



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

72

ZEJ

2003  
17 DE JUNIO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
" ARAGON "

LA DESPROTECCION DE LOS  
TRABAJADORES DE CONFIANZA  
AL SERVICIO DEL I.M.S.S.

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

**MA. DE LA LUZ CERON ARISTA**

**FALLA DE ORIGEN**

San Juan de Aragón, Estado de México

1995



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**A mi Madre:**

**Señora SALUSTIA ARISTA VDA. DE CERON**

**Quién realmente con sus constantes "recordatorios"  
hizo posible la realización de este trabajo, y quién  
en todo momento nos ha enseñado a no claudicar.**

**A la Memoria de mi Padre:**

**Señor MOISES CERON ESPINOZA,  
por ser como fué.**

**A mis hermanos:**

**IRMA, EVA AURORA, ARACELI,  
ELBA, MOISES, NORMA Y DIANA,  
por el apoyo que siempre me han brindado, y por  
ser eso, mis hermanos.**

**A mis sobrinos:**

**CLAUDIA MITCHELL, JAIR,  
OSCAR ALFONSO, NADIA IVETTE,  
TALINA, VIRIDIANA, ELBA MARIANA,  
RODRIGO, CESAR ULISES,  
RACHEL GABRIELA, ALEXANDER  
MARCUS Y SAUL EMILIANO, por el gran  
amor y respeto que siempre me han demostrado  
y como una súplica de que sigan adelante.**

**A mis Cuñados:**

**ILDEFONSO, ADOLFO,  
SALVADOR, CANDICE LOUISE,  
FRANCISCO Y RENE, por que  
siempre he contado con ellos.**

**A tí:  
Por todo.**

**Al Licenciado: GABRIEL RANGEL BEJARANO,  
Con agradecimiento y respeto, al haber logrado mi  
formación como profesionista y por su gran amistad.**

**A las personas y amigos que dentro del  
I.M.S.S., me ayudaron para la culminación  
de este momento.**

# INDICE

	Pág.
<b>INTRODUCCION</b>	<b>4</b>
<b>CAPITULO I</b>	<b>ANTECEDENTES</b>
<b>A ).- Antecedentes del Instituto Mexicano del Seguro Social</b>	<b>6</b>
<b>B ).- Organización Administrativa</b>	<b>11</b>
<b>C ).- Ley que rige las relaciones laborales entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus Trabajadores</b>	<b>16</b>
<b>D ).- Concepto de Trabajador</b>	<b>17</b>
<b>E ).- Concepto de Patrón</b>	<b>19</b>
<b>F ).- Concepto de Trabajador de Confianza</b>	<b>20</b>

## **CAPITULO II**

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES**

<b>A ).- Obligaciones de los Patrones</b>	<b>25</b>
<b>B ).- Obligaciones de los Trabajadores</b>	<b>47</b>
<b>C ).- Tipos de Trabajadores de Confianza en el I.M.S.S.</b>	<b>57</b>
<b>D ).- Responsabilidad de los Trabajadores de Confianza en el I.M.S.S.</b>	<b>66</b>

## **CAPITULO III**

### **PROCEDIMIENTO LABORAL**

<b>A ).- Tipos de terminación laboral</b>	<b>70</b>
<b>B ).- Rescisión de Contrato de Trabajo por motivo de pérdida de la confianza.</b>	<b>118</b>

## **CAPITULO IV**

## **LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y SU NORMATIVIDAD**

<b>A ).- Medios sancionadores laborales</b>	<b>122</b>
<b>B ).- Comentarios a la Norma Jurídica laboral</b>	<b>134</b>
<b>C ).- La necesidad de Legislar sobre la relación Laboral de los Trabajadores de Confianza</b>	<b>136</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>139</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>141</b>



## **INTRODUCCION**

**Al abordar el tema de la situación laboral de los trabajadores de confianza, en nuestro derecho positivo mexicano, es un tema sumamente amplio, confuso y discutible.**

**Confuso, debido a que primeramente, no es muy claro quienes pueden ser trabajadores de confianza en una empresa, no obstante que la Ley de la materia, determina como trabajadores de esta categoría a los que realizan actividades de inspección, fiscalización, dirección, y vigilancia, ya que puede darse el caso de que ciertos empleados no teniendo tal categoría, realicen algunas de estas funciones, como en el caso de los trabajadores del I.M.S.S. con la categoría de oficiales y ayudantes de servicios de intendencia, que aún conservando un puesto de base, realizan funciones como las mencionadas anteriormente, dado que tienen personal subordinado a su cargo, y en segundo lugar, puesto que se debe analizar cual es el significado de la palabra confianza.**

