supervisores "A" de la Unidad de Sistematización y los Entrenadores "D". (67)

B) TRABAJADORES DE CONFIANZA "B"

Los trabajadores de confianza "B" son designados --

(67) I.M.S.S. S.N.T.S.S., Contrato Colectivo de Trabajo, Ed. Novedades, México 1991-1993, Op. Cit. p. 27

por el Instituto en los términos del Reglamento para la -
Calificación y Selección de Puestos de Confianza "B", pactado por las partes, seleccionándolos entre el personal -
de Base y de Confianza "B", con una antigüedad mínima de
dos años:

- 1) Los Jefes de los Departamentos Administrativos de todas las Jefaturas de Servicios;
- 2) Los Jefes de Departamento de Operación, de Apoyo Técnico y de Créditos, de Vigencia de Derechos y de Estadística, de la Jefatura de Servicios Técnicos;
- 3) Los Jefes de Departamentos de Sistemas Manuales, de Operación, de Producción y Mantenimiento, y de Información Médica, de la Jefatura de Sistematización;
- 3) Los Jefes de Departamentos de Sistemas Manuales, de Operación, de Producción y Mantenimiento, y de Informática Médica, de la Jefatura de Sistematización;
- 4) Los Directores de Guarderías y los coordinadores Generales de Programas de Guarderías, de la

Jefatura de Servicios de Nuevos Programas;

- 5) Los Jefes de Agencias Administrativas y los Jefes de los Departamentos de Promoción de la Emisión de Promoción de Cobro, de Control de Cartera, de Control de Operaciones, de Investigación y Operación y Mantenimiento, así como de la Unidad de Emisión y Cobranza, los Jefes de Oficina "E", "H" y "J", los Cajeros "A", "B", "C" y "D" y los Asesores Técnicos "A" y "C" de la Tesorería General;
- 6) Los Jefes de Departamentos y Directores de Centros de Seguridad para el bienestar familiar de la Subdirección General de Prestaciones Sociales;
- 7) El Jefe del Departamento de Contabilidad de la Contraloría General;
- 8) Los Jefes de Departamentos de Impresiones y Microfilm, de Comunicaciones Eléctricas, de Correspondencia y Archivo, de Transportes, de Plantas de Lavado y de Superintendencia General, de la Jefatura de Servicios Generales;

- 10) Los Jefes de Departamento Clínico, los Jefes de División, los Jefes de Laboratorio de Análisis Clínicos, los Subdirectores de Unidades de Atención Médica, los Médicos Coordinadores del Sistema Médico-Familiar, los Directores de Unidades de Atención Médica, los Jefes de Zona -- del Valle de México, los Jefes de Servicios Médicos Delegacionales, los Supervisores Médicos, los Administradores de Unidades Médicas, los Encargados de Contabilidad de Unidades Médicas, las Jefes y las Supervisoras de Enfermería, -- las Jefes y las Supervisoras de Trabajo Social, los Jefes de Ropería, los Jefes de Intendencia, los Jefes del Archivo Clínico, las Jefes de -- Servicios de Alimentación, los Jefes de Departamento de la Jefatura de Medicina del Trabajo y de Medicina Preventiva de la Subdirección General Médica;
- 11) Los Administradores de Tiendas y los Encargados de Velatorios de la Subdirección General de Servicios Institucionales;
- 12) Los Auxiliares de Entrenador, y Entrenador "A",

Las categorías no contempladas en esta cláusula y

las nuevas que se adicionen serán creadas por acuerdo de las partes. (68)

C) TRABAJADORES DE BASE

Son todos aquellos que ocupan en forma definitiva un puesto tabulado, conforme a las normas del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto (IMSS):

- 1) Con adscripción y horario fijo, que llevarán especificado en su nombramiento u oficio de comisión la adscripción y el horario, jornada y categoría;
- 2) Sin adscripción fija y con horario móvil dentro de su turno fijo, que llevarán especificado en su nombramiento y oficio de comisión, --jornada, turno y categoría;
- 3) Con adscripción fija, con horario y turno móvil, que llevarán especificado en su nombramiento u oficio de comisión, jornada, turno y categoría;

(68) Idem. p. 12

- 4) Sin adscripción fija, con horario y turno móvil, que llevarán especificado en su nombramiento u oficio de comisión, jornada, turno y categoría.

Los trabajadores de los puntos 1, 3 y 4 serán contratados únicamente para las coberturas del ausentismo -- previsto e imprevisto de acuerdo a la revisión de plantillas de cada centro de trabajo. Cabe aclarar que la cláusula 23 de Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto -- (IMSS) contempla a los trabajadores de base que solicitan cambio de turno, adscripción, ampliación de jornada, cambio de residencia y cambio de rama, así como los empleados a obra determinada o para sustituciones y los de nuevo ingreso, provendrán de las bolsas de trabajo; para ocupar las plazas vacantes tienen preferencia los trabajadores de base y después los de nuevo ingreso, siempre y -- cuando tengan calificación aprobatoria y reúnan los requisitos de la categoría a la que se aspire (esto último en ambos casos). Para cubrir sustituciones que queden vacantes por menos de treinta días, bolsa de trabajo seleccionará libremente al sustituciones mayores ingresará el candidato mejor calificado. (69)

(69) Idem.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

D) TRABAJADORES A OBRA DETERMINADA

Estos trabajadores se contratan según las necesidades del Instituto (IMSS), para realizar una labor en específico y una vez concluida, se termina la relación de trabajo, pero tendrán garantizados sus derechos preferenciales, al ser necesarios al Instituto sus servicios para -- realizar otra obra determinada similar. Estos trabajadores tendrán derecho mientras laboran a todas las prestaciones que el Contrato colectivo de Trabajo establece, -- (parte proporcional en su caso de aguinaldo, salario, -- etc.), también son considerados como miembros del sindicato. Estos trabajadores se contratarán cuando los trabajadores de base no puedan desarrollar esa labor.

E) TRABAJADORES SUSTITUTOS

Estos trabajadores desempeñan una actividad permanente y necesaria, por tiempo fijo, esto debido a que se incrementa el trabajo, y ausencias no programadas o a que no se ha resuelto la promoción sobre la plaza vacante, el personal percibe todas las prestaciones que establece el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto (IMSS) además de pertenecer al Sindicato mientras dura la relación laboral. Al término del contrato se extingue toda relación de trabajo, en caso de que se prolongue éste, se le da al

trabajador una prórroga para continuar laborando. Cuando en el desempeño de un trabajo subsiste la necesidad de -- que sea indefinido, el Instituto sustituye esas plazas -- temporales por plazas definidas como base, cubriéndose és tas conforme al Contrato Colectivo de Trabajo del Institu to (IMSS). El trabajador sustituto será nombrado en caso de que la vacante no sea posible ocuparla con un empleado de base. (70)

3.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Artículo 63. Los trabajadores del Instituto tienen derecho en los términos del Contrato Colectivo del -- Trabajo:

- I. A que se les paguen sus sueldos, así como la - ayuda de renta, antigüedad y demás prestacio-- nes económicas permanentes.
- II. A una gratificación anual o aguinaldo.
- III. Al pago de horas o jornadas extras que laboren.
- IV. Al pago de porcentajes establecidos cuando tra bajen en lugares insalubres o de emanaciones - radiactivas.
- V. A los días de descanso semanal en los términos

(70) Idem.

del Contrato Colectivo de Trabajo, así como a los descansos obligatorios.

