

377  
2eJ



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

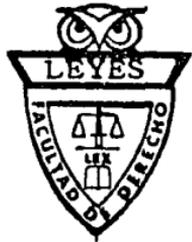
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

EL TRABAJO DE LOS MEDICOS RESIDENTES EN  
PERIODO DE ADIESTRAMIENTO

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
JOSE DAMIAN GRANADOS PINEDA



FALLA EN ORIGEN

MEXICO, D. F.

1994



## **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.

**A mi madre:**

María del Rosario Pineda Córdova, quien con su gran amor, ternura y comprensión logró cultivar en mí el espíritu de lucha para lograr mis metas anheladas.

**A mi padre:**

José Trinidad Granados Anguiano, ejemplo de lealtad, honestidad y esfuerzo, quien con su incondicional apoyo y buenos consejos logró despertar en mí el ímpetu de lograr lo alcanzable.

**A mis hermanos:**

Leopoldo, Elida, María Elena, Gloria, José Santos, Alicia, José Trinidad y María del Rosario, que con su cariño en mí persona y su gran apoyo moral me han alentado hasta la culminación de mis ideales.

**A mi esposa:**

María Teresa Castillo Miranda, compañera incondicional de mi vida con la que comparto sacrificios, anhelos e ilusiones. Con gran amor y cariño a quien debo la culminación de este trabajo.

**A mis hijas:**

Teresa Arelhi y Dalia Itzel, quienes representan el aliciente más grande de mi existencia.

## I N D I C E

Introducción .....	1
--------------------	---

### CAPITULO I

#### Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo

1. Concepto de trabajador .....	4
2. Concepto de patrón .....	20
3. La relación de trabajo y formas de constituirla .....	25

### CAPITULO II

#### Marco Legal del Derecho del Trabajo

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	34
2. Ley Federal del Trabajo .....	44
3. Ley General de Salud .....	51
4. Trabajos Especiales .....	55

### CAPITULO III

#### Los Médicos Residentes como Trabajadores Especiales

1. Concepto de médico residente .....	65
2. Instituciones receptoras de médicos residentes	
a). El Instituto Mexicano del Seguro Social .....	68
b). El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado .....	81
c). La Secretaría de salud .....	96
3. Condiciones de trabajo de los médicos residentes.....	107

### CAPITULO IV

#### El Problema de los Médicos Residentes en Período de Adiestramiento.

1. La Jornada Laboral .....	118
2. La Duración de la Residencia como Inestabilidad en el Empleo .....	126
3. El Salario .....	133
Conclusiones.....	141
Bibliografía.....	144

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

El derecho del trabajo nace como una imperiosa necesidad de salvaguardar los intereses de la clase más desprotegida que es la de los trabajadores, la cual entrega su energía física y mental en beneficio de otra clase dominante que es la del patrón. Los privilegios que otorga el Derecho del Trabajo se han ido extendiendo en forma paulatina a todos los individuos que llevan a cabo actividades cuyo propósito es producir bienes y servicios.

Entre ellos encontramos a los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad, que está formado por un conjunto de individuos que contribuyen con el Estado y el sector privado a cumplir con los planes y proyectos del sector salud en beneficio de toda la población del país. Sin embargo, es el sector profesional al que más se ha golpeado, negando a sus miembros el derecho a disfrutar de los beneficios que otorga la Declaración de los Derechos Sociales a los hombres que entregan sus conocimientos, capacidad de trabajo y talento, al servicio de la salud de todos los seres humanos.

Los médicos residentes representan para nuestro país, una situación por demás preocupante, ya que a partir de

la socialización de la medicina se ha tropezado con una clase trabajadora médica que le ha exigido categóricamente sus derechos laborales. No obstante se debe reconocer por otra parte que los médicos residentes, en beneficio de su especialización profesional, se encuentran sujetos a condiciones particulares en las que predomina el objetivo fundamental que es su capacitación, además de las exigencias académicas, que están lejos de funcionar al margen de la prestación de los servicios ya que debemos considerar que la especialidad se logra con la atención a los enfermos y no sólo con los programas de estudio.

Con base en lo anterior, el legislador se vio precisado a adicionar la ley laboral vigente con un nuevo capítulo, el XVI, el cual se integra al título sexto de nuestra Ley Federal del Trabajo, correspondiente a los trabajos especiales; lamentablemente dicha reglamentación no ha respetado los principios fundamentales como son, el de la duración máxima de la jornada, el de la estabilidad en el empleo y el correspondiente a la semana de trabajo.

Durante el desarrollo del presente trabajo, trataremos los aspectos laborales y principios generales que observa el trabajo especial en la configuración de los médicos residentes en periodo de adiestramiento de acuerdo al siguiente orden:

En el primer capítulo abordaremos los antecedentes históricos del derecho del trabajo. Analizaremos

la configuración del esclavo, el concepto de trabajador, concepto de patrón así como la relación de trabajo y las diversas formas de constituirla. Por otra parte, en el segundo capítulo trataremos lo referente al marco legal del derecho del trabajo, tratando los aspectos principales sobre nuestra Constitución Política, Ley Federal del Trabajo, Ley General de Salud así como lo concerniente a los trabajos especiales.

El capítulo tercero tendrá como objetivo principal el análisis de los médicos residentes como trabajadores especiales, estudiaremos el concepto de médico residente, de igual manera trataremos sobre las instituciones receptoras de médicos residentes como son el Instituto Mexicano del Seguro Social, El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la Secretaría de Salud; también veremos los aspectos generales sobre las condiciones de trabajo de los médicos residentes.

El cuarto capítulo contendrá lo relativo al problema laboral de los médicos residentes, trataremos lo referente a la jornada laboral, la duración de la residencia como inestabilidad en el empleo, así como lo concerniente al salario de este sector laboral con la finalidad de lograr un amplio panorama sobre el trabajo de los médicos residentes en periodo de adiestramiento.

## CAPITULO PRIMERO

## ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

## 1. Concepto de trabajador.

A través de los siglos, la historia ha demostrado que el hombre es el único ser vivo sobre la tierra que cuenta con la capacidad suficiente para llevar a cabo actividades encaminadas a transformar la materia para producir bienes que le brinden alternativas para poder sobrevivir.

A este respecto, es atinada la apreciación de Néstor de Buen al precisar: "La historia del trabajo, es sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar".<sup>1</sup>

Sin embargo, los conceptos de trabajo y trabajador no existieron en los tiempos antiguos, no obstante hemos podido observar a través de diferentes épocas que se les ha interpretado de diferentes maneras: en la Edad

---

<sup>1</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa S.A. México, 1983. p.36.

Antigua, según los estudiosos de la Antropología Social; el ser humano desde entonces era un verdadero trabajador, ya que la necesidad lo obligó a serlo, dadas las condiciones de vida en que se encontraba; por ejemplo, ante las inclemencias del tiempo, el hombre se vió obligado a construir una choza que lo protegiera de la lluvia, viento y de algunos animales peligrosos; asimismo, el hambre lo hacía construir las armas necesarias para lograr cazar y alimentarse; para ello elaboraba vasijas para que la mujer preparara los alimentos.

Por otra parte, cuando el hombre se establecía en algún lugar que estuviese ocupado, provocaba conflictos de territorialidad, razón por la cual se veía precisado a elaborar sus propias armas entre las que destacaban: cuchillos, flechas, arcos, hondas y hachas; para poder hacer frente a la guerra.<sup>2</sup>

El hombre aprendió con el paso del tiempo, que era mediante el trabajo como podía sobrevivir y evolucionar; dentro de la tribu en forma personal y en beneficio de su comunidad en forma de grupo. Gracias a este tipo de experiencias, el ser humano se fué desprendiendo del estado de salvajismo en que se encontraba, emprendiendo su evolución en forma paulatina, desarrollándose consecuentemente las grandes civilizaciones e imperios, y es en la Edad Media

---

<sup>2</sup> KAHLER, Erick. Historia Universal del Hombre. Traducida del inglés por Javier Márquez. Quinta reimpresión. Fondo de Cultura Económica. México, 1973. p.36.

cuando aparece una clase social trabajadora denominada y compuesta por siervos. Este panorama de desarrollo humano demuestra que el hombre evoluciona mediante el sometimiento de los débiles, de tal suerte que resulta necesario un análisis sobre el significado y desarrollo de la esclavitud, por lo que daremos inicio a la misma: "Esclavo, va adj. dependencia absoluta de otra que la ha comprado".<sup>3</sup>

Con relación al significado de la palabra esclavo, podemos deducir que éste se concibe como el ser humano que pertenece en propiedad a otro, con la pérdida absoluta de su libertad y de casi todos sus derechos.

Por otra parte, los autores Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá exponen el siguiente significado: "El estado de esclavo (v.) la condición jurídica o antijurídica más bien de la persona humana considerada como cosa o semoviente y sometida a propiedad plena de su amo. En esta institución antiquísima en total decadencia hoy día, aunque no extinguida, cual suele creerse, se considera a ciertos hombres bajo el dominio de otros, sin reconocerles finalidad propia, por integrar tan sólo medios para el cumplimiento de fines de aquellos a los cuales están sujetos".<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Décimocuarta Edición. Ediciones Larousse, S.A. de C.V. México, 1989. p. 420.

<sup>4</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Decimocuarta Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina, 1979 p.p. 519 y 520.

La esclavitud se considera meramente monstruosa y es increíble que ésta se haya mantenido durante muchos siglos, sin embargo, en un afán por entenderla es necesario tomar en cuenta que en un principio resultó si no una necesidad, si un adelanto. Y efectivamente después de surgir la esclavitud paralelamente al trabajo subordinado, con el propósito de obtener trabajadores enteros y además gratuitos salvo la mísera manutención que requerían, los pueblos e imperios poderosos recurrieron a reclutar esclavos producto de sus victorias de guerra. El perdedor carecía de todo derecho y el vencedor podía apropiarse lo mismo de la persona que de los bienes del vencido, la esclavitud tuvo gran difusión en Roma y Grecia, y posteriormente se incrementó a partir de la presentación europea en África.<sup>5</sup>

En América, la esclavitud se dió también a consecuencia de las victorias de las grandes civilizaciones sobre los pueblos débiles. Algunos esclavos eran condenados a ser sacrificados ante los dioses, los esclavos más fuertes eran enviados a las construcciones de templos y murallas.

El anterior panorama histórico muestra que desde entonces el mayor potencial de cada persona lo es la fuerza de trabajo, siendo ésta uno de los antecedentes más importantes del derecho del trabajo y por ende de la configuración del trabajador del cual se desarrollará la

---

<sup>5</sup> PETIT, Eugéne. Tratado Elemental de Derecho Romano. Traducido del Francés por José Fernández González. Novena Edición. Ediciones Selectas. México, 1982. p.76.

siguiente definición:

De acuerdo a la significación del trabajador, es Guillermo Cabanellas quien expone a nuestro juicio una definición por demás amplia al precisar: "Fundamental y sustancialmente, quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil // el que efectúa una tarea manual: obrero (v.)/ jornalero (v.)/ todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado. Esquema laboral: partiendo de la definición tautológica de la academia "trabajador es quien trabaja", cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones, el mismo patrono, por sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto, todo el que presta servicios subordinados y por una retribución".<sup>6</sup>

Referirnos al hombre trabajador es hablar del Derecho del trabajo, la historia del hombre ha mostrado una fuerte fusión entre uno y otro siendo imposible la separación de los mismos. A este respecto Mario de la Cueva cita lo siguiente: "El actual Derecho del Trabajo surgió en el siglo XIX, merced de la intervención del Estado para poner coto a

---

<sup>6</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho usual. Tomo III. Ob. cit., Argentina, 1979. p. 123.

la explotación de que eran víctimas las clases laborales, en particular las mujeres y los niños, pero principalmente, debido a la pretensión imperiosa del proletariado para mejorar sus condiciones de vida".<sup>7</sup>

El Constituyente de Queretaro en 1917, fue el que otorgó rango constitucional a las relaciones obrero-patronales logrando cierta armoniosidad en las actividades existentes entre el trabajador prestador de los servicios y el que los recibe.

Sin embargo, esta Carta Magna no definió al trabajador ya que en el párrafo introductorio al artículo 123 señala: "El Congreso de la Unión y las legislaturas locales de los Estados deberán expedir leyes, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo". Si bien es cierto, que esta Constitución no emitía una consideración concreta hacia el trabajador, si facultaba a la ley, a la jurisprudencia y a la doctrina para definir al trabajador por lo que a continuación hemos de referirnos a ello.

La Constitución de 1917 en sus artículos 73

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa S.A. México, 1961. p. 9.

fracción X y 123 en su párrafo inicial facultaba a las legislaturas de los Estados a emitir leyes sobre el trabajo; sin embargo, sólo unas cuantas lograron definir en forma acertada al trabajador.

La legislatura del Estado de Yucatán, emitida el 11 de diciembre de 1915, exponía en su artículo tercero lo siguiente: "Bajo el nombre de obrero se entiende a los dependientes de comercio, operarios o aprendices que ejecuten trabajos manuales en los centros de actividades mencionados".

Por otra parte, en el Estado de Jalisco, la legislación del trabajo, llamada también Ley de Manuel Aguirre Berlanga expedida el 28 de diciembre de 1915, en su artículo primero definía al trabajador de la siguiente manera: "Se entiende por obrero al trabajador, minero o industrial de otro género, cuya labor no tenga fines administrativos".

En estas legislaturas podemos observar que se hace mención a la palabra "obrero" como un ser realizador de transformaciones o transportador de materiales.

El 14 de enero de 1918 se expidió en el Estado de Veracruz la Ley de Cándido Aguilar, esta ley no definía al trabajador; sin embargo, hacía mención en lo que denominaba relación de trabajo, y en su artículo 5o. exponía los siguientes términos: "Contrato de trabajo es aquel en virtud

del cual, una persona llamada trabajador presta a otra llamada patrón, un trabajo personal, en su servicio, bajo su jurisdicción y mediante el pago de una retribución pecuniaria".

Durante el desarrollo del debate sobre el proyecto del artículo 123 constitucional se pensó que este precepto debería regir solamente sobre los trabajadores manuales u obreros; afortunadamente para la evolución de nuestro Derecho del Trabajo, el legislador General Francisco J. Mújica en forma acertada expuso lo siguiente: "La legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados, artesanos y domésticos".<sup>8</sup>

El preámbulo del citado artículo, considera a los obreros, empleados domésticos y artesanos, sujetos de la relación laboral, es por tanto necesario señalar un breve concepto de cada uno de ellos.

Al respecto Guillermo Caballenas expone las siguientes definiciones: "Obrero, como adjetivo, que obre o trabaja. Relacionada con operarios manuales. Con más amplitud, en consideración técnicamente miope y socialmente demagógica, en auge durante el siglo XIX, lo relacionado con

---

<sup>8</sup> PALAVICINI, Felix F. Historia de la Constitución de 1917. Editorial Edimex, S.A. México, 1980. p. 328.

los trabajadores subordinados en general. (v. accionario obrero; autogestión, clase y colocación obrera; comité, Consejo y control obrero; Derecho Internacional Obrero, Derecho Obrero, Internacionales Obreras; paro, retiro, seguro, sindicato y tiempo obrero; vivienda obrera). En tanto que sustantivo, obrero es quien trabaja u obra. Trabajador manual retribuido. Trabajador en general; es decir no sólo el que realiza labores mecánicas; sino tambien el que cumple tareas o funciones intelectuales y de dirección".<sup>9</sup>

De la definición expuesta por Cabanellas, podemos deducir que desde el punto de vista laboral, el hecho de realizar una obra, el de prestar un servicio, no da a las personas la calidad de obrero, ya que se considera como tal a quien presta sus servicios por medio de una contratación de trabajo, con percepción de un salario y sujeto a una dependencia determinada; es decir, quien trabaja de modo subordinado tanto jurídica, económica y técnicamente.

Jornalero: con relación a esta denominación, Cabanellas también expone: "quien trabaja a cambio de una remuneración fijada por día, contra un jornal (v.) obrero. trabajador manual. "las dos formas más frecuentes de remunerar al trabajador son la diaria y la mensual; la primera recibe el nombre de jornal, y la segunda la de sueldo. El vocablo de jornal procede del latín diurdale, a través de una deformación evidente en la pronunciación.

---

<sup>9</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo V. Decimocuarta Edición. Heliasta S.R.L. Argentina, 1979. p.11.

Significa por ello el estipendio que tiene el trabajador por cada jornada o día de trabajo. Su pago suele efectuarse al terminar su prestación cotidiana, al retirarse de la jornada.

Se dice que un trabajador es jornalero cuando trabaja por día, esto es, a jornal; cuya diferencia con el trabajo a destajo es sensible, por cuanto en el primero se computa el tiempo, mientras que en el segundo el pago es por labor realizada, sin tener en cuenta el tiempo invertido".<sup>10</sup>

Por otra parte el empleado es la persona que desempeña un empleo público o privado. Trabajador de las empresas particulares que desempeña diversas funciones a la de los obreros; otro concepto dice: "persona destinada por el gobierno al servicio público, o por un particular o cooperación al despacho de los negocios de su competencia o interés".<sup>11</sup>

Para el objetivo de esta exposición, consideramos que el concepto de empleado es el más importante. Algunos autores principalmente extranjeros opinan que la diferenciación entre trabajador y empleado resulta muy difícil y para lograrla exponen algunos criterios.

---

<sup>10</sup> Idem.

<sup>11</sup> GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Ob. cit. p.390.

difícil y para lograrla exponen algunos criterios.

Por una parte, Manuel Alonso García presenta las siguientes diferencias:

- " a). Atendiendo al trabajo intelectual y material. Se estará frente a un empleado cuando el trabajo se desempeña intelectualmente y si es manual o material se tratará de un obrero;
- b). Según la forma de pago el obrero es pagado semanalmente, el empleado es quincenalmente;
- c). Otro criterio toma en cuenta la diversidad de profesiones;
- d). El criterio de colaboración, en relación de subordinación con el empleador".<sup>12</sup>

Respecto a lo anterior, el autor italiano Luvo dico Barassi sigue los mismos criterios pero difiere de Manuel Alonso de la siguiente manera:

- " a). Opina que entre el trabajo manual e intelectual no

---

<sup>12</sup> ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ariel S.A. España, 1973. p.p. 52 y 53.

puede establecerse límite alguno;

- b). Por la forma de pago opina, que este criterio no tiene seriedad ni fundamento alguno.
- c). Por la diversidad de profesiones, considera que tampoco es exacta esta definición.
- d). Por la colaboración, este autor opina que de alguna forma u otra, toda persona que trabaja en una empresa es trabajador que colabora<sup>13</sup>.

En relación con los anteriores criterios, no estamos de acuerdo con la exposición de Alonso García; primeramente opinamos que la diferenciación entre obrero y empleado no debe existir, ya que toda persona física que preste a otra persona física o moral un servicio determinado es un trabajador. Es importante considerar la opinión de Luvodico Barassi en el sentido de que entre el trabajo manual e intelectual no puede establecerse ningún límite, también le asiste la razón a este autor italiano en cuanto a que no existe fundamento que sostenga el criterio sobre la forma de pago del obrero y del empleado; Por otra parte, en cuanto al criterio de colaboración es correcta la apreciación de que toda persona que trabaja en una empresa es trabajador presto a colaborar.

---

<sup>13</sup> BARASSI, Luvodico. cit. por Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., p.p. 420 y 421.

Más tarde en 1929, se llevó a cabo la reforma de la fracción X del artículo 123 constitucional, el cual facultaba al Congreso de la Unión a expedir leyes sobre el trabajo y después de llevar a cabo el análisis y desarrollo de algunos proyectos, surgió la Ley Federal del Trabajo la cual fue promulgada el 18 de agosto de 1931 estando en vigor hasta el 30 de abril de 1970. Esta ley define al trabajador en su artículo tercero de la siguiente manera.