**Discutible, ya que se considera que por tratarse de trabajadores de confianza, los cuales, la categoría lo expresa, son los que gozan de toda la confianza del patrón y por lo tanto son quienes dirigen la empresa, y son los responsables del funcionamiento de la misma, con lo que si esta funciona a toda su capacidad, es lógico que la dirección, inspección, fiscalización y supervisión**

de estos empleados es conveniente a los intereses del patrón, por lo que también es lógico considerar que estos trabajadores gozarían de algunos privilegios adicionales a los que se les proporcionan a los demás trabajadores, sin embargo en la práctica esto no sucede, así, ya que son los que tienen menos derechos y prestaciones dentro de una empresa, esto debido a que para empezar nuestra Constitución no contempla en ninguna de las 33 fracciones del artículo 123, la existencia de este tipo de trabajadores, continuando con la Ley Federal del Trabajo, si bien es cierto, regula la relación de trabajo entre los mismos y sus patrones, también lo es que únicamente manifiesta obligaciones de estos y nunca sus derechos adicionales, sino que también para limitarles estos derechos y discriminarlos con relación a los demás trabajadores, aunado a lo anterior y apoyado en esto, los patrones restringen aún más a estos trabajadores, por lo cual en este trabajo se pretende dejar muy claro cual es la situación laboral de los trabajadores de confianza al servicio del I.M.S.S., los cuales se encuentran totalmente indefensos laboralmente hablando, y no cuentan con una estabilidad en sus labores, como pregonan la Ley Federal del Trabajo, por lo que utilizando un método analítico, comparativo, se demostrará lo anterior y la necesidad de legislar más ampliamente sobre su situación laboral, toda vez que por las funciones que realizan deberían concedérseles mas defensas a sus derechos laborales, que los otorgados a los trabajadores sindicalizados.

## **CAPITULO I**

### **ANTECEDENTES**

- A) ANTECEDENTES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**
- B) ORGANIZACION ADMINISTRATIVA**
- C) LEY QUE RIGE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y SUS TRABAJADORES**
- D) CONCEPTO DE TRABAJADOR**
- E) CONCEPTO DE PATRON**
- F) CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA**

## **A) ANTECEDENTES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

### **LA REGLAMENTACION DEL SEGURO SOCIAL EN LA FRACCION XXIX DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**

En un principio el Artículo 123 Constitucional permitía tanto al Congreso de la Unión como a la Legislación de los Estados legislar en materia de trabajo, con motivo de esta disposición aparecen en casi todos los Estados de la República leyes de tipo laboral, con el propósito de proteger y tutelar a los trabajadores.

Todas las leyes nacieron al promulgarse la Constitución de 1917, se consideró que el Artículo 123 de la misma había nacido de una nueva rama del Derecho, separada de la Legislación Civil, todos los Gobiernos de los Estados procedieron, con la premura que el caso requería y fijaron normas que rigiesen las relaciones entre los trabajadores y el capital por este motivo la legislación era insuficiente.

## **FEDERALIZACION DE LAS LEYES DE TRABAJO**

**El 31 de agosto de 1929, se aprobaron las reformas a los artículos 73 fracción X y 123, párrafo introductorio que facultó al Congreso de la Unión para reglamentar el artículo último citado, federalizando las leyes del trabajo.**

**“Este proyecto no llegó a ser aprobado, un nuevo proyecto fue elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en 1931, en el que intervinieron representantes de los sectores obrero y patronal, después del trámite del proceso legislativo fue aprobado como Ley Federal del Trabajo.”<sup>(1)</sup>**

**(1) González Díaz Lombardo Francisco, “El Derecho Social y la Seguridad Social Integral”**

**2a. Ed. Textos Universitarios, México, 1978, p. 148**

## **LEY DEL SEGURO SOCIAL**

**Con la reforma del artículo 123 Constitucional, a su fracción XXIX, se le dio la redacción que actualmente guarda y que a la letra dice; “SE CONSIDERA DE UTILIDAD PUBLICA LA EXPEDICION DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y ELLA COMPRENDERA LOS SEGUROS DE INVALIDEZ, DE VIDA, DE CESACION INVOLUNTARIA DEL TRABAJO, DE ENFERMEDAD, DE ACCIDENTES Y OTROS CON FINES ANALOGOS”.**

**En el año de 1934 se encomienda a la oficina de Previsión Social del Departamento de Trabajo la elaboración de la Ley del Seguro Social.**

**En el primer Plan Sexenal (1934-1940), se hacen notar los beneficios que traían la implantación del Seguro Social, para este efecto se elabora una Ley, pero ésta ni siquiera se llegó a discutir. Y no fue sino en el segundo Plan Sexenal (1940-1946), que ésta implantación tuvo lugar.**

**En 1941 se crea el Departamento de Seguros Sociales, dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a la cual se le encargan los estudios de los proyectos de los Seguros Sociales, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 123 Constitucional fracción XXIX.**