- VI. A disfrutar de vacaciones en los términos de la cláusula 47.
- VII. Las trabajadoras y viudos, al servicio de guardería para sus hijos mayores de 45 días y hasta seis años de edad.
- VIII. Al importe de sesenta días de sueldo, salarios, gastos de transporte de menaje de casa, pasajes para trabajador, esposa o concubina, hijos y padres que dependen económicamente de él, -- cuando sea comisionado del lugar de su residencia a otro distinto.
- IX. Al pago de pasajes por adscripción o domicilio foráneo.
- X. A sueldo íntegro en los casos de incapacidad médica en los términos del Contrato Colectivo.
- XI. A disfrutar de pensiones por incapacidad, invalidéz o vejez, conforme al Régimen de Jubilaciones o Pensiones Vigente.
- XII. En caso de muerte por enfermedad general a -- prestaciones económicas para sus beneficiarios.
- XIII. En caso de muerte por enfermedad de trabajo o accidente de trabajo, a indemnización a sus beneficiarios y pago de funerales.
- XVI. A préstamo con garantía hipotecaria o fiducia-

ria, para el fomento a la habitación.

- XV. A obtener anticipos a cuenta de sueldos.
- XVI. A permisos económicos hasta por tres días, con goce de salario, en los términos de este Reglamento.
- XVII. A licencia sin goce de sueldo.
- XVIII. A percepción económica en caso de renuncia.
- XIX. A que se indemnice y/o reinstale en caso de separación injustificada.
- XX. A indemnización por reajuste.
- XXI. A ser defendidos por abogados del Instituto -- cuando así lo soliciten los acusados y cuando se trate de delitos no comprobados.
- XXII. A que el Instituto cubra el importe de primas por fianzas que sean necesarias para el desempeño de las labores.
- XXIII. A obtener becas en los términos del Reglamento relativo.
- XXIV. A que se les proporcionen instalaciones, equipos, materiales, herramientas, útiles, papelería y cuanto sea necesario para el desempeño de sus actividades.
- XXV. A ser tratado con la debida consideración, sin malos tratos de palabra y obra.
- XXVI. A recibir prestaciones médicas, hospitalarias, quirúrgicas, farmacéuticas y de maternidad.

- XXVII. A que en locales con ambiente polvoso o en que se desarrollen humos o vapores, existan instalaciones de baño y lavabos.
- XXVIII. 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.
- XXIX. A disfrutar de 90 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).
- XXX. A que se les propicie la práctica del deporte.
- XXXI. A que se les expidan gratuitamente testimonios de sus servicios y fotocopia del comprobante de pago cuando exista justificación para ello.
- XXXII. A obtener ascensos y promociones.
- XXXIII. A que se les compute como tiempo de servicios, además de los que hayan laborado, los expresamente señalados.
- XXXIV. A disfrutar de tiempo de tolerancia para la entrada a sus labores.
- XXXV. A efectuar permutas, o sea canje de puestos de la misma o análoga categoría en pie de rama, cuando no afecten derechos de terceros, en los términos del Reglamento de Escalafón.
- XXXVI. A no ser objeto de sanciones o rescisión de contrato sin previa investigación.

XXXVII. A los estímulos a que se refieren los Capítulos X y XI del presente Reglamento.

XXXVIII. Al pago de salario íntegro y demás prestaciones en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que incapaciten al trabajador, hasta en tanto se declare la incapacidad permanente respectiva. Asimismo, al pago de sueldo íntegro en casos de riesgos ajenos al trabajo que incapaciten al trabajador hasta en tanto se declare la invalidez definitiva respectiva.

XXXIX. Al pago de compensaciones por viáticos cuando por necesidades del servicio se desplacen los trabajadores a diversos lugares del sistema y a la liquidación al personal de transportes, - en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento respectivo.

XL. A despensa quincenal en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo.

XLI. Al pago de primas por prestar servicios en día domingo y durante el periodo de vacaciones en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo.

XLII. A obtener préstamos a mediano plazo en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo.

XLIII. A préstamos para adquisiciones de automóviles.

XLIV. A ser promovido a puestos de confianza en los

términos del Contrato Colectivo de Trabajo.

- XLV. A obtener los demás beneficios que se deriven de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Reglamento social, del Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamentos vigentes y de las disposiciones y acuerdos que les favorezcan.

Artículo 64. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar con eficiencia y responsabilidad las labores que les correspondan de acuerdo con -- los Profesiogramas.
- II. Conducirse con probidad y honradez en el desempeño de su trabajo.
- III. No incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de otros trabajadores o derechohabientes y demás personas que ocurran al lugar donde presten sus servicios.
- IV. Presentarse con puntualidad al desempeño de -- sus trabajos.
- V. Proceder en el desarrollo de sus labores con - el cuidado, precaución y sentido de responsabilidad necesarios para no causar daños o perjuicios a personas o bienes de la Institución.
- VI. Obedecer las órdenes o instrucciones de sus su

periores relacionadas con sus labores.

- VII. No revelar o dar a conocer los asuntos de carácter privado o confidencial del Instituto.
- VIII. No incurrir en inasistencias, teniendo presente que más de tres faltas injustificadas dentro del término de 30 días es causa de rescisión del contrato de trabajo en los términos de la Cláusula respectiva del Contrato Colectivo de Trabajo.
- IX. Acatar las medidas preventivas adoptadas por el Instituto para evitar riesgos de trabajo.
- X. Asistir a su trabajo sin encontrarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, ni provocarse esas condiciones durante su jornada de labores.
- XI. A prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite por causas de siniestros, riesgo inminente o peligro para personas o intereses del Instituto.
- XII. A cubrir las guardias que les correspondan conforme a los roles que acuerden el Instituto y el Sindicato, en los términos de la cláusula relativa del Contrato Colectivo de Trabajo.
- XIII. A pagar al Instituto los desperfectos que ocasionen a 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 descuido, negligencia o mala fe, que se compruebe previa investigación, de acuerdo al procedimiento establecido en la Cláusula 72 -- del Contrato Colectivo de Trabajo.