" Artículo 3o. Trabajador es toda persona que presta a otro un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

De la definición anterior se derivan los siguientes comentarios:

- a) Al definir que trabajador es toda persona, encontramos un error del legislador, ya que no indica que clase de persona, ya que pueden ser aparte de las físicas, las morales o jurídicas y estas últimas no pueden ser trabajadores por su propia naturaleza. Por tanto, todo trabajador deberá ser persona física.
  
- b) Por otra parte, la segunda mitad de la definición en cuestión expresa: "que presta a otro un servicio material, intelectual o de ambos generos". aquí encontramos la dependencia de una persona a otra. Por lo tanto, para que una persona pueda ser considerada trabajador debe realizar una actividad para otro. Ahora

bien, la definición de contrato de trabajo lo señala el artículo 17 de nuestra ley al establecer "Contrato de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

En otras palabras, para que una persona pueda ser considerada trabajador y gozar de las prerrogativas que proporciona la ley, deberá realizar una actividad para otro, en forma personal y devengar un salario bajo las condiciones señaladas en un contrato de trabajo, configuración que era muy común en aquellos tiempos.

Además de cumplir con el requisito estipulado en el artículo 20 de la misma ley, se establecían los doce años como edad mínima para poder ser sujeto de contratación.

Por otra parte, con relación a la frase de "manuales e intelectuales", efectivamente no existe esta categoría, ya que todo trabajador de alguna forma desarrolla una actividad manual o intelectual.

Por fortuna para el derecho laboral mexicano, el 1o. de mayo de 1970 entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, y con un sentido más amplio y de mayor precisión, en su artículo 8o. define al trabajador en los términos siguientes: "Trabajador es una persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio".

Al respecto, cabe señalar que algunos autores modernos del derecho rechazan el término "subordinación" del artículo referido, y en apoyo a esta tendencia diremos que efectivamente la obligación que tiene el trabajador de realizar un trabajo eficiente no tiene que ver absolutamente con la subordinación, ya que simplemente deberá someterse al cumplimiento de un deber. Asimismo se desprenden los siguientes elementos de apreciación:

- a) El trabajador será durante la relación de trabajo, una persona física, por tanto, las personas morales nunca pueden ser trabajadores.
  
- b) Un segundo elemento consiste en la facultad que tiene el patrón de mandar y el derecho de ser obedecido por parte del trabajador. A este respecto, diremos que dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: deberá referirse al trabajo estipulado en el contrato de trabajo y; el trabajo que se ordene deberá ser realizado durante la jornada de trabajo.

Es evidente que en esencia, el artículo 3o. de la ley laboral de 1931 fue superado por el concepto actual de trabajador, ya que el anterior contenía cierta inexactitud; además a juicio nuestro, dañaba la integridad y la dignidad

de los propios trabajadores. Era inexacto, porque afirmaba que trabajador era "toda persona", cuando jurídicamente hablando, las personas pueden ser físicas o morales, y el trabajador no puede ser una persona moral; ya que es requisito indispensable para la integración de la relación laboral, que el trabajador deberá ser todo tiempo una persona física. Atentaba contra la dignidad del trabajador en virtud de que establecía que el servicio prestado podía ser material, intelectual o de ambos géneros, dando a comprender, que el trabajo desempeñado por el trabajador bien podía ser material o intelectual, marcando exclusividad para una u otra forma de trabajo. Al respecto, podemos apreciar que este aspecto también es inexacto, toda vez que por más material que en apariencia sea un servicio siempre llevará implícito un mínimo de intelectualidad; sostener lo contrario sería equiparar al trabajador con una máquina.

Cabe señalar que el Derecho Mexicano del Trabajo descarta por completo la posibilidad de marcar alguna diferencia entre el obrero y el empleado, toda vez que el artículo 123 constitucional rige para unos y para otros.

De igual forma, nuestra ley laboral vigente ha unificado los criterios ya que ésta, solo rige para los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 8o. Al respecto, Mario de la Cueva expone lo siguiente: "Las normas de la Declaración de los Derechos Sociales reposan entre otros varios, en el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de

trabajo a otro, por lo que no existe, ni puede existir diferencia alguna como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador o empleado".<sup>14</sup>

## 2) Concepto de Patrón.

Existen diversas denominaciones sobre la persona que recibe los servicios del trabajador, teniendo entre otras las de: acreedor de trabajo, empleador, patrono, y patrón entre otros.

A través de los años, tradicionalmente se han utilizado los términos de patrón y empresario en virtud de que son los conceptos que presentan menos limitaciones técnicas.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en su artículo 100. primer párrafo, de la siguiente manera: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

La definición antes citada difiere en forma

---

<sup>14</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Novena Edición. Porrúa S.A. México, 1984. p. 52.

sustancial de la que establece el artículo 4o. de la Ley de 1931; ésta conceptuaba al patrón, en virtud de la previa existencia de un contrato de trabajo, estableciendo lo siguiente: "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

Por tanto, con la definición actual; quedó establecido que la ausencia del contrato de trabajo no afecta en lo absoluto la existencia y validez de la relación o vínculo laboral según lo establecido en los artículos 21 y 26 que establecen lo siguiente:

" Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

En el precepto anterior se estipula claramente la responsabilidad del patrón de concertar la relación de trabajo por escrito, suprimiendo por tanto las excepciones establecidas en la Ley de 1931 en su artículo 26, el cual asignaba determinados casos en que el contrato de trabajo podía negociarse en forma verbal.

Cabe destacar que la definición de patrón establecida en el artículo 100. de la Ley Federal del Trabajo en vigor, es hasta cierto punto simple pero razonable; sin embargo, consideramos de acuerdo a varios estudiosos del Derecho, que la definición en cuestión, evita destacar el elemento "subordinación" y no señala la obligación por parte del patrón a pagar salario, lo cual muestra, que no obstante de ser correcto el precepto, este resulta en cierto modo insuficiente.

Algunos autores mexicanos entre ellos Sánchez Alvarado, exponen una definición en relación a este tema al afirmar "Patrón es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada".<sup>15</sup>

Por otra parte, la doctrina extranjera expone definiciones de suma importancia e interés, como son las siguientes:

Manuel Alonso García: "Patrón es toda persona natural que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos obtenidos de la mencionada prestación".<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> SANCHEZ ALVARADO, Enrique. cit. por Néstor de Buen. Derecho del Trabajo. Ob. cit., p. 478.

<sup>16</sup> ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 300.

Por su parte Juan D. Pozzo expone: "el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución".<sup>17</sup>

Respecto a las definiciones antes citadas, cabe hacer algunas observaciones. Por una parte la definición de Sanchez Alvarado incurre en una distinción un poco arbitraria y en consecuencia falsa, la cual está contemplada en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931 al referir en la definición en cuestión los términos "trabajo material e intelectual"; y que como ya hemos señalado; todo trabajo que se realice llevará implícito por muy material que sea, cierto grado de intelectualidad.

En respuesta al estudio y análisis de las definiciones descritas, Néstor de Buen sostiene que la de Juan D. Pozzo es la que más se apega a la realidad laboral y que en su opinión solamente habría que omitirle la palabra "dependencia" toda vez que resulta falso; al respecto el maestro De Buen aporta el siguiente concepto: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante la retribución".<sup>18</sup>

Estamos de acuerdo con la definición expuesta por

---

<sup>17</sup> POZZO, Juan D. cit. por Néstor de Buen. Derecho del Trabajo. Ob. cit., p. 481.

<sup>18</sup> Idem.





desarrollo y por tal motivo es necesario que los convenios laborales se adapten paso a paso al dinamismo y brusco desarrollo socioeconómico que vive la clase obrera.

Tomando en cuenta que todo contrato está sujeto a un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador llevando implícito, por parte de ambos, el consentimiento como parte esencial de la configuración; al respecto, cabe hacer mención que Ernesto Gutiérrez y González al analizar el consentimiento afirma que éste es: " el acuerdo de dos o más voluntades sobre la producción de efectos de derecho siendo necesario que esas voluntades tengan una manifestación exterior".<sup>20</sup>

La exposición de Gutiérrez y González muestra la perspectiva innegable que ante la ausencia de voluntad, no hay consentimiento, por lo tanto no se podría dar el convenio o contrato.

Desde el punto de vista doctrinal, la relación de trabajo ha conservado un perfil de carácter civil; es interesante observar los intentos de los estudiosos del derecho civil, que para mantener la relevancia lograda en el derecho positivo con un criterio meramente formal, aplicaron el contrato de trabajo en alguna de sus formas tradicionales: mandato, compraventa, arrendamiento, sociedad, entre otros.

---

<sup>20</sup> GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Séptima Edición. Porrúa S.A. México, 1990. p. 215.

La historia ha mostrado a través de los tiempos que el trabajo fue objeto de contraventa y arrendamiento; a la primera de estas configuraciones perteneció la esclavitud; por otra parte, el arrendamiento se desarrollo en Roma, en la Edad Media. No obstante lo anterior, algunos destacados autores del Derecho, han reconocido la autonomía de nuestra disciplina; sin embargo, en sus conceptos podemos advertir términos meramente civilistas. Alfredo J. Ruprecht considera "la existencia del contrato de trabajo como oneroso, sinalagmático, conmutativo, concensual, personal y de tracto sucesivo donde el trabajador tiene una obligación de hacer y el empleador una de dar".<sup>21</sup>

Por su parte Marcelo Planiol, sostiene que el llamado contrato de trabajo es una figura de Locación, según este autor, el trabajo puede ser objeto de muchos contratos, pero siempre la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que puede ser utilizada por otra parte como la de una máquina.

Carnelutti, equipara el contrato de trabajo a una compraventa, exponiendo en su estudio sobre la energía como el objeto principal de las relaciones jurídicas aplicando el contrato de suministro de energía eléctrica, en el cual el objeto no es la fuente de la energía, sino la energía en sí.

En este sentido, se compra la fuerza de trabajo como el objeto del contrato, constituyendo el hombre la fuente de la misma.

---

<sup>21</sup> RUPRECHT, Alfredo. cit. por Ernesto Gutierrez y Gonzalez. Derecho de las Obligaciones, Cajica S.A. México, 1961. p. 147.

En forma concreta Paul Burean afirma que la relación de trabajo: "es el contrato por el cual una de las partes, el patrón compra la otra, el obrero, mediante un precio determinado, el esfuerzo muscular e intelectual necesario para la ejecución de una tarea precisa y determinada".<sup>22</sup>

A propósito de la definición que sobre la relación de trabajo expone Paul Burean, diferimos completamente de la misma; en virtud de que el esfuerzo es intransferible e inseparable de la persona, hemos sostenido que el hombre por su misma naturaleza y dignidad no puede ser objeto pleno de enajenaciones; lamentablemente los sentimientos negativos que imperan en los sectores poderosos y una clase obrera mal organizada, han generado un sentir y configuración acorde con la definición planteada por Burean.

En el contrato de trabajo podemos advertir también una semejanza con el mandato, ya que en éste, el mandatario normalmente obra de acuerdo a las directivas del mandato y cuando éste es oneroso, encontramos situaciones confusas. El mandato es un contrato de representación cuya finalidad o función es permitir a cierta persona la realización de actos jurídicos a nombre de otra.

Con los anteriores criterios ha quedado asentado, que los juristas de la corriente contractual reconocen y se apegan al contrato de trabajo como rector de los derechos y obligaciones que se generan entre el patrón y el trabajador.

---

<sup>22</sup> BUREAN, Paul. Cit. por Gutiérrez y González, Ernesto. Ibidem. p. 127.

Por otra parte, nuestra Constitución Política expone en su artículo 5o. párrafo tercero: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123".

En oposición a las mencionadas tesis contractuales, surge la nueva idea de la relación de trabajo, de la cual el principal exponente es Mario de la Cueva quien afirma que se torna imposible la relación laboral de un contrato, porque estaría en contradicción con la idea del Derecho del Trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajador en sí, ya que su objetivo principal no es regular el intercambio de prestaciones y prerrogativas; sino asegurar la salud y la vida del hombre, logrando para el trabajador un medio estable y una vida digna.

Con base en los principios referidos; Mario de la Cueva expone una definición de relación de trabajo de acuerdo a los siguientes términos: "Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el efecto o causa que le dió origen en virtud de lo cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones o normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos ley

y de sus normas supletorias".<sup>23</sup>

En resumen, podemos afirmar que el Derecho del Trabajo, según sus principios, asiste en forma contundente con la protección en forma inmediata a la persona física, y a su familia cuando es sujeto del contrato de trabajo; de tal suerte que las configuraciones y manifestaciones laborales como son: la organización colectiva, el contrato colectivo, el recurso de huelga, los sindicatos y toda organización obrera son los medios para el logro de aquella finalidad.

En cuanto a la forma de constituir la relación de trabajo, además de haber sido mencionada anteriormente; podemos precisar primeramente que ésta puede nacer de un contrato de trabajo, el cual está sujeto a un acuerdo de voluntades.

Por otra parte, podemos observar que existen otras formas de poder constituir la relación laboral. Al respecto, el maestro Mario de la Cueva afirma que el acto generador de la relación laboral no puede ser considerado contractual, no obstante que, en algunos casos lo acepta la propia ley y precisa que es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo; según esta tesis, la única voluntad que juega desde el punto de vista de este autor, es la del trabajador.

---

<sup>23</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., p. 187.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo presenta un panorama más amplio y claro al precisar: "Se entiende por relación del trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

Por su parte, Manuel Alonso García expone una clasificación de las relaciones jurídicas laborales extracontractuales, la cual consideramos necesario transcribir a la letra:

- " a). La del funcionario de la Administración, en que la relación del primero es relación extracontractual, pero de prestación de servicios por cuenta ajena, si bien el acto originario necesita del concurso del interesado, manifestando en su participación voluntaria en cualquiera de los sistemas de ingreso creadores de la relación con la administración.
  
- b). Las de dignificación forzosa en que el trabajo ha de presentarse, también por cuenta ajena, y en contra de la voluntad del propio interesado, en atención a circunstancias especiales, excepcionales o no, si bien la naturaleza no libre de esta prestación excluye su consideración dentro del régimen laboral.
  
- c). Las relaciones que nacen, no del contrato de trabajo aún cuando constituya éste su razón de ser, sino de las obligaciones que se crean, para una o ambas partes, a consecuencia del mandato legal que, al imponer ciertos deberes y otorgar determinados derechos, fija los límites del vínculo establecido entre el empresario o trabajador y los órganos administrativos correspondientes.

- d). Aquellas situaciones jurídicas que tienen su origen en una prestación de hecho, bien porque la realización del trabajo se verificó sin acuerdo, como consecuencia de un hecho del trabajador sin consentimiento del empresario (y sin tácito consentimiento) y cuyos servicios "conocidos" fueron remunerados (relaciones de hecho) bien porque la nulidad originaria del instrumento contractual, y el carácter de contrato de tracto sucesivo que el trabajo tiene, impiden retrotraer los efectos de la nulidad al momento mismo de la celebración, borrando las prestaciones realizadas, lo cual obliga a valorar jurídicamente las consecuencias de esas prestaciones (relaciones jurídicas de hecho)".<sup>24</sup>

Resumiendo lo anteriormente citado, podemos advertir la existencia de dos corrientes en el marco de la relación de trabajo: por una parte la que podríamos denominar la de los contractualistas, quienes sostienen que para poder iniciar cualquier actividad laboral es necesario el acuerdo de voluntades entre la persona que va a realizar el trabajo y la persona que pretende el servicio; así pues, cuando el acuerdo tiene como objetivo principal producir un efecto jurídico se le denominará contrato, de tal suerte que dicho acuerdo de voluntades obligará jurídicamente a los dos sujetos involucrados a asumir las consecuencias del contrato de trabajo de que se trate.

Por otra parte los autores anticontractualistas sostienen que la relación de trabajo se establece dentro del

---

<sup>24</sup> ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de derecho del Trabajo. Ob. cit., p. 249.

régimen contractual, sin embargo sale de este ámbito con la finalidad de abrigar aspectos fuera del vínculo contractual.

En consecuencia, para esta corriente no es tan necesaria la configuración del contrato laboral, en virtud de que basta el acuerdo de voluntades para que se genere la prestación del servicio y el pago correspondiente, además de las obligaciones que se generen del mutuo consentimiento de las partes.

Consideramos de acuerdo a lo anterior, que el desarrollo social del hombre ha repercutido en todos los aspectos que le rodean y en forma principal en la proyección de su ámbito laboral. Pensamos que cada una de las corrientes mencionadas contienen aspectos sumamente interesantes, de tal suerte, que sería positivo unificar sus criterios a fin de lograr armonizar y asegurar la relación laboral entre las partes ya que debemos partir del supuesto necesario de que la ley tiene como inquietud principal al trabajador y busca afanosamente lograr el equilibrio, realización y permanencia de la justicia social en los diversos sectores laborales de nuestro país.

## CAPITULO SEGUNDO

## 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El marco legal del derecho del trabajo, se logró con la consolidación jurídica de nuestra Revolución en el Congreso Constituyente reunido en la Ciudad de Queretaro el primero de diciembre de 1916. De esta asamblea surgió la Constitución de 1917 de gran contenido político-social conservando los ideales inspiradores de nuestro movimiento libertario, iniciado en 1910; sustituyendo en consecuencia a la Constitución de 1857.

En el transcurso de los años, tratando de quebrantar la situación tan deprimente en la cual se encontraba la clase trabajadora considerada como la de los económicamente débiles; el trabajador era víctima de toda clase de injusticias, explotaciones y opresiones. Todo este tipo de violaciones humanas, obligaron a la clase trabajadora a unirse para la lucha a la Revolución de 1910. Derivándose en consecuencia grandes cambios, los cuales propiciaron mejores condiciones de vida para esta clase social tan desprotegida y lastimada por los poderosos. Posteriormente, las luchas obreras dieron como fruto la promulgación de nuestra Constitución de 1917, la cual resultó muy significativa e importante, toda vez que es la primera en la historia en incluir garantías sociales. Las normas que rigen las relaciones entre el trabajo y el capital han significado con el tiempo un capítulo de suma importancia para nuestra legislación constitucional; estos preceptos los encontramos en el artículo 123 de nuestra Carta Magna regulando las

relaciones que se establecen entre los trabajadores y los patronos, debiendo considerar a los primeros de acuerdo con la nueva Ley Federal del Trabajo, como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, y a los segundos, como persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.<sup>25</sup>

El artículo 123 Constitucional tiene su origen en el dictamen y primera discusión del artículo 5o. el cual adicionó este precepto con las siguientes garantías obreras: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres. El mismo documento establecía que otros principios de idéntica naturaleza como igualdad de salario para igualdad de trabajo y derecho de indemnización por accidentes profesionales entre otros, contenidos en la iniciativa de los Diputados Aguilar, Jara y Góngora, debían incluirse como normas del código obrero que expidiera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorgara la fracción décima del artículo 73 del proyecto de la constitución.<sup>26</sup>

El maestro Alberto Trueba afirma que afortunadamente los pensamientos y palabras de los Diputados Jara, Aguilar y Góngora despertaron gran simpatía entre la mayoría de los Diputados constituyentes, en virtud de haber expuesto discursos plenos de sinceridad y sentimiento más puros de favorecer a la clase trabajadora. Gracias a ello, los legisladores incorporaron a la Constitución de 1917 los

---

25 TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Velux, S.A. México, 1975. p. 16.

26 TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Segunda Edición. Porrúa S.A. México, 1967. p.36.

principios de justicia social que años más tarde acogieron las constituciones europeas y americanas.<sup>27</sup>

De acuerdo a los antecedentes referidos podemos advertir que la creación y evolución del artículo 123 de nuestra Carta Magna, obedeció a una serie de manifestaciones de los diversos sectores obreros de nuestro país, en reclamo de mejores condiciones de vida para el trabajador y su familia.