**Una vez estructurada, pasa la Ley a consideración del Presidente, el 1ro. de diciembre de 1942, la aprobación de las Cámaras de Diputados y Senadores fue los días 23 y 29 del mismo mes respectivamente; la promulgación tuvo lugar el 19 de enero de 1943, con la publicación en el Diario Oficial de la Federación.**

**El Seguro Social en nuestro país, con más de cinco décadas, es de creación relativamente reciente, comparando con las fechas de implantación del mismo en naciones Europeas y Latinoamericanas.**

**Pero a la vez, esta tardía implantación ha servido para no cometer errores de otras legislaciones, aprovechando las experiencias que se presentaron en los distintos Seguros Sociales, y a la vez obtener ventajas para una mejor administración como son:**

- 1.- La de depositar en un solo organismo descentralizado la administración del Seguro Social.**
- 2.- Integrar en una sola entidad aseguradora la consolidación administrativa de todas las ramas del Seguro Social.**

**La ruta de México hacia la Seguridad Social, que sería la expresión del Seguro Social Integral, la ha dirigido a cubrir en el régimen**

obligatorio tanto a los trabajadores urbanos, rurales, eventuales y temporales, a los trabajadores domésticos y a los patrones, personas físicas, según acuerdo del Consejo Técnico del I.M.S.S., del año de 1973.

Es importante señalar que el I.M.S.S. como ejecutor de la Ley del Seguro Social, otorga además de las prestaciones clásicas, prestaciones complementarias relativas a la medicina preventiva, mejoramientos en la alimentación superación de la vida del lugar, preparación técnica, cultura general, educación cívica y recreación, prestaciones que se proporcionan a través de los Centros de Seguridad Social, para el bienestar familiar y Centros Vacacionales, que se han venido estableciendo en todo el país.

## **B) ORGANIZACION ADMINISTRATIVA**

En un concepto amplio se entiende por administración, toda actividad humana de cooperación para alcanzar determinados objetivos, llevando implícita la idea de un servicio, esta actividad humana debe tener las siguientes características; prever, organizar, mandar y constatar, y como hemos apuntado, la finalidad de servir a alguien. La Real Academia de la Lengua Española define a la palabra ADMINISTRACION como la gestión de bienes o el cuidado de la hacienda.

Para la organización y administración del sistema del Seguro Social el proyecto ordenaría la creación de una Institución de Servicio Público,



**descentralizado, con personalidad Jurídica propia y con libre disposición de su patrimonio que se denominaría "INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL", el cual se encargaría entre otras cosas de:**

- 1.- Administrar las diversas ramas del Seguro Social.**
- 2.- Recaudar las cuotas y demás recursos del Instituto.**
- 3.- Realizar toda clase de actos jurídicos y celebrar los contratos requeridos por el servicio.**
- 4.- Organizar sus dependencias y fijar la estructura y funcionamiento de las mismas.**
- 5.- Satisfacer las prestaciones establecidas en esta Ley.**

## **ORGANOS QUE INTEGRAN EL I.M.S.S.**

**1.- LA ASAMBLEA GENERAL.-** Autoridad suprema del Instituto, formada por treinta miembros de los cuales diez serían designados por el Gobierno, diez por las Organizaciones Patronales y otros diez por las Organizaciones de los Trabajadores la duración en los cargos serían de seis años y sus miembros no podrían ser reelectos, con esta forma las entidades sociales estarían en igualdad de condiciones para defender sus intereses y velar por el buen funcionamiento del servicio, a dicha asamblea le correspondía discutir y aprobar la memoria, el balance contable de cada ejercicio presentado por el Consejo Técnico, así como el plan de trabajo y los presupuestos de egresos que para cada ejercicio siguiente elaboraría dicho consejo.

**2.- EL CONSEJO TECNICO.-** Sería el Representante Legal del Instituto el cual se compondría de doce miembros y un Director General, que sería su Presidente. La Asamblea General se encargaría de designar este consejo, y para ello, cada uno de los tres grupos que la constituirían, propondrían dos miembros propietarios y dos suplentes, durando los consejeros seis años en sus cargos renovándose por mitad y con imposibilidad de ser reelectos, dicho consejo se encargaría, entre otras cosas, de decidir sobre toda clase de investigaciones de los fondos, realizar todas las operaciones del Instituto y establecer cajas locales y regionales.

**3.- LA COMISION DE VIGILANCIA.-** Estaría constituida por seis miembros que representaría a cada uno de los sectores integrantes de la Asamblea, serían designados por ésta a proposición del Gobierno, los Patrones y los Trabajadores, los miembros de la comisión de vigilancia, también durarían seis años y no podrán ser reelectos, sus atribuciones serían las de vigilar las investigaciones y practicar la auditoría de los balances contables.