- XIV. A cumplir estrictamente el presente Reglamento en la parte que les corresponda.
- XV. Dedicarse a las labores que les han sido asignadas en función de sus categorías y profesiones.
- XVI. Abstenerse de efectuar o participar en el centro de trabajo en rifas, tandas, colectas o actos de comercio o de agio.
- XVII. No ausentarse durante la jornada de labores de familiares, adultos o niños.
- XVIII. Portar el gafete identificatorio durante la -- jornada de trabajo. (71)

(71) I.M.S.S. S.N.T.S.S., Contrato Colectivo de Trabajo, México 1991-1993, Véase Reglamento Interior de Trabajo, Op. Cit. p. 531-535

C A P I T U L O I V**LA COMISION NACIONAL MIXTA DISCIPLINARIA
Y SUBCOMISIONES, CONTENIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

- 4.1 FACULTADES DE LA COMISION NACIONAL --
MIXTA DISCIPLINARIA Y SUBCOMISIONES
- 4.2 ORGANOS QUE INTEGRAN LA COMISION MIX-
TA DISCIPLINARIA Y SUBCOMISIONES
- 4.3 LAS SUBCOMISIONES MIXTAS DISCIPLINA--
RIAS EN LAS DELEGACIONES DEL SISTEMA
FORANEO
- 4.4 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE LA
COMISION MIXTA DISCIPLINARIA Y SUBCO
MISIONES
- 4.5 LAS SANCIONES IMPUESTAS POR LA COMI-
SION MIXTA DISCIPLINARIA
- 4.6 LAS SANCIONES IMPUESTAS POR LA SUBCO
MISION MIXTA DISCIPLINARIA

**4.7 SANCIONES DE CARACTER ADMINISTRATIVO
Y DE ORDEN ECONOMICO**

**A) SANCIONES DE CARACTER ADMINISTRA
TIVO**

B) SANCIONES DE CARACTER ECONOMICO

4.8 PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES

4.9 DESCUENTO EN LA FALTA INJUSTIFICADA

4.10 DESCUENTO POR FALTA DE ASISTENCIA

**4.11 DESCUENTOS REALIZADOS POR EL INSTI-
TUTO**

4.12 DESCUENTOS QUE REALIZA EL SINDICATO

4.13 DESCUENTOS POR EXTRAVIO DE UN BIEN

**4.14 PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR LA -
RESPONSABILIDAD**

C A P I T U L O I V

LA COMISION NACIONAL MIXTA DISCIPLINARIA Y SUBCOMISIONES
CONTENIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

4.1 FACULTADES DE LA COMISION NACIONAL MIXTA DISCIPLINARIA Y SUBCOMISIONES

La Comisión Nacional Mixta Disciplinaria es un órgano facultado para conceder estímulos e imponer medidas disciplinarias, a excepción de las rescisiones de los contratos individuales de trabajo, respecto de los empleados que laboran en el Instituto.

Las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias. Este órgano al igual que la Comisión Mixta Disciplinaria concede estímulos e impone medidas disciplinarias dentro de las circunscripciones que le corresponden.

La Comisión Mixta Disciplinaria y las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias son competentes para intervenir en la aplicación de este contrato y del Reglamento Interior de Trabajo, en los casos que se les asigne y les corresponda según sus funciones.

El Instituto Mexicano del Seguro Social pagará los

gastos y los salarios del personal que sea necesario para el buen funcionamiento de la comisión y subcomisiones mixtas disciplinarias. (72)

4.2 ORGANOS QUE INTEGRAN LA COMISION MIXTA DISCIPLINARIA Y SUBCOMISIONES

La Comisión Mixta Disciplinaria está integrada por un representante del Instituto Mexicano del Seguro Social éste es nombrado por el Director General y un Representante del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social designado por el Comité Ejecutivo Nacional y -- sus suplentes respectivos; estos son nombrados por las -- partes de común acuerdo. Los suplentes sustituyen a los propietarios en Ausencias Temporales. Cuando éstas son -- definitivas, según sea el caso, ya sea el Instituto o el Sindicato, harán nuevo nombramiento. En cada una de las Delegaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Distrito Federal, los representantes de las partes nombrarán cada uno de ellos, un responsable de Operación se hará cargo de atender las citas que se hagan a los trabajadores y de practicar las investigaciones necesarias, -- quedando facultados para la calificación de las mismas y en consecuencia, para otorgar estímulos o imponer medidas disciplinarias, a excepción de rescisiones, respecto --

(72) I.M.S.S. S.N.T.S.S., Contrato Colectivo de Trabajo, Véase Reglamento Interior de Trabajo, México 1991 - 1993, Ed. Novedades, Op. Cit. p. 98

de trabajadores que laboren en la Delegación del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Distrito Federal en que operan. (73)

El Instituto y el Sindicato podrán remover libremente a sus respectivos representantes de la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria y Subcomisiones, así como a los Responsables de Operación.

La Remoción del árbitro será por acuerdo de las partes.

4.3 LAS SUBCOMISIONES MIXTAS DISCIPLINARIAS EN LAS DELEGACIONES DEL SISTEMA FORANEO

Las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias serán integradas con un Representante que es designado por el Instituto por medio del Delegado y por otro, el cual es nombrado por parte del Sindicato a través del Comité Ejecutivo Seccional o Delegacional Foráneo Autónomo, con sus suplentes que les correspondan.

Quando no existe unificación de criterios respecto de los Representantes de la Subcomisión Mixta Disciplinaria, así como se someterá para su decisión definitiva al conocimiento de la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria,

(73) Idem.

a la que se enviarán las actuaciones correspondientes.

4.4 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE LA COMISION NACIONAL MIXTA DISCIPLINARIA Y LAS SUBCOMISIONES.

La Comisión Nacional Mixta Disciplinaria y Subcomisiones en la integración de los expedientes ajustarán sus procedimientos a las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento interior de trabajo de lo contrario será nulo el procedimiento. (74)

La investigación desde el punto de vista del Contrato Colectivo, es "El procedimiento de Averiguación de uno o varios hechos imputados a uno o más trabajadores, - que se efectuarán por el Instituto invariablemente con citación previa e intervención del Sindicato y del o de los interesados. Del resultado de toda averiguación se levantará Acta para constancia, dando copia al interesado y al Sindicato. (75)

Para que la Comisión Mixta Disciplinaria y las Subcomisiones estén en posibilidad de imponer las medidas disciplinarias que correspondan, deberán de conocer de la

(74) I.M.S.S. Véase Reglamento Interior de Trabajo del - Contrato Colectivo de Trabajo, México 1991-1993, Ed. Novedades, Op. Cit. p

(75) I.M.S.S. S.N.T.S.S. Contrato Colectivo de Trabajo, Ed. Novedades, México 1991-1993, Op. Cit. p. 15

falta u omisiones en que hubieren incurrido los trabajadores a través del Jefe de Dependencia. Este es un empleado de confianza que por decisión del Instituto tiene bajo su directa responsabilidad, con facultades de mando y Administración, el cumplimiento y desarrollo de actividades de su Dependencia, el cual comunicará por medio de un escrito, teniendo un plazo no mayor a 8 días siguientes al día en que se cometió la falta u omisión.

De este plazo disponen también los Representantes Sindicales para comunicar a la Comisión y Subcomisiones Mixtas Disciplinarias las faltas u omisiones en que incurrieron los trabajadores de Confianza.

Cuando se está realizando la investigación en relación a las irregularidades que se le reportan al trabajador y se tiene conocimiento de la existencia de otro u otros trabajadores como presuntos responsables, la Comisión o en su caso las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias lo harán saber a los respectivos jefes, para los efectos mencionados anteriormente.

En el Sistema Foráneo, las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias harán saber los hechos a los respectivos Delegados Regionales o Estatales.

Para dar inicio a los interrogatorios, después de que se recibió el reporte, la Comisión o Subcomisiones -- Mixtas Disciplinarias, girarán un citatorio al trabajador reportado, en él se le comunicarán las faltas u omisiones que se le atribuyen, así como el nombre de la persona que lo reporta.

Este citatorio es por escrito con copia al Sindicato con 3 días por lo menos de anticipación a la fecha en que deberá presentarse ante la Comisión o Subcomisiones - Mixtas Disciplinarias.