El dictamen del artículo 5o. fue retirado de la comisión de la Constitución a moción del Diputado Froylán Manjaréz, la cual fue apoyada por diversos diputados. Más tarde se empezó a elaborar el proyecto del capítulo del trabajo.

El 13 de enero de 1917, se presentó el proyecto como iniciativa ante el Congreso, como título sexto de la Constitución, con el rubro de trabajo, precedido por una exposición de motivos del Diputado José N. Macías. Entre las ideas más relevantes encontramos las siguientes:

- " 1. El Estado tiene derecho para intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero-patronal, para asegurar al trabajador un mínimo de condiciones que le permita llevar una vida digna.
  
2. La consideración de que la nueva reglamentación laboral borraría las odiosas desigualdades sociales, pues considera al trabajador en su dignidad humana y

---

<sup>27</sup> Ibidem. p.35.

no como una cosa.

3. Por la desigualdad de los medios económicos e influencia social para resolver los conflictos laborales mejor que la justicia ordinaria es la conciliación.
4. El derecho de huelga como arma del trabajador para mejorar sus condiciones.
5. Que para terminar con la cadena de esclavitud de padres e hijos, se declaran extinguidas las deudas de los trabajadores en razón de trabajo, y por ningún motivo estas deudas en lo futuro podrían cobrarse a los parientes del trabajador.
6. Se asentaba que la nueva legislación no acabaría por completo la penosa situación del trabajador".<sup>28</sup>

De acuerdo a los puntos anteriormente citados, podemos advertir claramente que el Derecho del Trabajo en la Revolución Mexicana fue el mensajero de un nuevo mundo para el trabajador ya que éste, se encontraba sometido a una infinidad de injusticias sociales que rayaban en la violación de sus derechos humanos, atentando la mayor de las veces contra su integridad incluso familiar.

El surgimiento del Derecho del Trabajo significó el reconocimiento del trabajador como persona, lo que le ha permitido llevar una vida digna en el ámbito socioeconómico.

---

<sup>28</sup> TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit., p. 17.

Por otra parte, para tomar un parámetro de la relevancia lograda por nuestra Constitución Política de 1917, hay que considerar la opinión expuesta por Enrique Tapia Aranda quien sostiene: " México al incluir en su Constitución de 1917 normas que regulan el trabajo, se colocó con países como Australia y Nueva Zelanda, al frente de la legislación mundial. Hasta el año de 1917, las legislaciones más avanzadas, entre ellas la alemana, belga, inglesa, francesa, argentina, cubana y chilena, sólo establecen preceptos generales aislados en materia de trabajo de cierta clase, sin formar e integrar un grupo jurídico correspondiente a la legislación total de la actividad obrero mundial".<sup>29</sup>

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada en 1917 incluye la esencia más noble del pensamiento liberal, estableciendo en un contexto histórico las garantías sociales, que sistematizadas y coordinadas se agrupan en un capítulo designado "trabajo y previsión social" integrando el artículo 123 de nuestra Carta Magna. A este respecto, Francisco González afirma: "se establecieron normas no solamente destinadas a regular las relaciones obrero-patronales sino incluso resolver el problema conocido con el nombre de Seguridad Social, al tratar lo referente a la vivienda, educación de los obreros, el de un régimen de Seguro Social, prevención de riesgos, protección a los menores y a las mujeres entre otras disposiciones las cuales se han derivado de este artículo".<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Ibidem. p. 16.

<sup>30</sup> GONZALEZ DIAZ, Lombardo Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Segunda Edición. Publicaciones U.N.A.M. México, 1978. p.129.

Por su parte Enrique Tapia Aranda expone un panorama general que muestra como el artículo 123 de nuestra Constitución se dedica a los problemas laborales, en los siguientes aspectos:

- " 1. Contrato de Trabajo: se fijaron las condiciones básicas del mismo: jornada de trabajo, servicio extraordinario, edad mínima, salario mínimo, higiene y salubridad, nulidad de cláusulas ilegales o de renuncia, descanso semanal, responsabilidad patronal por riesgos profesionales entre otras.
2. Derecho Asociación: fué reconocido tanto a obreros como a empresarios.
3. Derecho de huelga y paro: se admitió la licitud para obreros (huelga) y patronos (paro).
4. Tribunales especiales: las diferencias o conflictos entre obreros y patronos quedaron adscritos a la junta de Conciliación y arbitraje como organismo tripartita.
5. Estabilidad en el cargo: se reconoció el derecho del trabajador a ser reinstalado en su puesto por despido injustificado o a ser indemnizado a elección del trabajador.
6. Descanso por maternidad: después del parto, las trabajadoras tendrán derecho a un mes de descanso con goce de sueldo y conservación del empleo.
7. Vivienda: se estableció la obligación patronal de proporcionar viviendas cómodas, o un alquiler módico, en favor de los trabajadores.

8. Servicios de colocación: su prestación sería para los obreros.
9. Seguros sociales: se externó de utilidad social la creación de los seguros de invalidez, cesantía y riesgos profesionales.
10. Cooperativas: fueron consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas de vivienda para los trabajadores.
11. Patrimonio familiar: Se estableció el principio de la familia, con bienes inalienables, inembargables y no sujetos a gravámenes reales".<sup>31</sup>

De acuerdo al panorama planteado por Enrique Tapia Aranda sobre los principios de carácter laboral contenidos en el artículo 123 de nuestra Constitución, consideramos de suma importancia hacer los siguientes comentarios: podemos apreciar en el primer punto un aspecto meramente contractualista lo cual muestra el gran interés por parte de los constituyentes de proteger a la clase trabajadora, ya que al regir al trabajador y al patrón por un contrato de trabajo, se benefició al primero al establecer aspectos concretos en relación a la jornada de trabajo, pago de tiempo extraordinario, y la fijación de un salario mínimo entre otros. Consideramos de gran trascendencia que al establecerse en el artículo 123 la nulidad de cláusulas ilegales en la relación laboral se liberó al sector obrero del yugo que por tantos años había sufrido y que lo mantenía envuelto en una terrible injusticia social. Otro de los

---

<sup>31</sup> TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit., p.p. 28 y 29.

aspectos de suma importancia contenida en el precepto en cuestión, lo es el derecho de asociación que asiste tanto a los trabajadores como a los patrones; en este principio podemos advertir una vez más la justa tendencia proteccionista sobre el sector obrero ya que este derecho abrió un amplio panorama para que el trabajador se uniera y se viera más protegido al plantear sus necesidades ante el patrón.

Por lo que se refiere al derecho de huelga y paro, el trabajador encontró aquí un recurso sólido para manifestar sus inconformidades y ejercer una presión colectiva para hacer valer sus derechos laborales.

No cabe duda que uno de los derechos más importantes contenidos en este precepto, lo es el descanso por maternidad, logrando acabar mediante dicho principio con una serie de atropellos de los cuales era víctima la mujer trabajadora. En cuanto a la disposición de crear los seguros sociales, este principio resultó sin duda un gran paso para lograr la seguridad social, ya que mediante los seguros de invalidéz, cesantía y riesgos profesionales se torno justo y tranquilo el futuro del trabajador inválido o anciano.

Por otra parte, es interesante la apreciación del doctor Trueba Urbina quien precisa que nuestra Constitución esta dividida en dos partes: en garantías individuales, organización de poderes públicos por una parte, y por otra la responsabilidad de los funcionarios, parte burguesa y la Constitución Social en la cual se encuentran consignados sus derechos sociales que tienen sin duda un carácter revolucionario, capítulo socialista. Nuestra Constitución de

1917, fue producto de una revolución burguesa que alcanzó sus metas sociales en Queretaro al transformarse en determinado momento en revolución social, dándole vida a nuestro artículo 123 y 27 de la Constitución, por lo tanto, tan sólo en estos preceptos se observa el sentido revolucionario de nuestra Carta Magna de 1917. Al respecto, Trueba Urbina expone " La Constitución política social de México la de 1917 costó mucha sangre a nuestra patria y no fué sangre burguesa, no la de los explotadores sino sangre generosa del hombre trabajador, principalmente de los hombres del campo, fue el medio en que vivimos muchos de los constituyentes, fue el dolor y la miseria que sentimos muy de cerca, lo que nos inspiró para tratar de hacer un código fundamental, que garantizara los legítimos derechos de esos hombres, y que más legítimos que el fruto de su trabajo obtenido las más de las veces en rudas tareas. Garantizar eso, es un deber de todo hombre de conciencia, porque además de ser justo, es eminentemente humano".<sup>32</sup>

Los antecedentes y notas anteriormente citadas muestran con precisión que nuestra Revolución Política de 1910 al provocar un desarrollo de carácter social y convertirse en Constitución Política Social en 1917, tuvo como propósito primordial el modificar algunas formas de vida de la sociedad mexicana, logrando establecer para los obreros y campesinos, derechos de protección y de reivindicación, en virtud de que los trabajadores eran víctimas de un capitalismo dañino y deprimente. Podemos precisar, que no solamente los trabajadores mexicanos, sino los de todo el mundo han tenido que sufrir todo tipo de explotaciones por parte de patrones prepotentes e injustos que incluso estan

---

<sup>32</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Ob.cit., p.39.

lejos de adoptar ideales de verdadera justicia laboral o de seguridad social.

Los aspectos laborales que emanan de nuestra Constitución Política tienen como propósito esencial, lograr la estabilidad obrero-patronal y armonizar la organización gubernamental en sus aspectos jurídicos y sociológicos, es por ello que nuestra Carta Magna se encuentra estructurada por normas que precisan la organización de los poderes públicos y fijan la situación del individuo frente al Estado.

Por otra parte, a través de los años y en virtud de que la clase obrera ha tenido adversidades de todo tipo, no cabe la menor duda de que los trabajadores requieren de una protección laboral que logre la dignificación del trabajador y su familia en base a una tutela permanente y contundente que garantice la salvaguarda de los derechos de este sector tan desprotegido.

Afortunadamente nuestra Constitución Política de 1917 aportó las bases fundamentales para lograr lo anterior en apego a preceptos cuyos principios han resultado ser lo suficientemente equitativos para lograr un equilibrio entre el Estado, los trabajadores y patronos.

De acuerdo con Alberto Trueba Urbina, podemos advertir que las estructuras ideológicas y sociales del artículo 123, revelan claramente que este precepto se funda en los principios revolucionarios del Marxismo, en el principio de la lucha de clases y algunas teorías, cuya práctica conduce a una inminente transformación económica de

la sociedad mexicana, burguesa o capitalista.

## 2. Ley Federal del Trabajo

La declaración de los derechos sociales de 1917, la cual sería la fuente del Derecho agrario y del Derecho del trabajo tal como lo expresa Mario de la Cueva, nació como un grito de rebeldía de los hombres que sufrían injusticias en el campo, en las fábricas, en las minas, haciendas y todo lugar de trabajo, fue necesario que la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado, diera fin al mito de las leyes económicas del liberalismo y debilitara el imperio absolutista de la empresa.<sup>33</sup>

El proceso de formación de nuestra Ley Federal del Trabajo, muestra en forma clara, que ésta se manifestó como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y nuevos valores, expresando una idea de justicia distinta y a veces francamente opuesta a la que está en la base del derecho civil.

De acuerdo a lo planteado, hemos podido advertir que la configuración de la Ley Federal del Trabajo fue lograda como resultado de las manifestaciones de inconformidad del pueblo trabajador.

Durante el desarrollo y surgimiento de nuestro

---

<sup>33</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., p.p. 44 y 45.

Derecho del Trabajo, surgieron grandes y significativos momentos, entre ellos el que se dió en la Asamblea Constituyente celebrada en Queretaro en 1916, cuando los Diputados participantes al plantear y realizar profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, planteada como un conjunto de principios e instituciones que logran asegurar constitucionalmente las condiciones justas en la prestación de servicios, con el propósito de que los trabajadores tuvieran oportunidad y libertad de compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la cultura y de la civilización. Otro gran momento, fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 de nuestra Constitución Política, la cual dió principio con la legislación de los Estados de la República y terminó con el surgimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Podemos afirmar, que la Declaración de los Derechos vertida por la Asamblea Constituyente muestra perspectivas muy especiales siendo inigualable, por la grandeza de sus ideas; dicha obra cumplió en su momento y ha cumplido a través de los años en forma eficaz y por demás brillante con la función a la que fue destinada, siendo uno de los principales medios que han impulsado el progreso de la economía nacional y salvaguardado las condiciones de vida de los trabajadores como son: la regulación de la problemática laboral, la fijación de la normatividad para el trabajo de las mujeres y los menores de edad, la armonía lograda en sus principios e instituciones, la determinación de los beneficios mínimos que deben corresponder a los trabajadores ferrocarrileros y el trabajo de los marinos; la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectivas, el reconocimiento y reafirmación de las libertades de coalición sindical y de huelga, la

determinación, organización y estructuración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así como la creación de un derecho procesal autónomo. Toda esta gama de principios, lograron que el trabajo llegará a ocupar el rango que le corresponde en el marco de la producción.

Podemos corroborar, que las libertades más importantes emanadas de nuestro derecho del trabajo son: la coalición sindical y la de huelga, las cuales propiciaron la organización cada vez más fortalecida de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores, los cuales pudieron exigir, en ocasiones al alajo del procedimiento de la huelga, la celebración de contratos colectivos de trabajo, en la mayoría de los cuales se han logrado a lo largo de varias décadas beneficios superiores a los previstos por el legislador en 1931. Por otra parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han creado una jurisprudencia basada en los principios de justicia social contemplados en el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Sin embargo, nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que se contempló en la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que en aquella época se esbozaba apenas el inicio de una era de crecimiento y progreso; en cambio en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales tanto en el ámbito nacional como en el internacional han generado una problemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora constituya un impulso más para ayudar al progreso de nuestra nación y para asegurar al trabajador una participación justa tanto de los beneficios de la economía como para la culminación de una verdadera seguridad social.

De lo antes expuesto, se desprenden los siguientes puntos: El desarrollo de la nueva Ley Federal del Trabajo se llevó a cabo dentro de un marco de proceso democrático de análisis, estudio y preparación de una ley social. La Ley Federal del Trabajo significó un punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que emanan del artículo 123 de nuestra Constitución Política. El Derecho del Trabajo conforma una gran unidad indisoluble en virtud de que todos sus principios e instituciones se encaminan en todo tiempo a un mismo objetivo, que es la regulación armónica de las relaciones entre el capital y el trabajo en un panorama de justicia social. Es por ello que, surgió la necesidad de formar una sólo ley, que al igual que la de 1931, abarcara todas las partes de que se conforma el Derecho del Trabajo.

Así pues, la Ley Federal del Trabajo vigente hasta nuestros días, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970, entrando en vigor el primero de mayo del mismo año, esta ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución Política abrogó la ley anterior del 18 de agosto de 1931 la cual estuvo vigente durante 39 años.

En el anteproyecto de la ley laboral de 1970, estructurado en 1969, participaron destacados juristas como son el doctor Mario de la Cueva, los licenciados Ramiro Lozano, María Cristina Salmorán de Tamayo, Alfonso López Aparicio y Salomón Martínez Blanco quien fuera por aquellos

tiempos Secretario del Trabajo y Previsión Social.<sup>34</sup>

La Ley Federal del Trabajo de 1970, vigente en la actualidad; se divide en dieciséis títulos, con mil diez artículos nominales y doce artículos transitorios. A este respecto Néstor de Buen agrega, que en realidad el número de artículos es superior debiendo agregarse los relativos a la capacitación y al adiestramiento (153-A 153-X); los que regulan el trabajo de los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad (353-A 353-I) los relativos a los trabajadores profesionales y la capacitación y el adiestramiento (539-A 539-F).

Por otra parte, se encuentran derogados los artículos 168 y 169 relativos al trabajo de las mujeres, y diecisiete artículos del capítulo de huelgas (452 al 458; 460 al 465; 467, 468, 470 y 471) los cuales en realidad fueron en términos generales, reubicados. Además debe tenerse en cuenta el impacto de la reforma procesal que cambió el sentido y la clasificación del texto original de la ley de 1970.

El resultado a la fecha, es de cincuenta y dos artículos nuevos y diecisiete suprimidos, lo que produce una diferencia de treinta y tres adicionales al texto inicial, para un gran total de mil, cuarenta y tres artículos contenidos.

---

<sup>34</sup> BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ediciones Sista S.A. de C.V. México, 1992. p. 43.

Los artículos corresponden a los siguientes enunciados:

10. Principios Generales.
20. Relaciones individuales de trabajo.
30. Condiciones de Trabajo.
40. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.
50. Trabajo de las mujeres.
50. (bis) Trabajo de los menores.
60. Trabajos especiales.
70. Relaciones colectivas de trabajo.
80. Huelgas.
90. Riesgos de trabajo.
100. Prescripción.
110. Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales.
120. Personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
130. Representantes de los Trabajadores y de los patrones.
140. Nuevo derecho procesal del trabajo.
150. Procedimientos de ejecución.
160. Responsabilidades y Sanciones.

De la anterior estructuración sobre nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, se desprenden las siguientes consideraciones: La ley laboral con el propósito de lograr plena equidad y para resolver lo relativo a toda prestación de servicios subordinados con relación al pago de un salario, establece organismos bipartitas o tripartitas participando en ellos en forma determinante los sectores de producción.

Por otra parte, además de las Juntas de Conciliación y arbitraje, las cuales cuentan con las

facultades jurisdiccionales para resolver e impartir la justicia laboral, nuestra Ley Federal del Trabajo reconoce y regula la creación de las Comisiones Mixtas obrero-patronales como son:

- 1o. Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo (artículos 509,512-A y 512-B).
- 2o. Comisión de Antigüedades (artículo 158).
- 3o. Comisión de Salarios Mínimos Generales y Profesionales (artículos 94,95,551 y siguientes).
- 4o. Comisiones Mixtas sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas (artículo 575 y siguientes).
- 5o. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento (artículo 153-I).
- 6o. Comisiones Mixtas sobre Actividades Sociales y Económicas que se establezcan en los contratos colectivos de trabajo (artículo 393).

Si consideramos que la historia del derecho del trabajo es la historia del hombre, como sostiene Néstor de Buen, podremos deducir, que la estructuración, principios así como el perfeccionamiento de la técnica legislativa de la actual Ley Federal del Trabajo, obedece a un constante proceso de evolución de la ley de 1931. De lo cual se desprende, que nuestra ley laboral vigente ha crecido sobre los cimientos de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son aquellos que protegen y salvaguardan la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores.

Cabe señalar que la evolución de la Ley Federal del Trabajo, desde 1931 radica en la idea de justicia social

inspirada en la parte proteccionista del artículo 123 de nuestra carta Magna en favor del pueblo trabajador.

Sin embargo, el desarrollo socioeconómico y político de nuestro país, así como el papel que juegan los diversos factores de la producción, han generado la necesidad de una permanente evolución de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, que mediante la búsqueda de opciones razonables logre la equidad, seguridad y la justicia social para cada trabajador y su familia.

En resumen, podemos considerar que en general todas las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público, interés social y rigen en todo el país, se puede advertir también que su contenido observa características de justicia social logrando aunque no por completo, el equilibrio entre los dos factores de la producción.

Por lo que respecta al alcance y ámbito de aplicación, nuestra ley laboral vigente comprende a las relaciones de trabajo de los jornaleros, empleados, obreros, domésticos y trabajadores tanto del campo, como de las grandes urbes; incluyendo desde luego las actividades propias de la agricultura, la ganadería y labores forestales al servicio de un sólo patrón.

### 3.- Ley General de Salud.

Es importante para el desarrollo del tema de este

trabajo, analizar en forma concreta el contenido que con relación a la prestación de servicios de salud hace referencia la Ley General de Salud; dicha información servirá de apoyo para normar un criterio claro sobre la situación en la que se encuentra la normatividad que rige a los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad.

La Ley General de Salud es precisa al señalar o definir su ámbito y competencia en el artículo 1o. el cual establece: "la presente Ley reglamenta el derecho a la protección de la salud que tiene toda persona en los términos del artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece las bases y modalidades para el acceso de los servicios de la salud y la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general. Es de aplicación en toda la República y sus disposiciones son de orden público e interés social."

De acuerdo al precepto anterior, se advierte la facultad que tiene la Ley General de Salud para fijar o establecer las bases y modalidades para el acceso de los servicios de la salud. Llendonos a la fuente que establece el marco legal de dicha competencia, el artículo 4o. de nuestra Constitución Política establece en su párrafo 4o. : "Toda persona tiene derecho a la protección de la salud.

La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud, y establecerá la concurrencia de la Federación y de las Entidades Federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta constitución."

Por otra parte, el artículo 2o. de la Ley General

de salud, establece las finalidades del derecho a la protección de la salud.

- " I. El bienestar físico y mental del hombre, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades.
- II. La prolongación y mejoramiento de la calidad de la vida humana.
- III. La protección y acrecentamiento de los valores que coadyuven a la creación y disfrute de condiciones de salud que contribuyan al desarrollo social.
- IV. La extensión de actividades solidarias y responsables de la población es la preservación, conservación, mejoramiento y restauración de la salud.
- V. El disfrute de servicios de salud y de asistencia social que satisfagan eficaz y oportunamente las necesidades de la población.
- VI. El conocimiento para el adecuado aprovechamiento y utilización de los servicios de salud.
- VII. El desarrollo de la enseñanza y la investigación científica y tecnológica "

Por lo que se refiere al Sistema Nacional de Salud, el artículo 50. de la misma Ley General de Salud establece que está constituido por las dependencias y entidades de la administración pública, tanto federal como local y las personas físicas o morales de los sectores social y privado que presten servicios de salud, así como los

mecanismos de coordinación de acciones, y tiene por objeto dar cumplimiento al derecho a la protección de la salud.

Como punto de referencia para tomar idea de la situación de los médicos residentes consideramos pertinente citar el artículo 84 de la misma ley, la cual dispone:

" Todos los pasantes de las profesiones para la salud y sus ramas deberán prestar el servicio social en los términos de las disposiciones legales aplicables en materia educativa y de las de esta ley".

Por otra parte, el artículo 85 expone que los aspectos docentes de la prestación de servicio social se regirán por lo que establezcan las instituciones de educación superior, de conformidad con las atribuciones que les otorgan las disposiciones que rigen su organización y funcionamiento y las que determinan las autoridades educativas competentes; señala también, que la operación de los programas de los establecimientos de salud, se llevará a cabo de acuerdo a los lineamientos instituidos por cada uno de los establecimientos o instituciones de salud y lo que determinen las autoridades sanitarias correspondientes.

Ahora bien, de acuerdo a lo que establece la ley en cuestión, podemos advertir que los aspectos contenidos son específicamente de carácter administrativo, que su planteamiento trata solamente de coordinación, dirección y aspectos meramente docentes de los servicios de salud; sin embargo, no trata en lo absoluto contenidos de configuración laboral limitándose solamente a señalar lineamientos apegados al servicio de salud, estableciendo una reglamentación

aplicada en forma discrecional entre la Secretaría de Educación Pública la cual conocerá de los aspectos de carácter meramente de control docente, y la Secretaría de Salud coordinará los aspectos apegados a la prestación de servicios de salud.

#### 4.- Trabajos Especiales.

Para iniciar este inciso, es necesario tomar como punto de partida un concepto concreto sobre los trabajos especiales. Mario de la Cueva expone: "Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a las relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento".<sup>35</sup>

La reglamentación de tan diversas actividades, fue obligando a los legisladores a integrar en la ley de 1931, disposiciones que regularon la prestación de servicios que por su naturaleza requerían de condiciones diversas a la generalidad de los trabajadores; partiendo siempre del supuesto de no lesionar las disposiciones generales y de atender algunas configuraciones que se refieren al establecimiento de la relación laboral, a la forma, monto y tiempo de fijar o pagar el salario; a aspectos especiales disciplinarios y de rescisión o terminación de las relaciones laborales.

---

<sup>35</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Ob. cit., p. 455.

Hemos podido advertir a través de la historia del derecho del trabajo, que el desarrollo de la sociedad ha obligado a tomar medidas tendientes a armonizar las relaciones laborales que se han desenvuelto de tan diversas formas, el desarrollo político y social del país trajo como consecuencia una fuerte expansión del derecho del trabajo, obligando a la ley de 1970 a incluir nuevos trabajos, regulándolos junto con los ya existentes, en un sólo título al cual se le denominó "trabajos especiales" integrándose de esa manera el título sexto de nuestra ley, de ahí que haciendo referencia a este título se hable de "derecho especial". A este respecto José Dávalos expone que el concepto de derecho especial podría prestarse a confusiones y que incluso es posible alegar invocando a nuestra constitución en sentido amplio en lo que se refiere a que nadie puede ser juzgado por leyes especiales. Asimismo este autor precisa que la especialidad es referida a la actividad que desempeña el trabajador y que es necesario normar de manera diferente a la regulación del trabajo al que puede denominarse "común".<sup>36</sup>

Por su parte, Néstor de Buen aporta un concepto de derecho especial el cual nos parece adecuado y de acuerdo a las circunstancias en las que se ha desarrollado el trabajo especial, expone: "En nuestro concepto el derecho especial es, respecto del derecho común, lo que la equidad respecto a la justicia. Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera el derecho común, de tal manera que sus normas, sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios

---

<sup>36</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Porrúa S.A. México, 1979. p.p. 313 y 314.

determinados".<sup>37</sup>

Es de suma importancia de acuerdo a varios autores de nuestra materia y, en ello estamos de acuerdo, en que no se debe pensar en el derecho especial como una configuración perteneciente a un régimen jurídico privilegiado, ya que por el contrario el objetivo es sustraer a determinadas categorías de sujetos a las reglas generales, algunas veces en su perjuicio. Tal es el caso de los trabajadores de confianza que pueden ser despedidos no sólo por las causales previstas en el artículo 47, sino además, cuando se dé un motivo razonable de pérdida de la confianza, lo cual se encuentra establecido en el artículo 185 de nuestra ley al referir "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47".

No se puede considerar, que el derecho especial contraría lo dispuesto por el derecho común del trabajo ya que éste se limita a establecer especificaciones que atienden a las peculiaridades del servicio y que, en su mayoría benefician al trabajador en lo referente a los salarios, la jornada de trabajo, descansos y en general, lo concerniente a la duración, suspensión y terminación de la relación laboral.

Consideramos de suma importancia para la interpretación de esta normatividad, citar el comentario que

---

<sup>37</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Tercera Edición. Porrúa S.A. México, 1979. p. 356.

respecto del artículo 181 de nuestra ley hace el maestro Alberto Trueba Urbina al referir: "El objeto de reglamentar determinados trabajos en particular, es proteger efectivamente a los trabajadores que prestan dichas labores, dada la naturaleza peculiar de los servicios, por lo que las normas consignadas en este título respecto a los trabajos especiales son el mínimo de beneficios de que deben de disfrutar los trabajadores en estos trabajos especiales en la inteligencia de que en lo general les son aplicables las normas de esta ley, siempre y cuando no contraríen las disposiciones de este título. En caso de duda, deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador".<sup>38</sup>

En base en lo anterior podemos advertir que efectivamente al estatuirse nuevas normas especiales para trabajadores de autotransporte, de maniobras en los puertos, agentes de comercio, vendedores, deportistas, de profesionistas, entre ellos, los médicos residentes en período de adiestramiento, actores y músicos entre otros, se confirma que el artículo 123 de nuestra ley suprema es la columna vertebral de las instituciones jurídicas laborales y de previsión social, siendo su objetivo principal la salvaguarda de los derechos de todo trabajador que presta un servicio cualquiera que sea su género, a cambio de una remuneración determinada. Lo anterior propicia la evolución de nuestro derecho del trabajo, sin embargo consideramos que siguen existiendo coyunturas en esta reglamentación especial que impiden una proyección más amplia de nuestra legislación laboral.

---

<sup>38</sup> Ley Federal del Trabajo. Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Sextuagésimasexta edición. Porrúa S.A. México, 1991. p. 115.

Por su parte Alberto Trueba Urbina aclara en oposición al planteamiento de Mario de la Cueva : "que la reglamentación especial no proviene de la llamada naturaleza expansiva del derecho del trabajo, sino de las diversas disposiciones del artículo 123 constitucional, que deben aplicarse por su naturaleza social a todos los que prestan servicios personales en beneficio de quienes se aprovechan de tales servicios".<sup>39</sup>

Alberto Briceño Ruiz, considera que hay actividades que convendría clarificar con el objeto de evitar la evasión constante de la ley y que con el nombre de contratos mercantiles, se pretenda lesionar a los sujetos de una relación de trabajo, como los vendedores ambulantes, los agentes de comercio y los comisionistas. Caso similar al de los deportistas, actores y músicos cuyas actividades dependen de su adiestramiento, su habilidad y de la necesidad que en un momento se tenga para el desarrollo de un evento o de una temporada. También en lo referente a los aspectos de alimentación y de salario, la ley consigna normas para quienes laboran en restaurantes, hoteles, cantinas, bares y establecimientos de naturaleza similar.<sup>40</sup>

Los antecedentes históricos muestran que las disposiciones en la Ley de 1931 se encontraban dispersas; afortunadamente para estos sectores laborales, la iniciativa presentada en 1968, propuso una reglamentación en forma ordenada, atendiendo a la naturaleza de los servicios que en

---

<sup>39</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa S.A. México, 1980. p. 320.

<sup>40</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ediciones Harla S.A. de C.V. México, 1988. p. 440.

cada caso se presentan.

Los capítulos que comprenden como "trabajos especiales" se refieren a trabajadores de confianza, trabajadores de los buques, trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, trabajo de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio, y otros semejantes, deportistas profesionales, trabajadores actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajo en hoteles, en restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, industria familiar, médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad y trabajadores en universidades e instituciones de enseñanza superior autónomas por ley. Este título permite la incorporación de otros trabajadores con modalidades o características distintivas no ajenas a la ley, que siguen la misma técnica de respetar las condiciones o prestaciones mínimas que se establecen para los demás trabajadores, pero donde se requiere, por la naturaleza de sus servicios, regular ciertas modalidades en las relaciones de trabajo, como en el caso de los trabajadores de las instituciones de crédito y organismos auxiliares, desplazados de la ley del trabajo.<sup>41</sup>

En este mismo orden de ideas, Alberto Briceño considera que, por razones de adecuada técnica, es importante incluir en el título sexto los aspectos relativos a los inventores, el trabajo de las mujeres, el trabajo de los menores y a los trabajadores de confianza y precisa "El artículo 181, con disposiciones generales, resulta aplicable a la prestación de los servicios mencionados, al ordenar que

---

<sup>41</sup> Ibidem. p. 441.

su reglamentación se rige por las normas de este título y por las generales de la ley en cuanto no las contraríe".<sup>42</sup>

Por lo que se refiere a la clasificación de los trabajos especiales, el maestro Néstor de Buen cita: " La inclusión de determinados trabajos o de determinadas actividades con motivo de especial tratamiento no obedece, en la ley, a un criterio uniforme. En realidad nos parece que la clasificación legal es deficiente. En nuestro concepto los trabajadores de confianza no constituyen una categoría especial, independientemente de que se dicten para ellos unas normas particulares. Con los trabajadores de confianza ocurre un poco lo mismo que con las mujeres y los menores: son circunstancias ajenas al trabajo las que determinan un régimen propio. En otras palabras; los demás trabajos especiales pueden ser realizados por mujeres y menores y también aceptar la clasificación de trabajadores representantes del patrón, de confianza o trabajadores de régimen general".<sup>43</sup>

El autor en cuestión, propone la siguiente clasificación de los trabajos especiales:

- a) Trabajadores de los buques.
- b) Tripulantes de aeronaves.
- c) Trabajadores ferrocarrileros.
- d) Autotransportistas.
- e) Maniobras del servicio público en zona federal.
- f) Trabajadores del campo.

---

<sup>42</sup> Idem.

<sup>43</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. cit., p.359.

- g) Agentes de comercio y similares.
- h) Deportistas, artistas y músicos.
- i) Trabajadores a domicilio, domésticos y de industria familiar.
- j) Trabajadores de la propina.
- k) Médicos residentes en período de adiestramiento.
- l) Trabajadores bancarios".<sup>44</sup>

En nuestra opinión, es acertada la clasificación expuesta por Néstor de Buen. Consideramos que el desarrollo socioeconómico del país, así como la proyección legal de diversas prestaciones de servicios en particular, irán propiciando la evolución de nuestro derecho laboral, el cual seguirá teniendo como objetivo principal lograr la armonía en la relación laboral y por consiguiente equilibrar la productividad y desarrollo industrial con la dignificación de la imagen del trabajador y el logro de una auténtica previsión social.

Para concluir con lo concerniente a los trabajadores especiales, consideramos pertinente citar la exposición de motivos de la iniciativa de 1968, la cual en su texto manifiesta. " Al redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias especiales: primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la ley no son suficientes para su reglamentación, se considera la solicitud de los trabajadores y aún de las empresas, para que se incluyeran en la ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales. Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de estas normas, pero la ventaja de incluirlas en la ley

---

<sup>44</sup> Idem.

consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos".<sup>45</sup>

Nuestro punto de vista es que efectivamente la reglamentación de los trabajos especiales tiene como propósito fundamental la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores de este tipo de servicios.

Lamentablemente las coyunturas que en ocasiones presentan son utilizadas por parte de las autoridades y sectores patronales de carácter privado en contra de los principios generales de nuestro derecho laboral y justicia social. Tal es el caso del trabajo de los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad, que más adelante analizaremos.

Es importante señalar que a nuestro juicio, la estructuración de los trabajos especiales contenida en el título VI no esta concluida, consideramos que en lo futuro y obedeciendo a una fuerte expansión de nuestro derecho del trabajo, será necesaria la integración de otros capítulos ante la aparición de modalidades aún no consideradas en los trabajos del hombre.

De igual forma, tenemos la certeza que los principios generales establecidos en el artículo 123 de nuestra Constitución Política, darán la pauta a seguir para

---

<sup>45</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit., p.p. 441 y 442.

la creación de nuevas reglamentaciones que logren el equilibrio de la justicia y seguridad social en beneficio del pueblo trabajador.

## C A P I T U L O    T E R C E R O

## Los Médicos Residentes como Trabajadores Especiales

## 1.- Concepto de médico residente.

El médico residente, al terminar sus estudios de medicina general se encuentra la mayor de las veces sin posibilidades para ingresar a alguna Institución como trabajador, con todos sus derechos, por la necesidad que tiene de llevar a cabo su especialización que le permita un mayor conocimiento y capacitación y, por ende, un panorama más amplio para su desarrollo profesional.

Los avances que la medicina ha logrado desde el punto de vista científico en las últimas décadas, han generado la imperiosa necesidad de crear nuevos métodos de especialización los cuales requieren de la estancia permanente del profesionista en las unidades médicas, esto dió origen al surgimiento de las denominadas "residencias médicas", las cuales son el conjunto de actividades teórico prácticas que realizan los médicos como parte integral de un programa establecido para la realización de sus estudios de postgrado o especialización lo cual hace posible la obtención del perfeccionamiento de una determinada disciplina de la salud. Cabe señalar pues, que no se trata de una prestación del servicio social por parte de los pasantes de medicina;

sino del médico titulado que busca lograr la especialización en una área de la medicina que lo ocupa.

La actividad del médico residente en periodo de adiestramiento en una especialidad, observa características muy particulares, en los que predominan simultaneamente y en forma indivisible los aspectos académico y laboral ya que a la vez el médico residente presta sus servicios profesionales a una determinada institución de salud, y logra el conocimiento necesario para obtener la especialidad de que se trate.

El término de médico residente partió de la codificación reglamentaria de los hospitales del país con el propósito de diferenciar con claridad el grado académico y demás requisitos que se deben cubrir para poder realizar estudios y prácticas de especialización de alguna rama de la medicina.

Con el paso del tiempo, el crecimiento de la población del país y las múltiples necesidades de responder a sus requerimientos de salubridad y bienestar físico, convirtieron a los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad en sobresalientes auxiliares para el eficaz funcionamiento de las instituciones médicas de nuestro país. Con base en lo anterior, no podemos pasar por alto el hecho de que el médico residente, al cumplir con sus estudios y con sus respectivas prácticas,

puede realizar a la vez una actividad ajustada como elemento objetivo de una relación de trabajo; relación que en razón a sus características, no puede aceptar sin embargo, la regulación tradicional que recibe la relación individual de trabajo contenida en los títulos segundo, tercero y cuarto de nuestra ley.

El concepto de médico residente lo proporciona la misma Ley Federal del Trabajo en el capítulo XVI, artículo 353-A que establece: "para los efectos de este capítulo, se entiende por:

" I. Médico residente: el profesional de la medicina con título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una residencia.

II. Unidad Médica Receptora de Residentes, el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las residencias, que para los efectos de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos exige la especialización de los profesionales de la medicina.

III. Residencia: El conjunto de actividades que deba cumplir un médico residente en período de adiestramiento para realizar estudios y prácticas de post-gradó, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas."

Con base en los preceptos anteriormente citados, el médico residente en periodo de adiestramiento en una especialidad es definido como el profesional de la medicina con título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que realiza estudios y prácticas de post-gradó respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, cumpliendo para tal efecto con una residencia en una unidad médica receptora la cual es el establecimiento en el cual se pueden cumplir las residencias, para los efectos de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos. Por otra parte, el concepto de residencia se deduce pues, como el conjunto de actividades que un médico residente en periodo de adiestramiento en una especialidad realiza dentro de una unidad médica receptora de residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas correspondientes.

## 2.- Instituciones Receptoras de Médicos Residentes.

### a) El Instituto Mexicano del Seguro Social.

Al consumarse el triunfo de la Revolución Mexicana, los ideales de la salud y seguridad social cobran vigencia después de un prolongado periodo de maduración cuyos antecedentes datan de la época de la colonia. Con esta sólida base se fundamenta el camino definitivo en nuestro país hacia la conquista del bienestar colectivo, la lucha

contra la desigualdad y una mayor integración de todos los mexicanos.

Durante los 27 años posteriores a la Constitución de Querétaro fue madurando la idea del Seguro Social, sin embargo los primeros intentos no fueron del todo claros y fructíferos ya que en México no existía antecedente legal alguno que configurara la estructura de un organismo rector de la Seguridad Social. Los ejemplos de organizaciones similares en otros países no aportaban ninguna posibilidad para adaptarse a nuestro medio. Por tanto se desarrollaron disposiciones propias que al paso del tiempo, habrían de mostrar sus bondades.<sup>46</sup>

Durante el gobierno de Lázaro Cárdenas y principalmente en los primeros años de la administración del general Manuel Avila Camacho, un gran número de hombres empeñosos y sagaces dieron forma al proyecto y lo condujeron a la realidad. El paso fundamental y definitivo se produjo el 19 de enero de 1943 al ser expedido el decreto que estableció la obligatoriedad y observancia de la Ley del Seguro Social.