El trabajador reportado debe presentarse el día y hora en el lugar que se le señale, esto lo hará dentro de su jornada de trabajo amparando su salida de su centro de trabajo con un pase oficial. Este documento al que hacemos referencia deberá ser autorizado por el jefe inmediato y el Jefe de Departamento y señalar el lugar donde se le requiere, con pliego de comisión y pago de viáticos -- cuando se encuentre en otra ciudad distinta a aquélla donde se encuentra su adscripción; la presentación dentro de su jornada de trabajo no se aplica a quienes laboran en - jornada nocturna o dominical.

En el supuesto de que el trabajador citado no comparece en el lugar, día y hora señalados, el hecho se ha-

rá del conocimiento del Sindicato, informándole que el --
procedimiento se continuará en rebeldía del trabajador.

Los trabajadores que se investiguen tendrán dere--
cho a designar asesores para su defensa y sólo serán san--
ccionados cuando les comprueben los hechos que se les atri--
buyen, dándoles oportunidad de ser oídos en su defensa y
de rendir pruebas, éstas deben ser admitidas por el dere--
cho común y aquéllas que no estén reñidas con el uso y las
buenas costumbres.

Cuando el reportado comparece se procede a levanta--
tar acta en la que serán plasmados en primer lugar la fe--
cha y la hora y los abogados que van a intervenir en el -
planteamiento de preguntas así como el asesor para su de--
fensa, los datos generales del empleado, motivo por el --
que fue reportado y la persona que lo reportó, de esta di--
ligencia se le dará copia al trabajador y otar al Sindica
to; y también se precisan pruebas ofrecidas por el mismo
y alegatos que haya formulado.

La Comisión Mixta Disciplinaria y las Subcomisio--
nes Mixtas Disciplinarias ajustarán el procedimiento a la
celebración de la Diligencia de comparecencia, al rápido
desahogo de las pruebas ofrecidas que se estimen conducent--
es, sin perjuicio de recibir y agregar a sus anteceden--

tes los alegatos que por escrito formulen los trabajadores, sus asesores o ambos y la resolución que deban dictar.

Más adelante se mencionará que existe un plazo no mayor de 30 días hábiles para que la Comisión Mixta -- Disciplinaria realice la investigación y en su caso, -- aplicar sanciones o no, se presenta a mi punto de vista un grave problema debido a que el Jefe de Dependencia -- que reporta las faltas u omisiones, tiene 8 días para -- hacerlo. La Comisión Mixta Disciplinaria una vez entera da manda previo citatorio a las personas que están involucradas en los hechos con 3 días de aviso a la fecha en que deben presentarse, por lo que se pierden aproximadamente once días, lo que significa que nuestro plazo de -- treinta días disminuye considerablemente, teniendo un -- margen muy pequeño para levantar interrogatorios, sope-- sar las pruebas otorgadas y además, si hay trabajadores involucrados hacer nuevos citatorios, localizarlos y no-- tificarlos, y finalmente, se dicta la resolución. Debo hacer la aclaración que, en caso de probable rescisión de trabajo, esta resolución la tomará la Jefatura de Asun-- tos Contractuales, por lo que se manda el expediente ya integrado (diligencias, pruebas, testigos, etc.)

La Comisión o Subcomisiones Mixtas Disciplinarias

en el caso que les corresponda, efectuarán las investigaciones de las faltas u omisiones en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo.

La cláusula 126 del Contrato colectivo de Trabajo dice "las notas de demérito se impondrán en los términos señalados por el Reglamento Interior de Trabajo":⁽⁷⁶⁾

"Cláusula 128. Las notas de demérito y de mérito se expedirán en la forma periódica que señala el Reglamento Interior de Trabajo".⁽⁷⁷⁾

Estas definiciones nos ayudan a entender las sanciones que la Comisión o Subcomisiones Mixtas Disciplinarias tienen la facultad de aplicar a los Empleados Reportados por faltas u omisiones.

4.5 LAS SANCIONES IMPUESTAS POR LA COMISION MIXTA DISCIPLINARIA.

Las sanciones que impone la Comisión Mixta Disciplinaria serán inapelables, sólo ésta podrá modificarlas por causas supervenientes debidamente justificadas por el

(76) I.M.S.S. S.N.T.S.S., Contrato Colectivo de Trabajo, Ed. Novedades, México 1991-1993, Op. Cit.

(77) Idem.

interesado.

4.6 LAS SANCIONES IMPUESTAS POR LA SUBCOMISION MIXTA -- DISCIPLINARIA.

Para que se pueda impugnar una sanción impuesta a los trabajadores por la Subcomisión, presentada dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la sanción, serán re sueltas por la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria.

Unicamente podrán intervenir en la discusión de -- las sanciones que se impongan a los Trabajadores del Instituto (I.M.S.S.), el Director General del Instituto y el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, o las personas en las cuales deleguen su responsa bilidad, no así las autoridades inmediatas superiores -- del trabajador, ni los funcionarios sindicales.

4.7 SANCIONES DE CARACTER ADMINISTRATIVO Y DE ORDEN ECONOMICO.

La Comisión Nacional Mixta Disciplinaria y las Sub comisiones impondrán sanciones administrativas y de orden económico. En casos de que el trabajador no amerite sanción, se le comunicará por escrito con copia al expediente personal y al Sindicato.

A) AMONESTACIONES DE CARACTER ADMINISTRATIVO:

Las amonestaciones son sanciones de Carácter Administrativo, cada falta u omisión de carácter leve cometida por primera vez en el lapso de un año calendario, da origen a una amonestación y las subsiguientes originan -- una nota de demérito.

- 1) Se considerarán faltas u omisiones leves:
- 1) Marcar su tarjeta y no presentarse a desempeñar sus labores una vez transcurrido el tiempo necesario para llegar al lugar de servicio;
- 2) Tomar alimentos fuera del horario que se le designó al trabajador;
- 3) Incurrir en descortesía con sus compañeros o - personas que acudan a ellos;
- 4) Omitir marcar entrada o salida, y
- 5) Otras causas semejantes a juicio de la Comisión o Subcomisiones respectivas.
- 6) A criterio de la Comisión o Subcomisiones Mix--

tas Disciplinarias, los actos u omisiones que no sean leves ameritarán las Notas de demérito que las mismas estimen procedentes.

II) Se considerarán Actos u omisiones no leves:

- a) Desatender las órdenes o indicaciones de sus superiores, relativas al cumplimiento de sus funciones que tienen señaladas;
- 2) Negar la atención injustificadamente a los derechohabientes;
- 3) Usar un lenguaje impropio e insultante.
- 4) Ser descortés hacia los derechohabientes, compañeros de Trabajo o personas que ante ellos ocurran;
- 5) No cumplir con sus actividades, y
- 6) Todos aquellos actos u omisiones semejantes -- que perjudiquen el servicio.

Aunque están clasificadas como faltas que no son de carácter leve, al respecto no existe nada normado del

número de notas de demérito que puedan aplicarse al trabajador, sólomente es a criterio de los representantes de la Comisión Mixta Disciplinaria o las Subcomisiones en su caso. (79)

B) SANCIONES DE CARACTER ECONOMICO

La Comisión y las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias son las que determinan el monto de los descuentos que se aplicarán al trabajador reportado por daños causados, en perjuicio del Instituto en el desempeño de sus labores, sin que en ningún caso la cantidad a descontarse pueda ser mayor del importe de un mes de sueldo del trabajador, respetándole el derecho de audiencia. Al -- respecto, los artículos 83 y 87 señalan:

Artículo 83. "Son sanciones de carácter económico, las notas de demérito que sólomente podrán acumularse dentro de un año calendario y que se traducirán en -- descuentos al aguinaldo del trabajador, sin que en ningún caso tengan repercusión en el régimen de Jubilaciones y Pensiones".

Artículo 87. "Por cada nota de demérito por cualquiera de las causas que se mencionan, se descontará al trabajador el importe de un día de aguinaldo, que se hará

(79) I.M.S.S. Reglamento Interior de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo 1991-1993.

efectivo en la entrega del mismo". (80)

4.8 PRESCRIPCIONES DE LAS ACCIONES.

El Reglamento Interior de Trabajo, señala que las acciones para Disciplinar a los Trabajadores prescribirán en 30 días, a partir de la fecha en que las infracciones sean conocidas por el Instituto.

En igual término y a partir del día en que se hayan probado suficientemente los errores u omisiones que determinen deducciones a su sueldo, prescribirá el derecho de hacerlas, independientemente de que los descuentos operen en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo y de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 516 que a la letra dice: Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se le consignan.

Artículo 517. Prescriben en el mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas

(80) Idem.

y para efectuar descuentos en sus salarios, y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la Fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En el caso de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación". (81)

4.9 DESCUENTO EN LA FALTA INJUSTIFICADA

La falta injustificada de los trabajadores en el desempeño de sus labores, dará derecho al Instituto a descontar el día o días de sueldo correspondientes, en el concepto de que cuatro faltas no justificadas en el término de 30 días y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Fe-

(81) Ley Federal del Trabajo, México 1992, Editorial -- Teocalli

deral del Trabajo, faculta al propio Instituto a rescindir el contrato de trabajo del respectivo empleado, previa investigación y desahogadas las pruebas, en las que se tomarán en cuenta las alegaciones y probanzas del interesado o del sindicato.

En caso de que las faltas de asistencia sean justificadas con posterioridad a juicio de la Comisión Mixta Disciplinaria o las Subcomisiones correspondientes, el trabajador no tendrá ningún tipo de sanción, y la que se le hubiere impuesto será revocada o en su caso, reparada. La justificación se hará también a juicio de la Comisión Mixta Disciplinaria o Subcomisiones correspondientes, cuando el número de faltas del trabajador en su asistencia sea mayor de 3 en un lapso de 30 días siempre que no se haya determinado la rescisión del Contrato de Trabajo. En este caso la justificación la hará exclusivamente a juicio del Instituto.

El Instituto marca tiempo de tolerancia al trabajador para que marque su tarjeta de asistencia y puntualidad, el empleado que marque su asistencia hasta el minuto 5 de entrada, tendrá como estímulo 2 días de aguinaldo con el condicionante que marque 10 veces del mismo modo y el pago se hace en la nómina ordinaria de la siguiente quincena de aquélla en la que el trabajador alcanzó este

cómputo. Sin embargo, al personal que marca su tarjeta de asistencia entre los minutos 6 y 30 se le aplicará el descuento del tiempo no laborado; y después del minuto -- 30 se marcará como falta injustificada a menos que presente un documento que lo justifique en su inasistencia.

La Ley Federal del Trabajo señala en su Artículo - 47 las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

- I) Engañar al trabajador, o en su caso, el Sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado -- con certificados falsos o referencias en las -- 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;

- II) Incurrir el trabajador, durante sus labores, - en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la em--presa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

- III) Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos ennumerados - en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV) Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los 10 actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que harán imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V) Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI) Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, -- que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII) Comprometer el trabajador, por su imprudencia

o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

- VIII) Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- IX) Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X) Tener el trabajador más de tres faltas de ausencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI) Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada siempre -- que se trate del trabajo contratado;
- XII) Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas, o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII) Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en es-

te 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;

XIV) La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y

VV) Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que de trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. (82)

El instituto mexicano del Seguro Social tendrá la facultad de rescindir el Contrato de Trabajo, al empleado del Instituto, apegándose a lo antes expuesto, independientemente el sindicato como asesor de los trabajadores también sigue ciertos estatutos, para ser reconocidos por la Ley Federal de Trabajo.

(82) Idem. p. 12

Además del artículo antes mencionado, el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, señala los estatutos de los sindicatos:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio
- III. Objeto
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado
- V. Condiciones de Admisión de miembros
- VI. Obligaciones y derechos de los Asociados
- VII. Motivos y Procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevara a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sin

dicato.

- c) El trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos. debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

VIII) Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar. En caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas -- previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros de sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea,

y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

La resolución deberá adoptarse por el cincuenta por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos.

- IX) Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.
- X) Período de duración de la directiva
- XI) Normas para la administración y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.
- XII) Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- XIII) Época de presentación de cuentas.
- XIV) Normas para la liquidación del Patrimonio -- sindical, y

XV) Las demás normas que apruebe la asamblea. (83)

4.10 DESCUENTOS POR FALTA DE ASISTENCIA

Anteriormente mencionamos que los trabajadores que se presenten después del minuto 30 de la hora de entrada que tienen señalada incurrir en falta de Asistencia. Debo aclarar que las inasistencias, los retardos injustificados, así como los pases de salida personales o las salidas anticipadas de los trabajadores, los pases de entrada; todos los pases antes mencionados deberán tener la autorización del Jefe Inmediato y del Jefe de Oficina, de no ser así estarán incurriendo en una falta que a juicio de la Comisión Mixta Disciplinaria o Subcomisiones correspondientes, ameritan notas de demérito a su criterio, pero si están debidamente autorizados entonces se entiende que es tiempo no laborado, éste se descontará nominalmente a los empleados de sus sueldos, con 60 días posteriores al pago que en exceso se hubiere hecho en la quincena a que correspondan las ausencias parciales de que se trate, sin que esto implique alguna sanción.

La Comisión y Subcomisiones Mixtas Disciplinarias conocerán en su caso de las inconformidades que presenten

(83) Ley Federal del Trabajo, México 1992, Editorial Teocalli, Op. Cit. p. 105

La Comisión y Subcomisiones Mixtas disciplinarias conocerán en su caso de las inconformidades que presenten los trabajadores por descuentos que se les apliquen, comprobando la improcedencia de las deducciones hechas, se revocarán en los términos que determinen los dictámenes respectivos, que seran enviados a la Jefatura de Servicios de Personal para su reintegro en nómina en un plazo no mayor de treinta días.

Los descuentos por retardos y salidas anticipadas, no afectan el cómputo del aguinaldo, debiéndose aclarar que la Comisión Disciplinaria y en su caso, las subcomisiones, señalarán el descuento que deban hacerse a los trabajadores por daños causados en perjuicio del Instituto en el desempeño de su trabajo, esta cantidad en ningún caso deberá ser mayor al importe de un mes de sueldo del empleado, respetándose el derecho de Audiencia.

La cláusula 105 del Contrato Colectivo de Trabajo, nos complementa sobre los descuentos o retardos injustificados a la letra dice:

"El Instituto hará las deducciones por concepto de inasistencias o retardos injustificados, únicamente del sueldo.