Un año después, en 1944 con el presidente Manuel Avila Camacho cristalizó la decisión del gobierno de la

---

<sup>46</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social. 40 años de historia. México, 1983. p. 13.

República de implantar los servicios del Instituto Mexicano del Seguro Social, para ser aplicado primeramente en el Distrito Federal, y posteriormente en el resto del país.<sup>47</sup>

Han pasado 50 años, y aquel incipiente organismo ha logrado el objetivo de llegar a ser una realidad en la que la protección social no conoce distinción entre trabajadores y patrones, campesinos y ciudadanos.

Los avances del Instituto Mexicano del Seguro Social son cada vez más amplios quedando así demostrado en los capítulos consagrados a ilustrar el apoyo decisivo que representan para los derechohabientes las prestaciones económicas y sociales mediante las cuales el derecho a la salud se complementa con la salvaguarda del salario del trabajador teniendo también oportunidad a disfrutar de las actividades culturales, deportivas y de recreación organizados por este instituto.

Como institución de derecho positivo nacional, el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene fundamento jurídico y obtiene las normas que regulan su funcionamiento a partir de una ley aprobada por el Congreso de la Unión y promulgada posteriormente por el ejecutivo, siguiendo para ello todo el procedimiento de elaboración establecido para el caso en la Constitución Política de los Estados Unidos

---

<sup>47</sup> Ibidem. p.p. 14 y 15.

Mexicanos.

La Ley del Seguro Social fue expedida el 31 de diciembre de 1942 y publicada en el Diario Oficial el 19 de enero de 1943, esta ley ha sufrido desde entonces muchas modificaciones, algunas tan importantes como la de 1973 que le confirió un texto sustancialmente nuevo.<sup>48</sup>

Con fundamento en lo anterior podemos observar que el Instituto Mexicano del Seguro Social es una persona moral, creada por ley, con personalidad jurídica propia, su patrimonio se constituye parcialmente con fondos federales y su objetivo y fines son la prestación del servicio público nacional, por lo que se complementan los requisitos del derecho positivo vigente para poder considerarlo como organismo público descentralizado.

La exposición de motivos encomendó la organización del sistema a un organismo descentralizado, en virtud de que ofrece respecto del centralizado:

- " 1. Una mayor preparación técnica de sus elementos surgida de la especialización.
  
2. Democracia efectiva en la organización y mayor intervención.

---

<sup>48</sup> Idem.

3. Atraer donativos de los particulares, sin peligro de confundirlos con los fondos públicos.
4. Inspira una mayor confianza a los individuos objeto del servicio".<sup>49</sup>

El Instituto Mexicano del Seguro Social por lo que respecta a su organización y funcionamiento, es una institución de carácter tripartita, integrada por el gobierno federal, el sector obrero y el sector empresarial.

El instituto tiene para los efectos de pago de cuotas, recargos y capitales constitutivos las características de un organismo fiscal autónomo teniendo éste la facultad para determinar los créditos y libertad plena para fijar tasas así como las bases y procedimientos para su liquidación; para fijarlas en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos para poder invertirlos en actividades de su objetivo social.

De lo anterior se desprende, que el instituto cuenta con autonomía en sus decisiones, facultado para determinar en caso de incumplimiento de los sujetos obligados, a exigir el importe de las aportaciones y las bases para su liquidación y cobro mediante el procedimiento

---

<sup>49</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho de la Seguridad Social. Ediciones Pac. S.A. de C.V. México, 1989. p. 21.

de la ejecución, a través de sus oficinas creadas con esa finalidad.<sup>50</sup>

Como anteriormente se citó, el Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica propia, con domicilio en la Ciudad de México. Se encuentra constituido por la Asamblea General que es la autoridad suprema, compuesta por treinta miembros de los cuales el Ejecutivo Federal designa diez, las organizaciones patronales designan igual número de integrantes y el otro tanto es nombrado por las organizaciones de los trabajadores. Estos integrantes de la Asamblea General duran en el ejercicio de su cargo seis años, pudiendo ser reelectos de acuerdo al procedimiento correspondiente.<sup>51</sup>

La estructura del Instituto Mexicano del Seguro Social se encuentra integrada por un Consejo Técnico, Consejos Consultivos Delegacionales, Delegados del instituto, Subdelegados y Jefes de las oficinas de cobro.

Por lo que respecta a las funciones y atribuciones del Instituto Mexicano del Seguro Social, el artículo 240 de la propia ley las establece claramente en

---

<sup>50</sup> Ibidem p.p. 22 y 23.

<sup>51</sup> GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral Ob. cit., p.152.

veintiún fracciones, de entre las cuales consideramos importante citar las que a nuestro juicio son de mayor importancia:

" I. Administrar los diversos ramos del seguro Social y prestar los servicios de beneficio colectivo que señala esta ley.

VI. Establecer clínicas, hospitales, guarderías infantiles, farmacias, centros de convalecencia y vacaciones, velatorios, así como centros de capacitación, deportivos, de seguridad social para el bienestar familiar y demás establecimientos para el cumplimiento de los fines que le son propios, sin sujetarse a las condiciones salvo las sanitarias que figen las leyes y reglamentos respectivos para empresas privadas con actividades similares.

VII. Establecer y organizar sus dependencias

VIII. Expedir sus reglamentos interiores.

X. Registrar a los patrones y demás sujetos obligados a inscribir a los trabajadores asalariados e independientes y precisar su base de cotización, aún sin previa gestión de los interesados, sin que ello libere a los obligados de las responsabilidades y sanciones por infracciones en que hubiesen incurrido.

XI. Establecer los procedimientos para la inscripción, cobro de cuotas y otorgamiento de prestaciones.

XVIII. Ordenar y practicar inspecciones domiciliarias con el personal que al efecto se designe y requerir la exhibición de libros y documentos a fin de comprobar el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley del Seguro Social y demás disposiciones aplicables.

XX. Establecer coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal para el cumplimiento de sus objetivos."

Respecto a la organización, atribuciones y funcionamiento general del Instituto Mexicano del Seguro Social podemos constatar que se apegan a los preceptos de la ley vigente, debemos de reconocer que esta institución ha realizado grandes esfuerzos por mejorar sus funciones, sin embargo existen algunas coyunturas e imprecisiones que deben ser superadas con la finalidad de lograr el equilibrio en la satisfacción de las necesidades de seguridad y bienestar social del trabajador y su familia.

El Consejo Técnico, cuenta con la representación legal y la administración del instituto; se conforma de doce miembros designados proporcionalmente por los sectores obrero

patronal y estatal; duran también en el desempeño de sus funciones seis años pudiendo de igual forma ser reelectos.

Por otra parte, consideramos de suma importancia referirnos a las atribuciones del Consejo Técnico, las cuales se establecen en el artículo 253 de la misma ley, de entre las cuales se observan las siguientes:

- Decidir sobre las inversiones de los fondos del Instituto en base a la ley y sus reglamentos.
- Resolver sobre las operaciones del Instituto, excepto en aquellas que ameriten acuerdo de la Asamblea General.
- Establecer y suprimir Delegaciones, Subdelegaciones y oficinas para cobros del Instituto.
- Convocar a la asamblea ordinaria o extraordinaria.
- Conceder, rechazar y modificar pensiones.
- Nombrar y remover al secretario general, a los subdirectores, jefes de servicio y delegados.
- Extender el régimen obligatorio del Seguro Social.
- Concede a derechohabientes del régimen, en casos excepcionales y mediante un estudio socio-económico respectivo, el disfrute de prestaciones médicas y económicas previstas por la propia ley, cuando no este

satisfactoriamente cumplido algún requisito legal, verificando que el otorgamiento del beneficio sea evidentemente justo y equitativo.

Por otra parte, los Consejos Consultivos Delegacionales estan contemplados en el artículo 258-A de la propia ley, su permanencia es de seis años, se integra con un presidente, un representante del gobierno de la Entidad Federativa, dos representantes del sector obrero y dos representantes patronales.

Los Consejos Consultivos Delegacionales se encargan principalmente de supervisar los servicios que presta el Instituto, llevar a cabo la coordinación de los sectores representados y resolver sobre algún recurso de inconformidad que se presente.

También encontramos dentro de la estructuración del Instituto Mexicano del Seguro Social a los Delegados, los cuales se encuentran reglamentados en el artículo 258-C; las actividades que desempeñan son de carácter administrativo como son: registro patronal, inscripción de trabajadores, realizar las bajas de los sujetos asegurados, recaudar cuotas, entre otras.

Por lo que se refiere a los Subdelegados del instituto, las facultades correspondientes las encontramos en

el artículo 158 y se refieren a las siguientes: ejecutar acuerdos y resoluciones emitidas por la Dirección General, el Consejo Técnico, el Consejo Consultivo y las Delegaciones, turnar escritos de inconformidad a las Delegaciones, así como realizar dentro de su sector el registro de inscripción y recolección de cuotas entre otras.

Por otra parte, las oficinas de cobros de acuerdo al artículo 258-E realizarán créditos a favor del instituto por concepto de cuotas, capitales constitutivos y accesorios, también realizará la aplicación del procedimiento administrativo de ejecución y resolverá el recurso de oposición al mismo.

De acuerdo con las normas que rigen el instituto en cuestión, el Director General debe ser mexicano por nacimiento, de reconocida honorabilidad y capacidad técnica; su función consiste en ejecutar las resoluciones del Consejo del estado financiero y contable y remover empleados subalternos. Desde el punto de vista de organización interna, el Instituto Mexicano del Seguro Social está constituido por tres subdirecciones como son; I. Subdirección General Médica, II Subdirección General Administrativa y III. Subdirección General Jurídica. Asimismo, para realizar la política de Seguridad Social y lograr cumplir con los postulados de la ley, se han establecido Delegaciones Regionales en toda la República.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Ibidem. p. 153.

Conviene recordar que el Seguro Social tal como se mantiene en la actualidad, es una institución que presupone el desarrollo de las estructuras económicas del capitalismo; su esencia radica en el hecho de ser un régimen por medio del cual, a partir de las aportaciones de las dos partes que intervienen en la forma de producción capitalista (obreros-empresarios) se activa un mecanismo para garantizar al trabajador y a su familia el cuidado de la salud y el sostenimiento de sus recursos económicos, y mantenerlo a resguardo de las diversas eventualidades de la vida, pero sobre todo de los riesgos de trabajo.

Desde el punto de vista de seguridad social, el Instituto Mexicano del Seguro Social comprende dentro de su régimen obligatorio los seguros siguientes; riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, casantía en edad avanzada y muerte, así como guarderías para los hijos de las trabajadoras aseguradas.

Por lo que se refiere a los servicios médicos que presta; esta institución cuenta con un gran número de unidades médicas en todo el país, con la finalidad de brindar los servicios médicos necesarios. Dichos servicios se encuentran clasificados en tres modalidades: fase preventiva, curativa y de rehabilitación; para ello cuenta con una estructura clasificada en tres niveles de atención para las unidades médicas, de acuerdo a los requerimientos o necesidades clínicas que tenga cada uno de los pacientes. El primer nivel se refiere a que cuando el derechohabiente

necesite atención médica, acudirá primeramente a la unidad de medicina familiar correspondiente a su zona de residencia, en esta unidad de medicina familiar el médico lleva a cabo una evaluación y determina en base al estado de salud del paciente, si éste requiere atención de especialistas.

El segundo nivel se refiere a la atención médica de especialistas, que proporcionan los hospitales generales de zona, en base a los requerimientos de servicio de las unidades de medicina familiar, las cuales canalizan al paciente.

En el tercer nivel, encontramos los hospitales de alta especialidad en los cuales se atienden enfermedades que requieren de una alta tecnología para tratar de lograr la recuperación del paciente; El Instituto Mexicano del Seguro Social cuenta con un considerable número de unidades médicas de alto nivel, como son entre otras: el Hospital General de Especialidades, Neumología, Cardiología, Oncología, Gineco-obstetricia, Traumatología y Ortopedia, Pediatría, Medicina Física y Rehabilitación e Infectología.

Es importante reconocer la gran proyección que ha logrado este instituto, sin embargo creemos que la expansión y desarrollo de los diversos sectores obreros, harán necesaria la creación de nuevas alternativas por parte de este organismo con el objeto de lograr la satisfacción integral de los requerimientos de sus derechohabientes.

b) El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales  
de los Trabajadores del Estado.

El texto original del artículo 123 de nuestra Constitución Política, al instituir las bases sobre la regulación de todo contrato de trabajo, no incluía a los trabajadores del Gobierno Federal, llamados por aquel tiempo "servidores públicos". Ante esta situación de desprotección social, los trabajadores docentes organizaron en 1928 una mutualidad. Mediante esta asociación se generó un régimen de prestaciones recíprocas basadas en la igualdad, en la cooperación y unidos por un sentimiento de solidaridad humana y social. No obstante, los beneficios que se otorgaban consistían en limitadas prestaciones médicas y escasas obtenciones económicas, sin embargo a pesar de una serie de penurias dicha mutualidad logró funcionar con cierta regularidad.

Más tarde, con el propósito de estimular y orientar la iniciativa de estos maestros, el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Plutarco Elías Calles promulgó el 12 de agosto de 1925 la expedición de la Ley de Pensiones Civiles de Retiro, la cual entró en vigor el día 10. de octubre del mismo año.

Una de las características principales de esta ley, fue que la fuente de recursos para el pago de pensiones se formó en parte con un reducido descuento hecho a los

empleados públicos sobre el importe de sus sueldos en proporción a su edad, y por otra parte con la participación del Estado obedeciendo en cierto modo a su obligación de contribuir a la seguridad social y bienestar de sus servidores. En esta ley también se contempló el otorgamiento de pensiones por muerte a favor de los familiares del trabajador, sin embargo este sistema de seguridad no consideraba aspectos tan importantes como la atención a la salud y la protección al salario entre otros. A raíz de la expedición de la ley en cuestión, se creo un organismo denominado Pensiones Civiles el cual dependía de la Secretaría de Hacienda.

Años más tarde, el 16 de septiembre de 1929 se modificó el texto original de la fracción XXIX del apartado "A" del artículo 123 constitucional, el cual consideraba de utilidad pública el establecimiento de cajas de seguros populares; con esta modificación se obligó el Gobierno Federal a expedir la Ley del Seguro Social.

Tiempo después, el 27 de septiembre de 1938, el entonces presidente Lázaro Cárdenas puso en vigor el estatuto jurídico que rigió las relaciones entre los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, de los Gobiernos de los Estados y territorios Federales.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Editorial Pac S.A. de C.V. México, 1986. p. 165.

En repercusión a la referida reforma constitucional, se promulgó el 20 de diciembre de 1959 la primera Ley de Seguridad y servicios sociales de los trabajadores del Estado. Esta ley que entra en vigor el primero de enero 1960 lleva a cabo la reglamentación de las bases mínimas que en materia de seguridad social, contempla la fracción XI del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El artículo 3 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado establece con carácter de obligatorias las prestaciones siguientes:

- " 1. Seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad.
2. Seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
3. Servicios de reeducación y de readaptación de inválidos.
4. Servicios que eleven los niveles de vida del servidor público y su familia.
5. Promociones que mejoren la preparación técnica y cultural y que activen las formas de sociabilidad del trabajador y de su familia.
6. Créditos para la adquisición de propiedad de casas o terrenos para la construcción de las mismas, destinados a la habitación familiar del

trabajador.

7. Arrendamiento de habitaciones económicas pertenecientes al instituto.
8. Préstamos hipotecarios.
9. Préstamos a corto plazo.
10. Jubilación.
11. Seguro de vejez.
12. Seguro de invalidez.
13. Seguro por causa de muerte.
14. Indemnización global"

Fue hasta el 16 de diciembre de 1983 que se publicó la nueva Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la cual contempla mayores garantías de seguridad social dentro de un mayor esquema de prestaciones, además de una organización administrativa adecuada a los cambios presentes. Esta ley marcó una nueva época a partir del primero de enero de 1984, en que se llevan a cabo los intentos más serios para definir los principios de

un seguro social moderno.<sup>54</sup>

El título primero sobre las disposiciones generales de la Ley en cuestión, establece en su artículo primero que la Ley de Seguridad y servicios Sociales de los Trabajadores del estado, es de orden público, de interés social y de observancia en toda la República Mexicana y será aplicada :

- " I. A los trabajadores al servicio civil de las dependencias y de las entidades de la Administración Pública Federal que por ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal se incorporen a su régimen, así como a los pensionistas y a los familiares derechohabientes de unos y otros;
- II. A las dependencias y entidades de la administración Pública Federal y de los Poderes de la Unión a que se refiere esta Ley;
- III. A las dependencias y entidades de la Administración Pública en los estados y municipios y a sus trabajadores en los términos de los convenios que el Instituto celebre de acuerdo con esta Ley, y las disposiciones de las demás legislaturas locales;

---

<sup>54</sup> BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Ediciones Harla S.A. de C.V. México, 1987. p. 285.

- IV. A los Diputados y Senadores que durante su mandato constitucional se incorporen individual y voluntariamente al régimen de esta Ley; y
  
- V. A las agrupaciones o entidades que en virtud de acuerdo de la Junta Directiva se incorporen al régimen de esta Ley.

Por otra parte los seguros que comprende el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado son los siguientes:

I. Régimen obligatorio.

II. Régimen voluntario.

Los seguros, prestaciones y servicios en el régimen obligatorio son los siguientes:

1. Medicina preventiva.
2. Seguros de enfermedad y maternidad.
3. Servicios de rehabilitación física y mental.
4. Seguros de riesgos de trabajo.
5. Seguro de jubilación.

6. Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios.
7. Seguro de invalidez.
8. Seguro por causa de muerte.
9. Seguro de cesantía en edad avanzada.
10. Indemnización global.
11. Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil.
12. Servicios de integración a jubilados y pensionados.
13. Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto.
14. Préstamos hipotecarios para la adquisición en propiedad de terrenos y o casas, construcción, reparación, ampliación, o mejoras de las mismas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.
15. Préstamos a mediano plazo.
16. Préstamos a corto plazo.
17. Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes.

18. Servicios turísticos.
19. Promociones culturales de preparación técnica, fomento deportivo y recreación. y
20. Servicios funerarios.

De acuerdo a los anteriores antecedentes, podemos advertir una franca evolución del seguro social para los trabajadores del Gobierno Federal. Es importante considerar que con el paso del tiempo crece y evoluciona en forma simultanea la sociedad y mentalidad de los sectores laborales de nuestra nación, creando una serie de problemáticas que generan la necesidad de una constante actualización y desarrollo de las diversas legislaciones que rigen en nuestro país.

Por lo que respecta al régimen voluntario, éste se refiere a la continuación voluntaria en el régimen obligatorio del seguro de enfermedades, medicina preventiva y maternidad.

Dicho régimen se encuentra establecido en el artículo 142 de esta ley al referir: " el trabajador que deje de prestar sus servicios en alguna dependencia o entidad y no tenga la calidad de pensionado, habiendo cotizado para el instituto cuando menos durante cinco años, podrá solicitar la continuación voluntaria en el régimen obligatorio del seguro

de enfermedades y maternidad y medicina preventiva, y al efecto cubrirá íntegramente las cuotas y las aportaciones que correspondan conforme a lo dispuesto por los artículos 16 y 21 de esta ley".