Las partes (Instituto y Sindicato) convienen en -- que si algún trabajador estuviera inconforme con el des-- cuenta por retardos e inasistencias, podrá incurrir perso-- nalmente o por conducto de su representación sindical, a la Comisión Mixta Disciplinaria o las Subcomisiones, y -- comprobada ante las mismas la improcedencia de la medida impuesta, se revocará o modificará en su caso, reintegran-- do la deducción que se hubiere hecho". (84)

4.11 DESCUENTOS QUE REALIZA EL INSTITUTO.

En los siguientes casos, el Instituto puede descon-- tar del salario de los trabajadores sin petición del Sin-- dicato, las cantidades que resulten por responsabilidad - a su cargo según la resolución dictada por la Comisión Na-- cional Mixta Disciplinaria, o de las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias respectivas, los adeudos que contrajeran - el empleado con la Comisión Nacional Paritaria de protec-- ción al salario y a las tiendas IMSS-SNTSS, los anti-- cipos de salarios que establece la cláusula 97 del Contra-- to Colectivo de Trabajo y las Pensiones Alimenticias De-- cretadas por los Tribunales correspondientes.

Cláusula 97 del Contrato Colectivo de Trabajo.

(84) I.M.S.S. S.N.T.S.S., Contrato Colectivo de Trabajo, México 1991-1993, Ed. Novedades, Op. Cit. P. 90

"El Instituto realizará un servicio de anticipo a cuenta de sueldo de los trabajadores, con sujeción a las siguientes bases:

- I) Concederá, a solicitud del trabajador, presentada por conducto del sindicato, en lo que hace a empleados de base, en la semana siguiente a la de la presentación de la solicitud, anticipo a cuenta de sus salarios hasta por tres meses de sueldo una sola vez al año.
Es facultativo para el trabajador de base, usar en una sola ocasión, o en forma fraccionada, el derecho que le otorga esta cláusula.
- II) Estos anticipos no devengarán intereses.
- III) El Instituto, para amortizar el anticipo que se haya concedido, hará los descuentos correspondientes de la siguiente manera:
 - a) En diez quincenas, cuando el anticipo sea de un mes de sueldo;
 - b) En veinte quincenas, cuando el anticipo sea de dos meses de sueldo;

- c) En treinta quincenas, cuando el anticipo sea por 3 meses de sueldo; sin perjuicio de una retención de mayor cuantía a petición expresa del trabajador, o de pagos -- que éste desee efectuar para cancelar la deuda antes del vencimiento del plazo. -- Cuando el trabajador haya recibido un anticipo equivalente a tres meses de sueldo, -- no podrá obtener un segundo anticipo si -- previamente no ha pagado íntegramente el -- primero. Los descuentos por pago de renta de casa, créditos hipotecarios, los vales de tienda para víveres y ropa y por disposición judicial, no se tomarán en consideración para limitar el derecho a los préstamos por anticipo de sueldos. (85)

4.12 DESCUENTOS QUE REALIZA EL SINDICATO.

El Instituto a petición del Sindicato descontará las cantidades que éste autorice como son:

- 1) Para el pago de lotes y construcciones;

(85) Idem.

- II) Cuotas para certificados de aportación en el caso de funcionamiento de sociedades cooperativas.
- III) Cuotas sindicales y las demás que el Sindicato acuerde en forma extraordinaria y que le sean notificados por escrito.

Más específicamente, la cláusula 96 nos habla de los descuentos sindicales.

"El Instituto se obliga a descontar de los salarios de los miembros del sindicato, las cuotas ordinarias y extraordinarias, las del Fondo de Ayuda Sindical para defunción o de Incapacidad Total permanente que éste acuerde, las de mutualidad y caja de ahorros.

También procederá el Instituto a descontar las cuotas ordinarias y extraordinarias correspondientes a los salarios de los trabajadores sustitutos durante el tiempo que estos laboren. Las cuotas descontadas se entregarán al funcionario autorizado por el Comité Ejecutivo Nacional, dentro de los cinco días siguientes inmediatos, al pago respectivo. En las Secciones Sindicales y Delegaciones Foráneas Autónomas, la entrega de las cantidades que deba descontar el Instituto por los anteriores concep

tos, salvo los de Fondo de Ayuda Sindical para Defunción o Incapacidad Total Permanente y Mutualidad, la hará a la persona que autoricen los Comités Ejecutivos Seccionales y Delegacionales Foráneos Autónomos.

En las Secciones Sindicales y Delegacionales Foráneas Autónomas de nueva creación, la entrega de las cantidades que deba descontar el Instituto por estos conceptos mientras se legaliza la existencia de las Secciones Sindicales y Delegacionales Foráneas Autónomas respectivas, - se hará a la persona a quien el Comité Ejecutivo Nacional otorgue legalmente el mandato respectivo. (86)

Después de hechas las deducciones, el Instituto deberá entregar los días cinco y veinte de cada mes, el importe total de los descuentos a las personas autorizadas por el Sindicato. Queda facultado el Secretario o Tesorero que corresponda para verificar la exactitud de los descuentos.

El total de las cantidades descontadas por concepto de Mutualidad y el Fondo de Ayuda Sindical para defunción o incapacidad total permanente, será concentrado al Comité Ejecutivo Nacional para su pago.

(86) Idem.

4.13 DESCUENTOS POR EL EXTRAVÍO DE UN BIEN

El trabajador será responsable del extravío o destrucción de los instrumentos que use y que le fueron confiados a su cuidado, por lo que entregará un resguardo al recibo del mismo.

Este resguardo tendrá nombre completo del trabajador, matrícula y firma, nombre del responsable de los bienes y matrícula, así como la descripción total del bien que se trate.

Se hace la aclaración que el trabajador no es responsable de la destrucción de los instrumentos y equipo de trabajo a consecuencia de la mala calidad o mal estado de éste; o por el uso natural, pero si se demuestra que el desperfecto del instrumento de trabajo fue ocasionado por el trabajador, el Instituto cobrará los desperfectos o en su caso, el reemplazo de los mismos por pérdida. El cobro se hará previa investigación del caso y determinación de la cantidad y forma de pago, considerando la magnitud del desperfecto y el valor de objeto al momento de su pérdida, así como el valor inicial y la depreciación sufrida por el propio objeto, en ningún caso la cantidad a cobrársele al trabajador rebasa de un mes de sueldo. La resolución e investigación en estos casos lo realizará

la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria o las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias correspondientes.

El artículo 45 del Reglamento interior nos complementa lo antes mencionado, "Serán responsables del extravío o destrucción de un bien-mueble, los trabajadores -- que lo tengan bajo cualquier tipo de resguardo o que lo utilice para el desempeño de sus labores, si esto ocurre dentro de su jornada de trabajo".⁽⁸⁷⁾

Serán responsables del extravío o destrucción de los bienes-muebles, independientemente de quienes los -- tengan bajo cualquier tipo de resguardo, los que con su acción u omisión, hayan dado lugar a una u otra cosa, -- aunque no los tengan bajo se resguardo.