Consideramos que el régimen voluntario que brinda este instituto es con el propósito de no dejar desprotegida a la persona que deje de prestar sus servicios para el Gobierno Federal, sin embargo es necesario implementar algunas estrategias tendientes a atenuar los gastos para poder ingresar a este régimen, debido a que no toda persona cuenta con los recursos suficientes para este tipo de gastos y menos cuando se está ante un problema de desempleo.

De acuerdo a los antecedentes referidos y en base al artículo 4o. de esta ley, se desprende que el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del estado es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con domicilio en la Ciudad de México, creado en virtud de la ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1959.

De acuerdo al artículo 150 de la propia ley, este instituto tendrá las siguientes funciones;

- a) Cumplir con los programas aprobados para otorgar las prestaciones y servicios a su cargo.

- b) Otorgar jubilaciones y pensiones.
- c) Fijar, vigilar y cobrar el importe de las cuotas y aportaciones, así como los demás recursos del Instituto.
- d) Invertir los fondos y reservas de acuerdo a la ley.
- e) Adquirir los bienes muebles e inmuebles necesarios para la realización de sus programas.
- f) Determinar la estructura y funcionamiento de sus unidades administrativas.
- g) Administrar las prestaciones y servicios sociales y desarrollar las promociones señaladas en las fracciones XI, XII, XVII, XVIII y XIX del artículo tercero de la propia ley.
- h) Difundir conocimientos y prácticas de previsión social.
- i) Expedir los reglamentos para la debida prestación de sus servicios, así como de su organización interna.
- h) Difundir conocimientos y prácticas de previsión social.
- i) Expedir los reglamentos para la debida prestación de sus servicios y de organización interna.

- j) Realizar toda clase de actos jurídicos y celebrar los contratos que se requieran.
  
- k) Las demás funciones que le confieran esta ley y sus reglamentos.

Los organos del gobierno del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de acuerdo con el artículo 151 de la propia ley son:

- La Junta Directiva.
- El Director General.
- La Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda.
- La Comisión de Vigilancia.

La Junta Directiva se encuentra integrada por once miembros de los cuales cinco serán los respectivos titulares de las Secretarías de Programación y Presupuesto, de Salud, de Hacienda y Crédito Público, Desarrollo Urbano y Ecología así como de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; también forma parte de la Junta Directiva el Director General que es nombrado por el Presidente de la República, los cinco miembros restantes son designados por la Federación de Sindicatos de trabajadores al Servicio del Estado. Estos durarán en sus cargos todo el tiempo que subsista su designación.

Por lo que se refiere a las atribuciones y funciones de la Junta Directiva el artículo 157 de la propia

ley, las determina en 16 fracciones de entre las cuales citamos las siguientes:

- a) Planear las operaciones y servicios del Instituto.
- b) Examinar para su aprobación y modificación el programa institucional y los programas operativos anuales.
- c) Decidir las inversiones del Instituto, excepto tratándose del Sistema de Ahorro para el Retiro.
- d) Aprobar y poner en vigor los reglamentos interiores y de servicios del Instituto.
- e) Establecer o suprimir delegaciones del Instituto en las Entidades Federativas.
- f) Autorizar al Director General a celebrar convenios con los gobiernos de los Estados o municipios.
- g) Dictar los acuerdos que sean necesarios para otorgar las demás prestaciones y servicios establecidos en la propia ley.
- h) Otorgar premios, estímulos y recompensas a los servidores públicos del Instituto, de acuerdo con la ley de la materia de que se trate.
- i) Proponer al Ejecutivo Federal los proyectos de reformas de la ley.

- j) Con Relación al Fondo de la Vivienda, examinar y en su caso aprobar el presupuesto de ingresos y egresos, informe de actividades de la Comisión Ejecutiva del Fondo, y demás aspectos relacionados al Fondo de la Vivienda.

Por otra parte, para ser miembro de la Junta Directiva se requiere ser mexicano por nacimiento, en pleno ejercicio de sus derechos, no estar desempeñando ningún cargo de elección popular, asimismo deberá ser de reconocida honorabilidad y capacidad técnica.

Cabe hacer mención que las obligaciones y facultades del Director general están contempladas en el artículo 163 de la propia ley, la cual las establece en doce fracciones de entre las cuales mencionamos las siguientes:

- a) Ejecutar los acuerdos de la Junta General y representar al instituto en todos los actos que requieran su intervención.
- b) Someter a la aprobación de la Junta Directiva el programa institucional y el programa operativo anual, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la propia ley.
- c) Presentar a la Junta directiva un informe anual del estado en que se encuentre la administración del instituto.

- d) Someter a la junta directiva los proyectos de reglamentos interiores y de servicios para la operación del instituto.
- e) Expedir los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público.
- f) Proponer a la Junta Directiva el nombramiento y, en su caso la remoción de los servidores públicos de primer nivel del instituto y nombrar a los trabajadores de base y de confianza de los siguientes niveles.
- g) Resolver, bajo su responsabilidad, los asuntos urgentes a reserva de informar a la Junta Directiva sobre las acciones realizadas así como los resultados obtenidos.
- h) Formular el calendario oficial de actividades del instituto y conceder licencias al personal, vigilar sus labores e imponer las correcciones disciplinarias procedentes.
- i) Firmar las escrituras públicas y títulos de crédito en que el instituto intervenga, representar al instituto en toda gestión judicial, extrajudicial y administrativa.
- j) Las demás que fijan las leyes o reglamentos y aquellas que en forma directa le asigne la Junta Directiva.

Respecto a los servicios médicos que presta el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cabe hacer mención que la operatividad es similar al del Instituto Mexicano del Seguro Social y en apego a los lineamientos establecidos en la Ley General de Salud de los Estados Unidos Mexicanos. Este Instituto cuenta con un gran número de hospitales y unidades médicas en todo el país, con el objetivo de poder satisfacer las necesidades de salud de sus derechohabientes.

Los servicios médicos se encuentran clasificados de la siguiente manera: fase preventiva, fase curativa y rehabilitación, de tal forma que el primer nivel de servicios médicos se refiere a medicina familiar, el segundo nivel comprende la atención médica por parte de especialistas y por último encontramos los servicios médicos de tercer nivel los que corresponden a los hospitales de alta tecnología para tratar enfermedades con cierto grado de complejidad.

Es importante mencionar, que el desarrollo de la seguridad social en nuestro país ha significado para los diversos sectores laborales una de las principales alternativas para lograr el bienestar de cada una de las familias de nuestra nación. En consecuencia, para el trabajador burocrático significó un gran motivo de tranquilidad y bienestar para su ámbito familiar.

Mediante la creación de esta institución, señala

el maestro Tapia Aranda "se satisface una de las preocupaciones profundas de la burocracia, al garantizar la asistencia médica y hospitalaria que pueda requerir en un momento determinado, lo que implica su tranquilidad ante los infortunios a que esta expuesto el ser humano, no sólo con motivo a consecuencias de su trabajo, sino también en el caso de enfermedades naturales".<sup>55</sup>

De acuerdo a lo anterior, tenemos que reconocer los grandes esfuerzos que ha realizado el gobierno federal para lograr la seguridad de sus trabajadores, sin embargo creemos que existen una serie de vicios burocráticos que no corresponden al empeño de nuestros gobernantes, toda vez que la deficiencia de los diversos servicios que presta este instituto son cada vez más frecuentes.

c) La Secretaría de Salud.

Durante el desarrollo de este trabajo, hemos observado, que el movimiento revolucionario de 1910, marcó el punto de partida para una serie de cambios socio-políticos y económicos del país. De igual forma, la Secretaría de Salud obedece a una secuencia histórica determinada debido al dinámico desarrollo social de nuestra nación.

---

<sup>55</sup> TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa S.A. México, 1978. p. 390.

Mientras se desarrollaba el movimiento revolucionario, el primer jefe del ejército constitucionalista, don Venustiano Carranza, decretó el 13 de diciembre de 1913 la creación de ocho secretarías de estado, entre las que se incluía a la de Gobernación a la cual se reafirmó su competencia en materia de salubridad.

Más tarde, con la promulgación de la Constitución de 1917, en su artículo 73 fracción XVI, se dio lugar a la creación del Departamento de Salubridad Pública y al Consejo Superior de Salubridad, órganos dependientes del Ejecutivo Federal con facultades tanto legislativas como ejecutivas en materia sanitaria.<sup>56</sup>

El 30 de junio de 1937, se instituyó el Departamento Autónomo de la Asistencia Infantil y el 31 de diciembre del mismo año se dispuso la creación de la Secretaría de Asistencia Pública y el Departamento de Asistencia Infantil.

El 18 de octubre de 1943 se fusionaron la Secretaría de Asistencia Pública y el Departamento de Salud Pública, dando origen a la Secretaría de Salubridad y

---

<sup>56</sup> Presidencia de la República. Manual de Organización del Gobierno Federal. Centro Editorial y de Redacción General de Estudios Administrativos. México, 1982. p. 631.

Asistencia.<sup>57</sup>

Hasta el 30 de enero de 1972 fungió la Secretaría de Salubridad y Asistencia; a partir de esta fecha se crea la Subsecretaría de Mejoramiento del ambiente, en 1977 surgió la Subsecretaría de Planeación la cual desapareció en 1981 con motivo del nuevo reglamento interior.<sup>58</sup>

En cuanto a las atribuciones correspondientes a la Secretaría de Salubridad y Asistencia; la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal exponía en su artículo 39 las facultades de la misma. Consideramos de gran importancia reproducir a la letra dicho artículo con la finalidad de lograr un amplio panorama del campo de acción de la Secretaría en cuestión.

" Artículo 39. A la Secretaría de Salubridad y Asistencia corresponde al despacho de los siguientes asuntos:

I. Crear y administrar establecimientos de salubridad, de asistencia pública y de terapia social en cualquier lugar del territorio nacional.

II. Organizar la asistencia pública en el Distrito Federal.

---

<sup>57</sup> Idem.

<sup>58</sup> Ibidem. p.p. 631 y 632.

- III. Aplicar a la beneficencia pública los fondos que le proporcione la Lotería Nacional.
- IV. Organizar y vigilar las instituciones de beneficencia privada, en los términos de las leyes relativas, e integrar sus patronatos, respetando la voluntad de los fundadores.
- V. Administrar los bienes y fondos que el gobierno federal destine para la atención de los servicios de asistencia pública:
- VI. Planear y conducir la política de saneamiento ambiental.
- VII. Impartir asistencia Médica y social a la maternidad y a la infancia y vigilar la que se imparta por instrucciones públicas o privadas.
- VIII. Regular la prevención social a los niños hasta de seis años, ejerciendo sobre ellos la tutela que corresponda al Estado.
- IX. Organizar y administrar servicios sanitarios generales en toda la República.
- X. Dirigir la policía sanitaria general de la República con excepción de la agropecuaria, salvo cuando se trate de preservar la salud humana.
- XI. Dirigir la policía sanitaria especial en los

puertos, costas y fronteras, con excepción de la agropecuaria salvo cuando afecta o pueda afectar a la salud humana.

- XII. Realizar el control higiénico e inspección sobre preparación, posesión, uso, suministro, importación, exportación y circulación de comestibles y bebidas.
- XIII. Realizar el control de la preparación, aplicación, importación y exportación de productos biológicos, excepción hecha de los de uso veterinario.
- XIV. Regular la higiene veterinaria exclusivamente en lo que se relaciona con los alimentos que pueden afectar la salud humana.
- XV. Ejecutar el control sobre preparación, posesión, uso, suministro, importación, exportación y distribución de drogas y productos medicinales, a excepción de los de uso veterinario que no esten comprendidos en la Convención de Ginebra.
- XVI. Estudiar, adaptar y poner en vigor las medidas necesarias para luchar contra las enfermedades transmisibles, contra las plagas sociales que afecten la salud, contra el alcoholismo y las toxicomanías y otros vicios sociales, y contra la mendicidad;
- XVII. Poner en práctica las medidas tendientes a

conservar la salud y la vida de los trabajadores del campo y de la ciudad y la higiene industrial, con excepción de lo que se relaciona con la previsión social en el trabajo;

- XVIII. Administrar y controlar las escuelas, institutos y servicios de higiene establecidos por la federación en toda la República, exceptuando aquellos que se relacionan exclusivamente con la sanidad animal.
- XIX. Organizar Congresos sanitarios y asistenciales;
- XX. Prestar los servicios de su competencia, directamente o en coordinación con los gobiernos de los estados del Distrito Federal.
- XXI. Realizar la vigilancia sobre el cumplimiento del código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos y de sus reglamentos, y
- XXII. Los demás que fijen expresamente las leyes y reglamentos".<sup>59</sup>

Con el transcurso del tiempo y obedeciendo al dinámico desarrollo social del país, el gobierno federal se vió en la necesidad de llevar a cabo una reestructuración en la Secretaría de Salubridad y Asistencia, dando lugar a la

---

<sup>59</sup> Ibidem. p. 637.

creación de la Secretaría de Salud.

De acuerdo a la competencia y organización de la Secretaría de Salud, el artículo primero del Reglamento Interior de la misma expone: "La Secretaría de Salud, como dependencia del Poder Ejecutivo de la Unión, tiene a su cargo el despacho de los asuntos que le encomiendan la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley General de Salud y otras leyes, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República."

Por otra parte, el artículo 2o. del mismo reglamento establece que "para el estudio, planeación y despacho de los asuntos que le competen, la Secretaría de Salud contará con las siguientes unidades administrativas:

Subsecretarías: Servicios de salud, y  
Regulación sanitaria y desarrollo.

Oficialía Mayor.

Direcciones Generales:

- Asuntos jurídicos;
- Control de insumos para la salud;
- Control Sanitario de Bienes y Servicios;
- Enseñanza en Salud;
- Epidemiología;
- Fomento para la salud;
- Medicina preventiva;

- Planeación, Información y Evaluación;
- Planeación Familiar;
- Programación, Organización y Presupuesto;
- Recursos Humanos;
- Recursos Materiales y Servicios Generales;
- Regulación de los Servicios de Salud;
- Salud Ambiental, Ocupacional y Saneamiento Básico, y
- Salud Materno Infantil.

Los órganos administrativos desconcentrados de la Secretaría de Salud son:

- Administración del Patrimonio de la Beneficiencia Pública;
- Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea;
- Centro para el Desarrollo de la Infraestructura en Salud;
- Consejo Nacional para la Prevención y Control del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida;
- Gerencia General de Biológicos y Reactivos;
- Hospital General de México;
- Hospital Juárez de México;
- Instituto Nacional de la Comunicación Humana;
- Instituto Nacional de la Medicina de Rehabilitación;
- Instituto Nacional de Ortopedia;
- Junta de Asistencia Privada en el Distrito Federal;
- Servicios Coordinados de Salud Pública en los Estados, y
- Servicios de Salud Pública en el Distrito Federal.

Por lo que respecta a la atención médica, debemos

entender como tal al conjunto de servicios que se proporcionan al individuo con la finalidad de proteger, promover y restaurar la salud. Las actividades de atención médica que se proporcionan en la Secretaría de Salud, son al igual que las demás instituciones de salud clasificadas de la siguiente manera: preventivos, que incluyen las acciones de promoción general y protección específica; actividades curativas las cuales tienen como objetivo principal realizar un diagnóstico oportuno para la aplicación del tratamiento correspondiente; y las de rehabilitación, cuyas acciones son dirigidas a corregir invalideces físicas y mentales.

Cabe destacar que la Dirección General de Salud coordina las funciones correspondientes a la ocupación receptora de los médicos residentes en periodo de adiestramiento; al respecto, estimamos necesario citar en forma íntegra el artículo 12 del Reglamento de la Secretaría de Salud el cual establece: "La Dirección General de Enseñanza en Salud tiene competencia para:

- I. Participar en el establecimiento de las políticas nacionales en materia de formación y desarrollo de recursos humanos para la salud;
- II. Elaborar y mantener actualizado un sistema sectorial de información sobre formación y desarrollo de recursos humanos para la salud;
- III. Elaborar el programa sectorial de formación y desarrollo de recursos humanos para la salud, en

coordinación con las instituciones del Sector Salud y con las Unidades respectivas del nivel estatal y a través de éstas con las de municipal;

- IV. Normar, supervisar y evaluar los programas de formación y los de desarrollo de recursos humanos para la salud de las unidades administrativas de la Secretaría y coordinarse en estas actividades con dichas unidades del Sector Salud y del Sector Educativo y las unidades responsables a nivel estatal y a través de éstas con las del municipal;
- V. Promover la formación de recursos humanos para la salud prioritarios, especialmente en el nivel técnico el profesional medio y el auxiliar en coordinación con las unidades administrativas de la Secretaría con las entidades del sector Salud y del Sector Educativo y las unidades responsables a nivel estatal y a través de éstas, con las del municipal;
- VI. Normar, supervisar y evaluar la asignación de campos clínicos, plazas de internado de pregrado, de servicio social de estudiantes y profesionales y de residencias, en coordinación con las entidades del Sector Salud y de las unidades responsables a nivel estatal y a través de éstas, con las del municipal;
- VII. Establecer un sistema de educación continua en coordinación con las entidades del Sector Salud y

**Sector Educativo;**

- VIII. Participar en la elaboración y vigilar el cumplimiento de convenios y programas generales y específicos de colaboración que celebre la Secretaría con instituciones de enseñanza superior y otras entidades del Sector Educativo, así como con instituciones internacionales y con las unidades responsables a nivel estatal;
- IX. Normar y supervisar los requerimientos para apertura y funcionamiento de las instalaciones de salud necesaria para la formación y desarrollo de recursos humanos para la salud;
- X. Colaborar con las entidades del Sector Educativo en la definición de los perfiles profesionales y los números óptimos de egresados que se requieren para cubrir las necesidades de recursos humanos para el Sector Salud, y
- XI. Opinar, en su caso, sobre la conveniencia de la apertura sobre los requisitos de funcionamiento de las instituciones dedicadas a la formación y desarrollo de los recursos humanos para la salud".<sup>60</sup>

De acuerdo con nuestros antecedentes históricos,

---

<sup>60</sup> Idem.

cabe destacar que con el movimiento revolucionario, nuestro país sufrió un terrible retroceso en todos sus ámbitos de acción, principalmente en lo referente a la salubridad y asistencia social. Por fortuna como lo referiremos anteriormente, fueron formandose paulatinamente organismos de seguridad y bienestar social que sin duda beneficiaron a determinados sectores de población. Sin embargo otros sectores sociales quedaron nuevamente desprotegidos ante las graves carencias de servicios médicos y medidas asistenciales, por lo que el Gobierno Federal se vió en la necesidad de crear alternativas que permitieran atender en forma eficaz las necesidades sanitarias y de asistencia social de los ciudadanos, hasta lograr la creación de la Secretaría de Salubridad y Asistencia. Actualmente mediante la Secretaría de Salud, el Ejecutivo Federal sigue realizando esfuerzos tendientes a resolver los diversos aspectos de salubridad y asistencia, ante el alarmante crecimiento demográfico de todo el país.

### 3.- Condiciones de trabajo de los médicos residentes.

El desarrollo logrado por la medicina, ha propiciado la creación de nuevos métodos de especialización que exigen al profesional una estancia permanente en las unidades médicas receptoras. Este dió origen al surgimiento de las denominadas residencias médicas que como se refirió anteriormente, son el conjunto de actividades teórico-prácticas que llevan a cabo los médicos, como parte integral de sus estudios de postgrado, con la finalidad de lograr una especialización en una disciplina determinada en

el ámbito de la salud.

Ante la situación real de la residencia médica nos encontramos como refiere el maestro José Dávalos ante dos posiciones: la permanencia de las profesiones liberales por una parte, y por la otra, la concepción de carácter laboral del trabajo en los hospitales.<sup>61</sup>

A consecuencia de conflictos de trabajo acontecidos durante los años setentas, entre los médicos residentes y los titulares de las Unidades Médicas, se incorporó a la Ley Federal del Trabajo en 1977, un capítulo denominado "Trabajo de Médicos Residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad", el cual regula las actividades y condiciones de trabajo de los médicos residentes en forma de un trabajo especial, siendo aplicables las normas contenidas en los artículos del 353-A al 353-I, así como las generales de la Ley Federal del Trabajo siempre y cuando no contradigan a esas normas específicas.

El capítulo referido protege específicamente a los profesionistas de la medicina con el título legalmente expedido, que cubran una residencia médica, en la inteligencia de que aquellas personas que reciban en forma esporádica cursos de actualización en instituciones de salud

---

<sup>61</sup> DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa S.A. México, 1992. p. 149.

como parte de su capacitación profesional, no les son aplicables las disposiciones contenidas en este capítulo.

Con el propósito de lograr un panorama amplio respecto de las condiciones de trabajo de los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad, consideramos necesario llevar a cabo un análisis de las normas establecidas en el capítulo XVI ya mencionado y citar los aspectos más importantes contenidos en el Reglamento de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En relación a lo anterior, el artículo 353-B de nuestra ley laboral vigente, establece: "Las relaciones laborales entre los médicos residentes y la persona moral o física de quien dependa la unidad médica receptora, se regirán por las disposiciones de este Capítulo y por las estipulaciones contenidas en el contrato respectivo, en cuanto no las contradigan".

Consideramos al respecto, que el precepto antes citado incurre en la grave falta de romper con ciertos principios generales de nuestro derecho laboral al anteponer las disposiciones del capítulo XVI como normas reguladoras de la relación de trabajo de los médicos residentes, desplazando en consecuencia a un segundo término las disposiciones contenidas en el artículo 123 de nuestra Constitución Política así como los principios generales establecidos en

nuestra legislación laboral.

En este mismo orden de ideas el artículo 353-H estipula: "son causas de la terminación de la relación de trabajo, además de las que establece el artículo 53 de esta ley:

- I. La conclusión del programa de especialización, y
- II. La supresión académica de estudios en la especialidad en la rama de la medicina que interese al Médico Residente."

En apego al anterior precepto, el artículo 35 del Reglamento referido señala "La relación laboral del Instituto con los médicos residentes en período de adiestramiento se terminará de acuerdo con lo establecido en los artículos 53 y 353-H de la Ley Federal del Trabajo y no se prorrogará por ningún motivo y en caso de despido injustificado se estará a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo."

Consideramos, que este precepto al igual que el anterior rompe con los principios generales que sobre la estabilidad en el empleo contienen tanto la Constitución Política como nuestra legislación laboral vigente. Sobre este tema nos ocuparemos más adelante.

Por su parte, el artículo 353-C señala: son

derechos especiales de los médicos residentes, que deberán consignarse en los contratos que se otorguen, a más de los previstos en esta ley, los siguientes :

- " I. Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la Residencia; y
  
- II. Ejercer su residencia hasta concluir su especialidad siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece este capítulo."

Es importante señalar, que los derechos especiales contenidos en el precepto anterior propician la desprotección de este sector laboral, al dejar a decisión de los participantes en la negociación del contrato de trabajo de los médicos residentes el acuerdo sobre el otorgamiento por parte de las instituciones médicas de dichos derechos. En consecuencia se puede considerar que dicho artículo va de igual manera que los anteriores, en contra de los principios generales de nuestro derecho laboral.

En cuanto a las obligaciones de los médicos residentes el artículo 353-D señala: "Son obligaciones especiales del Médico Residente, las siguientes:

- I. Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la Unidad Médica Receptora de Residentes;

- II. Acatar las órdenes de las personas asignadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquel, y a éste;
  
- III. Cumplir las disposiciones internas de la Unidad Médica Receptora de Residentes de que se trate, en cuanto no contraríen las contenidas en esta ley;
  
- IV. Asistir a las conferencias de teoría, sesiones clínicas, anatomoclínicas, clinicarradiológicas, bibliográficas y demás actividades académicas que se señalen como parte de los estudios de especialización;
  
- V. Permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes en los términos del artículo siguiente; y
  
- VI. Someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos, de acuerdo a las disposiciones académicas y normas administrativas de la Unidad correspondiente."

Respecto a lo que establece el precepto anterior, nos inquieta en forma especial el contenido de la fracción VI, ya que puede darse el caso de que el médico residente no apruebe algún examen en cualquiera de los periodos en que se encuentre, limitando en forma contundente cualquier tipo de oportunidades al residente para poder regularizar su relación laboral. En consecuencia pensamos que la inestabilidad en

este tipo de empleo, amenaza en forma latente desde el primer momento en que se establece la configuración laboral.

Por otra parte, el artículo 353-E establece:

"Dentro del tiempo que el Médico Residente debe permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, conforme a las disposiciones docentes respectivas, quedan incluidos, la jornada laboral junto al adiestramiento en la especialidad, tanto en relación con pacientes como en las demás formas de estudio o práctica, y los periodos para disfrutar de reposo e ingerir alimentos."

En relación con el precepto anterior, el Reglamento de Médicos Residentes del Instituto Mexicano del Seguro Social precisa: Artículo 3. "El programa académico de la División de Estudios superiores de la escuela o facultad de medicina de la institución educativa correspondiente que será cumplido por el instituto, contendrá las actividades curriculares y extracurriculares de los trabajadores médicos residentes en periodo de adiestramiento que deberán cumplir como parte de su instrucción en las Unidades Médicas Receptoras de Residentes."

El reglamento referido indica también que las actividades curriculares de los médicos residentes consistirán en la instrucción académica, el adiestramiento clínico y la instrucción clínica complementaria.

El artículo 5o. del mismo reglamento consigna que "La instrucción académica consistirá en conferencias, sesiones, clínicas, anatomoclínicas, clínico-radiológicas, bibliográficas y otras actividades similares.

Asimismo, el reglamento en cuestión señala que el adiestramiento clínico se efectuará mediante la enseñanza tutelar que impartirán los jefes de departamento clínico y los médicos de base. La participación de los médicos residentes será activa y tendiente a actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del mismo y quedará regulada por las normas particulares de cada servicio de las distintas unidades médicas receptoras de residentes.

Por otra parte, el artículo 10 del Reglamento referido dispone: "El adiestramiento Clínico implica la elaboración de historias clínicas y notas en el expediente en las formas que utilice el Instituto y de acuerdo con las indicaciones contenidas en los instructivos correspondientes".

Con base en las normas anteriores podemos darnos cuenta que la configuración laboral de este tipo de trabajadores es sumamente delicada, en virtud de la estrecha relación que guardan los aspectos de carácter docente que por un lado se encuentran en constante coordinación y vigilancia sobre el desarrollo académico que observe el médico residente, significando para éste una presión sumamente

desgastante, y por otro lado el compromiso de carácter laboral existente con la institución médica; generando en consecuencia un sentimiento de incertidumbre en este tipo de trabajadores.

Volviendo al aspecto de la relación laboral, el artículo 353-F de nuestra ley vigente señala: "La relación de trabajo será por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del período de duración de la residencia necesaria para obtener el certificado de especialización correspondiente, tomándose en cuenta a este último respecto las causas de rescisión señaladas en el artículo 353-G. En relación de este capítulo, no regirá lo dispuesto por el artículo 39 de esta ley".

El artículo 353-G señala: "Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, además de las que establece el artículo 47, las siguientes:

- I. El incumplimiento de las obligaciones a que aluden las fracciones I, II, III, y IV del artículo 353-D;
- II. La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica Receptora de Residentes en la que se efectúe la residencia; y
- III. La comisión de faltas a las normas de conducta

propias de la profesión médica, consignadas en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes".

En relación al anterior precepto, el artículo 34 del Reglamento de Médicos Residentes del Instituto Mexicano del Seguro Social dispone: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el Instituto, además de las establecidas en los artículos 47 y 353-G de la Ley Federal del Trabajo, el incumplimiento por los médicos de las obligaciones consignadas en el presente Reglamento. Se exceptúan de esta disposición, los médicos residentes en período de adiestramiento de una especialidad, que tenga plaza de base definitiva, quienes en el supuesto mencionado en el artículo 353-G de la Ley Federal del Trabajo, se les regresará a ella y estarán sujetos a lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo."

De acuerdo a los preceptos anteriormente citados, podemos advertir que las condiciones de trabajo de los médicos residentes son sumamente desfavorables, ya que un residente puede ser víctima de alguna decisión tendenciosa cuyo dolo pretenda su rescisión laboral.

Considerando, que nuestro Estado de Derecho va desarrollandose en forma permanente, no dudamos que nuestra legislación laboral encuentre dentro de poco tiempo la formulación de una reglamentación más justa para este tipo de

trabajadores. Es necesario caer en la razón de que el médico residente es un trabajador profesionista que debe ser contratado para prestar sus servicios como tal, debiéndose someter para lograr la especialidad que le interese a un bien definido programa de capacitación y adiestramiento de acuerdo con las leyes y reglamentos correspondientes. Creemos que sólo así podremos lograr la salvaguarda de los médicos residentes y cada una de sus familias.

## CAPITULO CUARTO

El problema laboral de los médicos residentes en periodo de adiestramiento.

1.- La jornada laboral.

Daremos inicio a este capitulo con la definición de la jornada de trabajo establecida en nuestra ley laboral vigente con el objeto de lograr un penorama general que nos permita lograr un análisis detallado al compararlo con la jornada de trabajo a la que están sujetos los médicos residentes en periodo de adiestramiento.

Primeramente citaremos la definición de la jornada de trabajo referida en el artículo 58 de la ley Federal del Trabajo que consigna, "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Al respecto el maestro Néstor de Buen precisa: "En realidad la idea de jornada sólo puede expresarse de manera razonable, de acuerdo con el criterio sustentado por la ley mexicana. Hacerlo de otra manera supondría olvidar que

la delimitación de la jornada tiene por objeto permitir al trabajador el descanso y el entretenimiento y éstos se verían perjudicados por un criterio de jornada efectiva que prolongaría injustificadamente la presencia del trabajador en el lugar del trabajo".<sup>62</sup>

Estamos de acuerdo con Néstor de Buen en el sentido de que se debe considerar como jornada de trabajo lo establecido por el artículo 58 de nuestra ley laboral vigente, sin embargo desde el punto de vista de una concepción técnica, entendemos como jornada de trabajo el lapso de tiempo convenido entre las partes contratantes, el cual no puede exceder del máximo legal; durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrón o empresario, con la finalidad de cumplir la prestación laboral pactada.

Respecto a la clasificación de las jornadas, nuestra Ley Federal de Trabajo, considerando la parte del día en que se desarrolla la jornada señala tres clases: diurna, mixta y nocturna. No obstante la realidad demuestra que las jornadas difieren de tal manera que la duración de las mismas pueden estar sujetas a las horas del día que comprende: el sexo del trabajador, a la edad o a la especialidad de los trabajadores.

---

<sup>62</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. cit. p. 133.

Por otra parte, tomando en cuenta la posible existencia de una compensación en el salario, cabe destacar que la jornada laboral tiene dentro del contrato una gran importancia, que no es superada por ninguno de sus tantos principios; ya que mediante la compensación económica no solamente se delimita el rendimiento del trabajador, sino su disponibilidad para realizar sus labores. En este caso, para delimitar la jornada de trabajo participan una serie de factores de carácter socioeconómico y fisiológico que repercuten en forma directa en la integridad personal del trabajador.

Para lograr un panorama general sobre las actividades de los médicos residentes en período de adiestramiento y conocer lo relativo a la jornada laboral correspondiente, citaremos en forma íntegra algunos aspectos normativos establecidos en el reglamento de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Primeramente, el artículo 3o. del Reglamento referido señala: "El programa académico de la División de estudios superiores de la escuela o facultad de medicina de la institución educativa correspondiente que será cumplido por el instituto, contendrá las actividades curriculares y extracurriculares de los trabajadores médicos residentes en período de adiestramiento que deberán cumplir como parte de su instrucción en las Unidades Médicas Receptoras de Residentes".

Según hace referencia el reglamento en cuestión, la instrucción académica consistirá en conferencias, sesiones clínicas, anatomoclínicas, clinicorradiológicas bibliográficas y otras actividades similares.

Por otra parte el artículo 11 del Reglamento en cuestión consigna "La práctica clínica se impartirá dentro de la instrucción académica y el adiestramiento clínico y la instrucción clínica complementaria".

Podemos advertir claramente que los artículos 3o. y 11o. del reglamento en cuestión, se apegan en sentido estricto a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 353-E. Si tomamos en cuenta que en esta relación de trabajo no existen compensaciones económicas de ningún tipo, salvo la posibilidad de lograr alguna especialidad; consideramos que sería justa la separación de la jornada laboral del adiestramiento clínico, lo cual abriría alternativas en el ámbito laboral independientemente del desarrollo que el médico lograra con relación a su formación profesional.

El artículo 13 del mismo reglamento señala: "Los médicos residentes deberán permanecer en el servicio que les corresponda en la Unidad Médica receptora de Residentes durante todo el tiempo que dure la instrucción clínica complementaria. Al ausentarse del servicio, cualquiera que sea la causa, deberá informar a su superior jerárquico y a la

enfermera encargada, el sitio donde pueden ser localizados"

El contenido de esta reglamentación legal, propicia en forma evidente una gran exigencia por parte de las autoridades laborales y académicas hacia los médicos residentes, creemos que dicha exigencia puede generar en cada uno de estos profesionistas un sentido meramente burocrático, desviándolos en consecuencia del noble sentimiento ético del ejercicio de la medicina, en detrimento de la política de seguridad y bienestar social de la institución médica de que se trate.

Por otra parte, el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo para el personal Médico Residentes del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, contiene los lineamientos acordes al capítulo XVI, título sexto de la Ley Federal del Trabajo.

Este reglamento señala en su contenido como obligaciones de los médicos residentes lo siguiente: "Por la situación especial de la residencia, el médico residente deberá permanecer en la Unidad Receptora el tiempo que determinan las disposiciones docentes respectivas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 353-E de la Ley Federal del Trabajo. Ambas actividades docentes y laborales, están íntimamente relacionadas y con las características propias, de tal manera que no se pueden desmembrar y se requiere por tanto armonizarlos para que sin afectar los derechos de los

médicos como trabajadores, se propicie una especialización en la rama de la medicina a la que pretenden dedicarse".

No dudamos que la formación integral del médico residente este basado en la continuidad y en disciplinas bien delineadas, sin embargo pensamos que la justicia y equidad laboral son esquemas de carácter bilateral fundamentados en los principios generales de nuestra doctrina, lo grave sería pensar en la existencia de ciertos chantajes de carácter docente o laboral, los cuales irían en contra de los buenos principios y desarrollo de toda ética profesional.

En este reglamento del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, también se encuentra establecido en el párrafo II inciso primero: "El residente deberá cumplir una jornada diaria de trabajo de ocho horas la cuál se aplicará de acuerdo a las necesidades del servicio. Los sabados, domingos y días festivos se trabajará como guardias de 24 horas. Se firmara de entrada y salida una forma diaria de asistencia".

El inciso segundo determina que la visita médica de los pacientes a su cargo, se pasará de acuerdo a las normas establecidas en cada servicio.

Por otra parte y de acuerdo al reglamento en cuestión, el inciso 6o. dispone que los médicos residentes

deberán efectuar las guardias dispuestas por el hospital ajustandose a la reglamentación específica en el capítulo de guardias. Es evidente que el contenido del reglamento referido, va en contra de los principios establecidos en la clasificación de la jornada laboral contenida en nuestra legislación laboral vigente, en virtud de que se establecen horarios que desequilibran el ritmo de vida y de estudio de los residentes. Cabe hacer mención del artículo 61 de nuestra ley laboral vigente el cual establece: " la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta."

De acuerdo al contenido de los reglamentos en estudio, con relación a la jornada de trabajo de los médicos residentes, de advierte una clara violación a los principios laborales establecidos tanto en nuestra Carta Magna como en las disposiciones de nuestra legislación laboral vigente.

El inciso 12 del reglamento en estudio es más contundente al señalar que el médico residente deberá laborar tiempo completo y exclusivo en la Unidad Médica Receptora.

Podríamos seguir citando más normas reglamentarias, sin embargo consideraremos que con los datos referidos es suficiente para darnos cuenta que el artículo 353-E de la Ley Federal del Trabajo propicia una serie de atropellos de carácter laboral al establecer: "Dentro del tiempo que el Médico Residente debe permanecer en la Unidad

Médica Receptora de Residentes, conforme a las disposiciones docentes respectivas, quedan incluidos la jornada laboral junto al adiestramiento en la especialidad tanto en relación con pacientes como en las demás formas de estudio o práctica, y los períodos para disfrutar de reposo e ingerir alimentos".

De acuerdo a los datos anteriores, podemos advertir que el primer problema laboral de los médicos residentes aparece en el hecho de que no se puede establecer un horario determinado para que el médico pueda dedicarse al adiestramiento ya que éste se logra al auscultar y atender a los pacientes enfermos.

Otro problema laboral lo encontramos en el mismo artículo 353-E cuyo texto resulta preocupante considerando la obligación del médico residente referente a su permanencia en la unidad médica receptora. A este respecto, estamos de acuerdo con lo que manifiesta Néstor de Buen en el sentido de que este artículo rompe con las normas constitucionales y reglamentarias a la jornada de trabajo.<sup>63</sup>

Interpretando el artículo 353-E de la Ley Federal del Trabajo con un sentido estricto, podríamos pensar incluso, que los médicos residentes se encuentran sometidos a una jornada de trabajo de 24 horas, toda vez que según las reglamentaciones mencionadas y lo establecido en la

---

<sup>63</sup> Ibidem. p. 467.

normatividad laboral, el médico residente puede ser requerido a cualquier hora del día para atender las necesidades de la unidad médica receptora de residentes a que pertenezca.

Más alarmante es considerar lo que en relación con lo anterior expone Néstor de Buen, quien cita: " El peligro mayor podría derivar de la interpretación intencionada del concepto " periodos de reposo ", ya que de pretender incluir los descansos semanales, los días festivos y las vacaciones, la residencia médica podría convertirse en una verdadera pena privativa de la libertad".<sup>64</sup>

Consideramos de acuerdo a lo anterior, que sería justo y razonable reestructurar el programa de los médicos residentes a efecto de poder establecer un horario que permitiera atender actividades estrictamente de carácter laboral, lo que consecuentemente haría necesaria la implementación de programas amplios y horarios específicos de capacitación, adiestramiento clínico e instrucción clínica complementaria.

2.-La duración de la residencia como inestabilidad en el empleo.

Dentro del contexto problemático que vive nuestro país se encuentra en forma por demás preocupante el desempleo

---

<sup>64</sup> Idem.

y el subempleo como características meramente hirientes para nuestra población, en cuanto a que éstas generan verdadera incertidumbre e inquietud; esto provoca intranquilidad e inseguridad social influyendo incluso, en forma determinante en el desarrollo sociocultural de la población en general.

Mario de la Cueva sostiene que "la estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas dos finalidades se desprende en esencia: la estabilidad en el trabajo en la certeza del presente y en el futuro. Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podrían construirse el derecho del trabajo nuevo: la certeza del presente y del futuro dignifican al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia".<sup>65</sup>

De acuerdo a lo que sostiene el autor referido,

---

<sup>65</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., p. 204.

consideramos que en la estabilidad en el empleo existe un gran interés social y económico no solamente por parte del patrón y trabajador; sino que repercute en la producción misma. Hablar de la estabilidad en el empleo es tratar sobre la armonía que une al hombre con su familia y con la sociedad constituyendo un pleno equilibrio. En consecuencia, podemos decir que la estabilidad en el empleo, es un elemento de justicia social que garantiza la paz y la prosperidad para cualquier Estado de derecho.