El artículo 50 del Reglamento Interior de Trabajo inserto en el Contrato Colectivo de Trabajo a la letra -- dice: "Los responsables del extravío o destrucción de -- bienes-muebles, están obligados a reemplazarlos o al pago de los mismos en los términos de la cláusula 72 del -- Contrato Colectivo de Trabajo y de los artículos 38, 64, Fracción XIII y 89 del Reglamento Interior de Trabajo."⁽⁸⁸⁾

(87) I.M.S.S., Reglamento de Resguardo Patrimonial, Contrato Colectivo de Trabajo, México 1991-1993, Ed. - Novedades, Op. Cit. p.

(88) Idem.

Cláusula 72.- Antes ya mencionada, nos habla de la responsabilidad del trabajador.

Artículo 38.- Para la baja y cancelación a que se refieren los artículos 36 y 37 del reglamento interior de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Instructivo para resolver casos de pérdida o deterioro de bienes muebles, difundido por la Contraloría General.

El artículo 36 y 37 mencionan que en caso de un extravío de bien-mueble, el cual no fue posible recuperarlo ni se encontró responsable, o se finque responsabilidad hacia el trabajador y éste cubra mediante el pago inmediato o por descuento en nómina el importe permisible del mismo, la Comisión u Subcomisiones Mixtas Disciplinarias, según a quien corresponda, deberá comunicarlo al Depto. de Enajenación y a la Contraloría General, para efecto de la Baja definitiva y a la unidad afectada por la pérdida del bien, para proceder a la cancelación del resguardo.

El artículo 64, fracción XIII, nos habla que una de las obligaciones que tiene el trabajador es pagar los desperfectos al Instituto ocasionados por los implementos de trabajo y reemplazar los mismos en caso de pérdida, si los desperfectos o descuidos son por negligencia o mala fe, comprobando estos hechos, previa investigación.

El artículo 89 nos menciona que la Comisión Mixta Disciplinaria y en su caso las Subcomisiones, determinan el monto a descontarse al trabajador por daños causados - en perjuicio del Instituto.

4.14 PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA RESPONSABILIDAD

El trabajador que se percató del extravío o destrucción del bien-mueble que esté bajo su resguardo en este caso el Jefe de Oficina, informa al responsable del Control Administrativo de Bienes de lo ocurrido, y éste a su vez se lo comunica al titular de la Unidad.

La Jefatura de Asuntos Contractuales, una vez que ya han sido informados, se procede a la investigación administrativa y de lo que resulte, se turnará el caso a la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria o Subcomisiones según el reglamento sobre la responsabilidad por el extravío o destrucción de los bienes-muebles, antes ya aplicados; y toma una determinación sobre los descuentos a realizar contra los responsables o la reposición, reparación o reacondicionamiento por parte de los responsables. Una vez que se resolvió sobre la responsabilidad del bien, se hace del conocimiento del Departamento de Enajenaciones y la Contraloría General, adjuntando copias de las Actas de Investigación y del Dictamen correspondiente, para los

efectos del trámite de la Baja definitiva, así como de la Unidad afectada, para que se proceda a cancelar el resguardo.

Se hace notar con la investigación anterior, que no existe un reglamento que indique el monto del descuento que se deba realizar; una tabla de descuentos que nos sugiera cómo deba hacerse, existiendo ambigüedad.

El trabajador en este caso no se le cuestiona si los descuentos que se determinen y dictaminen podrían afectar en su gasto familiar, o cómo puede pagar el descuento debido a la responsabilidad que se le imputa.

En la aplicación de notas de demérito, sigue existiendo una laguna con respecto al número que se tiene que aplicar según el caso que corresponda. No existiendo además mayor información sobre la aplicación de notas de demérito, únicamente encontrando como fuente el Contrato Colectivo de Trabajo y sus Reglamentos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La Seguridad Social juega un papel muy importante, ya que tiene por objeto lograr el bienestar, y desarrollo de la clase trabajadora, y por lo tanto equilibrio en la familia.

SEGUNDA. La Seguridad Social debe ser una garantía que debe tener el ser humano, para desenvolverse, expresarse, superarse y esto se obtiene cuando se tiene lo indispensable para satisfacer sus necesidades.

TERCERA. La Seguridad Social en los Estados Unidos Mexicanos ha tenido una evolución satisfactoria, sobre todo en la actualidad, pero esto no significa que estén solucionados todos los requerimientos que nuestra sociedad necesita y esto es a consecuencia del desarrollo que presenta nuestro país.

También podemos decir que a pesar de que en América Latina los primeros Seguros Sociales se basan inicialmente en la adopción de los mismos patrones que funcionaban en Europa, su implantación práctica fue diferente, por las siguientes razones:

I.- Los países de Europa, son económicamente más fuertes

que Latinoamérica, además se presenta un gran auge - en la industria, teniendo como consecuencia la im---plantación de Seguros Sociales para resolver el problema de los trabajadores, en cambio, en Latinoamérica ha ido más lento, pero con el mismo objetivo, tener como base la Seguridad Social para todos.

II. El procedimiento que siguen los países europeos no - corresponde con la realidad política, económica y social de los países latinoamericanos.

III.- Cuando se adapta en América Latina el modelo que tiene Europa, con respecto de la implantación de los Seguros Sociales, éste obtiene como resultado una gran limitación en la cobertura de los riesgos amparados, así como en otras características, lo cual se ha ido corrigiendo al paso del tiempo.

IV. Aún cuando el propósito principal es entender la seguridad social a todos los sectores laborales, todavía no se consigue, comparando el número de asegurados que ampara cada uno de los países europeos. Sin embargo, el desarrollo de los Seguros Sociales en -- nuestro país ha sido muy importante en estos últimos años, y aún cuando existan diferentes característi--cas de su implantación, como lo es multiplicidad de

instituciones encargadas de impartirlos.

- V. La Seguridad Social es parte de la política social - que todo Estado debe emprender en beneficio de la colectividad, para garantizar a los individuos el disfrute del ingreso en situaciones de adversidad que - lo priven de éste, protegiendo contra el mayor número de contingencias que pudiera afectarle, mediante un conjunto de normas jurídicas e Instituciones autónomas, descentralizadas, destinadas a proteger a todos los ciudadanos.
- VI. La Seguridad Social debe considerarse como un extraordinario esfuerzo que debe contribuir a la organización de las economías, tanto en los países industrializados como los que se encuentran en proceso de desarrollo, tomando en cuenta las necesidades de las - que grandes masas, siendo factor de distribución -- equitativa de la riqueza entre toda la población, mediante los servicios que otorga.
- VII. Como resultado de la evolución misma que ha sufrido la seguridad social en el mundo entero y la importancia que ha adquirido debe ser considerado como factor necesario en el desarrollo económico y social de los países del tercer mundo, creemos que debe exis--

tir otras alternativas para la proyección Internacional de la Seguridad Social.

VIII.- Los Estados Unidos Mexicanos son un país que todavía no tiene lo suficiente para poder destinar grandes porcentajes a la ampliación de la protección de la Seguridad Social a toda la población; todavía requiere de las cuotas que en este caso son aportaciones tripartitas que es como opera en nuestro país, - aún cuando se pretende llegar a un sistema único de contribución la cual otorga únicamente el Estado, -- los servicios de salud y bienestar social.

CUARTA. Considero que las sanciones y los descuentos están reglamentados ambigüamente, debido a que no se especifica en algún artículo o cláusula dentro del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social el monto que se deba de aplicar para el caso que se presente, aunque se toma en cuenta el precio del objeto, pero no así se especifica el anterior o actual costo.