Por su parte, José Dávalos sostiene que: "la estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él. Conforme al artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de las voluntad del trabajador; es un deber para el patrón porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo estan determinadas en la ley".<sup>66</sup>

Al respecto, el maestro Néstor de Buen cita que:

" La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o, por obra determinados, mientras subsista la materia

---

<sup>66</sup> DAVALOS, José. Notas al Libro: La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. de Russomano, Mozart Victor. UNAM. Segunda Edición. México, 1981. p. 42.

de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural".<sup>67</sup>

Por otra parte, como menciona Néstor de Buen conviene recordar el texto del artículo 23, punto I de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que señala:

" Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".<sup>68</sup>

No obstante lo anterior, creemos que en nuestro país existen grandes problemas, entre los más preocupantes esta la sobrepoblación generadora de desempleo, en virtud de las cruentas luchas existentes por las pocas oportunidades laborales, provocando incluso un abaratamiento en la mano de obra y prestación de servicios que si no fuera por nuestra legislación laboral se generalizaría una grave crisis socioeconómica. En consecuencia todo este tipo de problemáticas dan lugar a una gran incertidumbre en el empleo generando un ambiente de inseguridad e injusticia social.

---

<sup>67</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit., p. 547.

<sup>68</sup> Idem.

Citamos los diversos puntos de vista que sobre la estabilidad en el empleo sostienen los autores referidos, con la finalidad de abordar el tema sobre la inestabilidad en el empleo de los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.

La inestabilidad en el empleo de los médicos residentes se advierte claramente en el artículo 353-F el cual establece: " La relación de trabajo será por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del período de duración de la residencia necesaria para obtener el Certificado de Especialización correspondiente, tomándose en cuenta a este último respecto las causas de rescisión señaladas en el artículo 353-G. En relación con este Capítulo, no regirá lo dispuesto por el artículo 39 de esta Ley".

Primeramente se advierte que en este caso no resulta aplicable lo establecido en el artículo 39 de nuestra Ley, el cual dispone "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la duración quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

En apego a lo anterior, el Reglamento de Médicos Residentes en periodo de Adiestramiento del Instituto Mexicano del Seguro Social en su artículo 24 dispone: " La contratación de los trabajadores médicos residentes en

período de adiestramiento en una especialidad que provengan del Sistema Nacional de Salud, será por tiempo determinado, igual a la duración del curso de especialización, cuyas etapas deberán ser necesariamente aprobadas en los términos del artículo 28 de este reglamento, sin que la relación de trabajo pueda prorrogarse por ningún concepto."

Cabe señalar, que en los respectivos reglamentos de médicos residentes de las diversas instituciones médicas receptoras en nuestro país, se establece que para poder continuar en la residencia, los médicos residentes deberán aprobar la evaluación final de cada unidad didáctica del curso de acuerdo a las disposiciones académicas y normas administrativas correspondientes.

En base a lo anteriormente planteado, advertimos que en esta reglamentación se hace presente una vez más el riesgo latente de romper con la relación laboral en razón de la no aprobación de alguna de las etapas establecidas, lo cual da lugar a una verdadera incertidumbre respecto a la permanencia en el trabajo.

No es difícil advertir que el único efecto visible mostrado por el artículo 353-F es la fijación de un programa académico no menor de un año; lamentablemente, este pequeño obstáculo para la unidad médica receptora, puede ser superado por medio de un simple procedimiento de eliminar la especialidad del plan de estudios.

Por otra parte, estamos de acuerdo con el maestro Néstor de Buen en cuanto a que la referencia negativa al artículo 39 parece que refleja una preocupación gratuita del patrón-legislador. Porque si el propósito de la contratación es la obtención del certificado de especialista, parece que no podría plantearse la hipótesis de que, una vez realizado el período académico, se diera continuidad a la prestación de los servicios en la condición de médico residente. En este sentido, si el médico residente aprueba las diferentes etapas del plan de estudios, estaremos ante la realización de la materia del trabajo, en caso de no aprobarlas, de todas formas habrá terminado el programa de especialización, aunque sea con resultados negativos. Sin embargo, podría darse el caso de que una vez que el médico residente concluyera satisfactoriamente el programa y obteniendo el certificado de especialización, la institución o unidad médica solicitara sus servicios profesionales con el propósito de realizar un contrato de trabajo y asignarle una plaza de base; de darse esta contratación, desaparecería por completo la configuración de residencia médica, dando lugar a una relación de auténtico carácter laboral, donde el especialista estaría al amparo de la normatividad y justicia de trabajo.

Asimismo podemos observar que también el artículo 353-H de nuestra ley va en contra de la estabilidad en el empleo de este sector laboral, ya que establece como causas de terminación de la relación de trabajo, además de las contenidas en el artículo 53:

I. La conclusión del programa de especialidad.

## II. La supresión académica de estudios en la especialidad en la rama de la medicina de interés para el médico residente.

En el primer caso, pensamos que el problema no es tan grave, en virtud de que el médico sabe claramente que bastará con apegarse a la reglamentación referente para lograr concluir su especialidad logrando en consecuencia su proyección profesional. No obstante en el segundo caso, si es inquietante la situación, considerando el supuesto de una dolosa y mal intencionada supresión académica con la injusta y cruel finalidad de eliminar la relación laboral a determinados trabajadores médicos residentes. En nuestra opinión, la reglamentación del trabajo de los médicos residentes en período de adiestramiento lejos de salvaguardar los intereses de este sector laboral los vuelve más desprotegidos toda vez que conserva coyunturas que son aprovechadas por las diversas instancias de las instituciones médicas receptoras en contra de este trabajo especial.

### 3.-El salario.

Desde el punto de vista etimológico, la palabra salario proviene del latín salarium, de sal, en virtud de que era costumbre antigua dar a los servidores domésticos por concepto de pago, una cantidad fija de ese producto. Con el paso del tiempo, se fue desarrollando esa palabra hasta adoptarla en el ámbito laboral, considerándola como la

compensación que recibe el obrero o el empleado a cambio de ceder al patrón todos y cada uno de los derechos sobre el trabajo realizado.

Por otra parte, de acuerdo a la definición clásica, el salario se refiere al precio del trabajo realizado por un obrero o un empleado.

Considerando el aspecto doctrinal, sabemos que toda relación laboral consta de dos partes: el patrón y el trabajador los cuales se encuentran en determinado tiempo unidos en un nexo de subordinación de uno hacia el otro; ya que por una parte el patrón recibe la fuerza del trabajo del trabajador subordinado y, por otra, el trabajador espera la retribución de su esfuerzo.

Ahora bien, nuestra Constitución Política consagra desde 1857 el principio que establece que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, y sin su pleno consentimiento". A este respecto queda establecido que el salario debe ser suficiente a fin de lograr satisfacer las necesidades propias del trabajador y su familia. La idea del salario constituye un punto esencial del derecho del trabajo, ya que se integra en la relación laboral el objeto indirecto; constituyendo desde el punto de vista socioeconómico el fin directo al que aspira el trabajador a cambio de su fuerza de trabajo.

Considerando que el trabajador es el factor principal de toda producción, pensamos que su valor debe ser regulado por las diversas causas que determinan la efectividad de los instrumentos de la producción.

Con relación al salario, José Dávalos expone lo siguiente " El salario es el punto de referencia del trabajo es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón".<sup>69</sup>

En base a lo anterior, nuestra opinión es en el sentido de que efectivamente el salario es el motivo directo e inmediato por el cual el trabajador ofrece sus servicios, fundado en el interés de recibir el pago correspondiente a los servicios realizados. Es importante tomar en cuenta, que el salario representa para el trabajador un gran equilibrio emocional por medio del cual logra salvaguardar el bienestar personal y el de su familia.

Por su parte el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Mario de la Cueva define al salario como " La

---

<sup>69</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Ob. cit., p. 203.

retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa".<sup>70</sup>

Al respecto, estimamos de acuerdo con Mario de la Cueva que el salario debe ser la retribución económica que permita al trabajador y su familia lograr una vida digna y decorosa, sin embargo los diversos factores socioeconómicos desarrollados no solamente en nuestro país sino también en el resto del mundo, han propiciado que actualmente el salario sólo sea suficiente para que el trabajador logre atenuar en algo las necesidades básicas que aquejan a su núcleo familiar, de ahí nuestra confianza en que con la evolución de nuestro derecho laboral, se logren mejores perspectivas de justicia y equidad laboral en beneficio de los diversos sectores laborales de nuestro país.

Por otra parte, Guillermo Cabanellas expone: "El salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo para el trabajador, y compensador de la producción del servicio recibido, o actividad desarrollada en cuanto al patrono o empresario que lo abona. Ahora bien, no cabe decir que el salario es el precio del trabajo sin equiparar el contrato de trabajo con el de compraventa. El de trabajo es

---

<sup>70</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., p. 297.

un contrato a título oneroso, y además sinalagmático; ya que ambas partes aspiran a obtener una ventaja, y las dos se encuentran recíprocamente obligadas".<sup>71</sup>

Para poder abordar el tema del salario de los médicos residentes en periodo de adiestramiento, es necesario hacer mención de los derechos especiales de los mismos.

Nuestra legislación laboral vigente, establece en su artículo 353-C lo siguiente: " Son derechos especiales de los médicos residentes, que deberán consignarse en los contratos que se otorguen, a más de los previstos en esta Ley los siguientes:

- I. Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la residencia; y
- II. Ejercer su residencia hasta concluir su especialidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece este capítulo.

De acuerdo a lo que establece el artículo referido, es importante advertir que éste no hace referencia en lo absoluto al salario que deben percibir los médicos residentes, limitándose solamente a hacer mención sobre las

---

<sup>71</sup> CARBANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI. Bibliográfica Omeba. Argentina, 1968. p. 570.

prestaciones que sean necesarias para llevar a cabo la residencia médica, las cuales son consideradas en este precepto como un derecho especial. En este sentido, nuestra opinión es que la residencia médica debe ser considerada como un régimen meramente de carácter laboral con sus respectivos programas de capacitación y adiestramiento, y no como una fase de carácter estrictamente académico, lo cual atenta contra los principios generales contenidos en nuestra Constitución Política así como en la legislación laboral vigente propiciando problemáticas de índole socioeconómico.

Respecto al salario que perciben los médicos residentes; es necesario citar lo concerniente a los reglamentos institucionales correspondientes. Al respecto, el Reglamento de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad del Instituto Mexicano del Seguro Social en su artículo 30 establece lo siguiente: " Los trabajadores médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad, mientras esten sujetos a esta contratación especial percibirán las prestaciones que establece el Contrato Colectivo de Trabajo sin más limitaciones que las inherentes a la temporalidad del trabajo y a las que se señalan en este Reglamento y un sueldo mensual de conformidad con el tabulador de sueldos convenido. Además durante el período de adiestramiento, para el cumplimiento de la residencia disfrutara de la cantidad mensual que se establezca por concepto de beca y el 50% de su colegiatura universitaria".

Es importante señalar, que de acuerdo a encuestas realizadas a un gran número de médicos residentes, el sentir general respecto al salario que perciben es de injusto y nada equitativo ya que consideran que éste no obedece al ritmo y carga de trabajo, al que se somete este sector laboral independientemente de sus actividades de carácter académico.

Por otra parte, el reglamento de condiciones generales de trabajo para el personal médico residente del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; en su capítulo cuarto referente a los derechos del residente, expone en sus incisos 3, 4 y 5 lo siguiente:

3. Recibir las percepciones económicas establecidas según el grado.
4. Recibir ayuda para material didáctico, de acuerdo a la cantidad que no será menor a lo equivalente a un mes de sueldo.
5. Recibir del instituto el cincuenta por ciento del valor de las cuotas de inscripción al curso de posgrado motivo de la residencia".

Cabe destacar, que generalmente el salario convenido en el contrato colectivo de trabajo ante las dependencias del sector público y unidades médicas del sector privado, es sumamente precario. Consideramos que éste se

encuentra fuera de una tabulación profesional y lejos de satisfacer las necesidades integrales del médico residente.

Es importante señalar, que en algunas unidades médicas receptoras; se advierte un sentimiento no de evolución tanto en el campo científico o político en relación con este problema nacional que son las residencias médicas y da la impresión de que se encuentran padeciendo una carga impuesta por el gobierno federal.

Estimamos que el motivo principal por el cual se lleva a cabo la reglamentación de los trabajos especiales, es el de salvaguardar la justicia, equidad y los derechos laborales que asisten a determinados sectores laborales con la finalidad de lograr el equilibrio entre el que presta el servicio y el que lo recibe. Sin embargo consideramos, que en el caso de los médicos residentes en período de adiestramiento no es así, principalmente en lo que se refiere al salario.

Como hemos visto anteriormente, la evolución permanente de nuestro derecho laboral va generando cambios y necesidades; en este caso, una de las necesidades prioritarias sería dejar de considerar al médico residente como un estudiante-trabajador. De esta manera creemos que se lograría el reconocimiento pleno del médico residente como un trabajador que se capacita.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. Desde los albores de su existencia el hombre ha realizado actividades encaminadas a producir bienes, primeramente en su beneficio, superando las adversidades de la naturaleza para lograr sobrevivir; posteriormente, dichas actividades las realiza en favor de otros individuos basado en el interés de adquirir cierto pago, dando con ello origen a la relación laboral entre el patrón y la clase trabajadora.

SEGUNDA. A causa de la exagerada e inhumana explotación de que era víctima el trabajador mexicano, nuestra Constitución Política consagró en su artículo 123 los derechos de todo individuo a desempeñar un trabajo digno y socialmente útil, establece y reconoce a los sujetos de la relación laboral: el que presta un servicio personal llamado trabajador y quien recibe la prestación de dicho servicio, llamado patrón.

TERCERA. La capacitación ha sido un elemento esencial y presente en todas las etapas históricas del hombre, es un concepto que va estrechamente ligado a la evolución del individuo. La capacitación ha estado cerca de nosotros, en varias y diferentes formas, pero siempre presente en todas nuestras actividades; de ahí la necesidad de reforzar su legislación y seguirla instrumentando como elemento de progreso en el ámbito laboral.

CUARTA. Considerando que la capacitación es la fuente de perfeccionamiento en todo trabajo, se propone la creación de plazas de base suficientes para los médicos residentes, y que los programas de especialización obedezcan a un bien definido programa de capacitación y adiestramiento que signifique para los trabajadores médicos un verdadero estímulo para su desarrollo profesional.

QUINTA. En nuestra opinión, la regulación actual de los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad, se torna arbitraria y se observa una franca parcialidad hacia las instituciones receptoras de residentes, que va en contra de los principios generales de nuestra Constitución Política y de nuestro derecho laboral como son la estabilidad en el empleo, la duración máxima de la jornada de trabajo y la correspondiente a la semana de trabajo.

SEXTA. Nuestra Ley Federal del Trabajo consigna en su artículo 353 B que las relaciones laborales entre los médicos residentes y la persona moral o física de quien dependa la unidad médica receptora de residentes, se regirán por las disposiciones del referido capítulo y por las estipulaciones contenidas en el contrato respectivo en cuanto no las contradigan. Como podemos observar el precepto en cuestión coloca en primer término " las disposiciones de este capítulo", y en segundo plano hace referencia a las estipulaciones contenidas en el contrato de trabajo. Proponemos que se inviertan dichos términos, con el objeto de salvaguardar la regla máxima de nuestro derecho del trabajo, que atribuye a los derechos establecidos en nuestra Constitución Política en cuanto al valor e importancia que

tienen el contrato individual y colectivo de trabajo.

SEPTIMA. El artículo 353-E establece que dentro del tiempo que el médico residente debe permanecer en la unidad médica receptora de residentes conforme a las disposiciones respectivas, quedan incluidos la jornada laboral junto al adiestramiento en la especialidad, tanto en relación con los pacientes como en las demás formas de estudio o práctica, y los periodos para disfrutar de reposo e ingerir alimentos.

Nuestro punto de vista es que de hecho dicho precepto rompe con todas las normas constitucionales y reglamentarias a la jornada de trabajo. Proponemos suprimir del artículo referido el término "Periodos de reposo" en virtud, de que pretender su aplicación en sentido estricto, la residencia médica podría convertirse en una real pena privativa de la libertad.

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

1. ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición, Editorial Ariel S.A. Barcelona, España. 1973.
2. BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista S.A. de C.V. México, 1992.
3. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ediciones Harla S.A. de C.V. México, 1988.
4. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Ediciones Harla S.A. de C.V. México, 1987.
5. DAVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo. Tercera Edición. Porrúa S.A. México, 1989.
6. DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición. Porrúa S.A. México, 1989.
7. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa S.A. México, 1983.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Tercera Edición. Porrúa S.A. México, 1979.
9. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa S.A. México, 1961.
10. DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del Trabajo. Tomo II. Sexta Edición. Porrúa S.A. México, 1961.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Novena Edición. Porrúa S.A. México, 1984.

12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Novena Edición, Porrúa S.A. México, 1984.
13. GERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimocuarta Edición, Porrúa S.A. México, 1984.
14. GONZALEZ DIAZ, Lombardo Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social. Segunda Edición. Publicaciones Universidad Nacional Autónoma de México, 1978.
15. GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Editorial Cajica, México, 1961.
16. RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Editorial Pac S.A. de C.V. México, 1986.
17. KAHLER, Erick. Historia Universal del Hombre. Traducido del inglés por Javier Márquez. Quinta Reimpresión. Editorial, Fondo de Cultura Económica, México, 1973.
18. PALAVACINI, Felix F. Historia de la Constitución de 1917. Edimex S.A. México, 1980.
19. PETIT, Eugéne. Tratado Elemental de Derecho Romano. Traducido del francés por José Fernández González. Novena Edición. Ediciones Selectas S.A. México, 1982.
20. TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho procesal del trabajo. Sexta Edición. Porrúa S.A. México, 1978.
21. TENA SUCK, Rafaél y Hugo Italo Morales. Derecho de la Seguridad Social. Editorial Pac. México s/a.
22. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa S.A. México, 1972.
23. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Segunda Edición. Porrúa S.A. México, 1972.

24. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Porrúa S.A. México, 1973.

#### LEGISLACION

25. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa S.A. 92a. Edición, 1991.
26. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Trigésima Primera Edición. Porrúa S.A. México, 1993.
27. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. 66a. Edición. México, 1991.
28. Ley Federal del Trabajo. Editorial Trillas S.A. Décima octava Edición. México, 1985.
29. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Segunda Edición. S.A. México, 1986.
30. Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemática. Baltazar Cavazos Flores y otros. Décima octava Edición. Editorial Trillas. México. 1985.
31. Ley del Seguro Social. Editorial Talleres Gráficos de la Nación. México, 1985.

#### OTRAS FUENTES

32. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomos III, IV, V y VI. Décimo cuarta Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1979.

33. Contrato Colectivo de Trabajo 1991-1993. Reglamento de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento del Instituto Mexicano del Seguro Social. Editorial Grafk S.A. de C.V. México, 1992.
34. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Cuarenta Años de Historia 1943-1983. Primera Edición. Editorial Daimos S.A. México, 1983.
35. GARCIA PELAYO y GROSS, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Ediciones Larousse S.A. de C.V. México, 1990.
36. Presidencia de la República. Manual de Organización del Gobierno Federal. Centro Editorial y de redacción de la Coordinación General de Estudios Administrativos. México, 1982.
37. Reglamento de Condiciones de Trabajo para el Personal Médico Residente del Instituto del Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. México, 1989.