QUINTA.- Respecto de las notas de demérito no se encontró en las escasas fuentes de Información el número que deba imponerse, por la falta u omisión en que incurre el trabajador, quedando todo a criterio del personal que maneja el caso; siendo factible al manejo de notas, una ta-

bla o reglamento más específico, para que no se malinterprete a una situación de carácter personal hacia el empleado reportado.

B I B L I O G R A F I A

LIBROS.

- ALONSO OLEA, MANUEL. INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. 2a. ED. MADRID, INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS, -- 1967, 281 p. (COLECCION ESTUDIOS DE TRABAJO Y PREVISION).
- ARCE CANO, GUSTAVO. DE LOS SEGUROS SOCIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL, PROFR. DR. MARIO DE LA CUEVA, PROFR. DR. ALBERTO TRUEBA URBINA, MEXICO, EDITORIAL PORRUA, -- 1972, 723 p.
- BEVERIDGE, WILLIAM HENRY. LAS BASES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (VERSION ESPAÑOLA DE TEODORO ORTIZ), MEXICO, - FONDO DE CULTURA ECONOMICA, 1944, 265 p.
- CARDENAS DE LA PEÑA, ENRIQUE. SERVICIOS MEDICOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, DOCTRINA E HISTORIA DE MEXICO, 1973, 547 p.
- CERVANTES AHUMADA, RAUL. DERECHO MARITIMO, MEXICO. EDITORIAL HERRERO, 1970, 774 p.
- CUEVA, MARIO DE LA. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO -

- II, 5a. ED. EDITORIAL PORRUA, 1963, 910 p.
- CASTANEDA, JORGE. VALOR JURIDICO DE LAS RESOLUCIONES DE LAS NACIONES UNIDAS. MEXICO, EL COLEGIO DE MEXICO, 1967. 203 p. (PUBLICACION DEL CENTRO DE ESTUDIOS - INTERNACIONALES)
- DURAN, PAUL. LA POLITICA CONTEMPORANEA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. PARIS DALLOZ, 1953, 643 p.
- GARCIA ABELLAN, JUAN INTRODUCCION AL DERECHO SINDICAL. -- PROF. EUGENIO PEREZ BOTIJA, MADRID, BIBLIOTECA JURIDICA AGUILAR. 1961.
- GARCIA CRUZ, MIGUEL. LA SEGURIDAD SOCIAL: BASES, EVOLUCION, IMPORTANCIA ECONOMICA, SOCIAL Y POLITICA, MEXICO, GRAFIA PANAMERICANA 1956, 247 p.
- GARCIA, RENE. ORIGENES DEL CAPITALISMO Y DE LOS SINDICATOS. DR. PEDRO GEOFROY RIVAS, PROF. VICENTE LOMBARDO TOLEDANO, MEXICO AMERICA, 1938, 178 p.
- GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, FRANCISCO. CURSILLO DE SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO, UNIVERSIDAD DE NUEVO LEON, 1959, - 205 p.

ISCARO, RUBENS. HISTORIA DE MOVIMIENTO SINDICAL. BUENOS AIRES, ARGENTINA. EDITORIAL FUNDAMENTOS, 1973, 430 p.

LAROQUE, PIERRE. LA C.I.T. Y LA SEGURIDAD SOCIAL, EN: - REVISTA DE SEGURIDAD SOCIAL. (PUBLICACION BIMESTRAL), AÑO XIX, EPOCA III No. 63, MEXICO, MAYO, JUNIO 1970 p. 39-52. (PUBLICACION DE LAS SECRETARIAS GENERALES DE LA C.I.S.S. Y DE LA A.I.S.S.) (ORGANO DE DIFUSION DEL CENTRO INTERAMERICANO DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD SOCIAL) (C.I.E.S.S.)

MORENO PADILLA, JAVIER. NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL. -- MEXICO. EDITORIAL TRILLAS, 1973, 151 p.

MORONES PRIETO, IGNACIO. TESIS MEXICANAS DE SEGURIDAD SOCIAL, MEXICO, INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, 1970, 176 p.

SANCHEZ VARGAS, GUSTAVO. ORIGENES Y EVOLUCION DE LA SEGURIDAD SOCIAL. MEXICO U.N.A.M. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES, 1963, 136 p. (BIBLIOTECA DE ENSAYOS SOCIOLOGICOS).

SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO, LA: DOCTRINA. SERVICIOS LEGISLACION INFORMACION ESTADISTICAS, TOMO I, MEXICO -

(S.E.) 1962, 487 p.

SEPULVEDA, CESAR. DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO. 2a. EDI
TORIAL PORRUA, MEXICO 1964, 405 p.

TENA RAMIREZ, FELIPE. LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO, --
1808-1967, 3a. ED. MEXICO, EDITORIAL PORRUA, 1967, -
968 p.

ARTICULOS.

ALTMETES, ARTHUR J. EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA; SEGURIDAD SOCIAL - (PUBLICACION TRIMESTRAL). AÑO IV, EPOCA II, N-14, -- MEXICO, ENERO-MARZO 1955, p. 7-27.

BOUBLET, JAQUE. LOS DERECHOS HUMANOS Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN: REVISTA SEGURIDAD SOCIAL (PUBLICACION BIMESTRAL), AÑO XVIII, EPOCA III N-58-59. MEXICO, JULIO-AGOSTO 1969, p. 28 (PUBLICACION DE LAS SECRETARIAS GENERALES DE LA C.I.S.S. Y DE LA A.I.S.S.) (ORGANO DE DIFUSION DEL CENTRO INTERAMERICANO DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD SOCIAL.

BERNALDO DE QUIROZ, JUAN. EL SEGURO SOCIAL: SU ORIGEN, - CONCEPTO Y EVOLUCION HACIA LA SEGURIDAD SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE ASUNTOS INTERNACIONALES DE I.M.S.S. (S.P.)

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, I.M.S.S.-S.N.T.S.S., MEXICO 1991-1993, EDITORIAL NOVEDADES.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. PANORAMA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL: "EL SEGURO SOCIAL EN FRANCIA" DOCUMENTACION: SERIES DE DOCUMENTACION ESPECIALIZADA

N-2, JULIO 1974 p. 2-3

LEAL DE ARAUJO, LUCILA. LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL COMO MECANISMOS DE REDISTRIBUCION DEL INGRESO EN LOS PAISES EN DESARROLLO EN: REVISTA MEXICANA DE SEGURIDAD SOCIAL, AÑO 1, N-8, MEXICO, FEBRERO 1973, (ORGANO DE DIFUSION DEL I.M.S.S.)

VELARDE BERISTAIN, ALFONSO. SEGURO SOCIAL "SEGURIDAD SOCIAL. "EN: BOLETIN DE INFORMACION JURIDICA. AÑO III N-8, MEX. JULIO-AGOSTO 1974 p. 9-48. (ORGANO DE DIFUSION DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL)

LEYES.

LEYES Y CODIGOS DE MEXICO. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 55a ED. MEXICO, EDITORIAL PORRUA 1974, 111 p.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, MEXICO 1992, EDITORIAL TEOCALLI.

LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SU REGLAMENTO, ED. MEXICO 1993, EDICION NOVENA, EDITORIAL DELMA.