**4.- "EL DIRECTOR GENERAL.-** Sería designado por el Presidente de la República y debería ser Mexicano por nacimiento, de reconocida honorabilidad y capacidad técnica, no podría ser removido sino por el propio Presidente, por causas graves y mediante una investigación en la que se le oyera en su defensa, sus funciones serían las de ejercitar los acuerdos del consejo, representar al Instituto, ante las autoridades administrativas y jurídicas y nombrar o remover a los empleados subalternos."(2)

La primera labor indispensable a la que debió dedicarse este nuevo organismo, fue la de investigar de la manera más completa posible, sobre las condiciones en las cuales debería iniciar sus operaciones, tras acuciosos trabajos hacia la segunda quincena del mes de marzo de 1943, pudo ya anunciarse que el Seguro Social, había de iniciar su funcionamiento en el

(2) Moreno Padilla Javier, "Nueva Ley del Seguro Social",  
4a. Ed., Edit. Trillas, México 1977, p. 150, 153, 155, 157, 158

**Distrito Federal, en todas sus ramas desde el 1ro. de enero de 1944, disposición que quedó formalmente asentada por Decreto Presidencial, publicado en el Diario Oficial el 15 de mayo de 1943.**

**Posteriormente el siguiente paso a seguir, consistía en proceder a la inscripción de patrones, para lograr esto se decidió convocarlos a través de los medios de comunicación más efectivos de la época, prensa y radio, por orden alfabético de las diferentes ramas de empresas. La primera publicación de citatorio apareció en los periódicos capitalinos el 05 de julio del mismo 1943, fijándose la fecha del mismo mes para que de acuerdo con su grupo los empresarios comenzaran a recuperar sus respectivas cédulas.**

**Así como también fue necesaria la contratación de trabajadores, y fue a través de los periódicos que se solicitaban empleados que quisieran laborar en el I.M.S.S., lo que se dificultaba, puesto que no se tenía mucha confianza que la nueva Institución progresara, sin embargo con muchos ruegos algunos aceptaban.**

**C) LEY QUE RIGE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL  
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y SUS  
TRABAJADORES**

El artículo 245 de la Ley del Seguro Social establece que las relaciones entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores, se regirán por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, por lo que entonces en este trabajo se analizarán algunos conceptos de tal Ordenamiento Legal, en el cual se encuentran plasmadas las disposiciones legales bajo las cuales debe laborar todo trabajador, así como las obligaciones tanto de los trabajadores como del Instituto como patrón.

Sin embargo, éste no es el único ordenamiento que establece las normas mediante las cuales deberán regir las relaciones laborales entre el Instituto y sus empleados, puesto que existe un Contrato Colectivo de Trabajo, en el cual también se establecen las normas de la relación de trabajo que las rige, tratándose de un esfuerzo de comprensión y de mutuo respeto, actitud siempre presente en el trato cotidiano, que se manifiesta en el espíritu y en los principios que sustentan las cláusulas, reglamentos y convenios de dicho pacto laboral.

**“Los resultados plasmados en este pacto son consecuencia de posiciones y categorías dialécticas en el análisis de los problemas y no actitudes de fuerza ni producto de la acción de factores que, fuera de la realidad, pudieran propiciar actitudes negativas ante el estricto y cabal cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que en el ámbito de cada parte se define en este instrumento laboral.”(3)**

#### **D) CONCEPTO DE TRABAJADOR**

El artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo, menciona que **“TRABAJADOR ES LA PERSONA FISICA QUE PRESTA A OTRA PERSONA FISICA O MORAL UN TRABAJO SUBORDINADO”**, entendiéndose siempre por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, esto es que puede ser desde la actividad más humilde hasta la que requiere de conocimiento sumamente técnicos y especializados.

**(3) Contrato Colectivo de Trabajo.- 1985-1987. I.M.S.S. - S.N.T.S.S.**

**p. 4 y 5**

Se dice que el "trabajador es el eje en torno del cual gira el estatus laboral."<sup>(4)</sup>

Sin embargo, además de lo que la Ley Federal del Trabajo expresa como concepto de trabajador, se considera importante mencionar el concepto del Licenciado Alberto José Carro Igelmo, que menciona "TRABAJADOR ES TODA AQUELLA PERSONA FISICA QUE VOLUNTARIAMENTE PRESTE SUS SERVICIOS RETRIBUIDOS POR CUENTA AJENA Y DENTRO DEL AMBITO DE ORGANIZACION DE LA PERSONA DENOMINADA EMPLEADOR O EMPRESARIO".<sup>(5)</sup>

El artículo primeramente no menciona el término retribuido, sin embargo se considera importante el mismo, pues todo trabajador tiene que recibir algo por la actividad realizada, y sobre todo si ésta proporciona algún beneficio al empleador.

En cuanto al término subordinado, se debe entender como la aceptación técnica del término, puesto que se trabaja en virtud de un contrato de trabajo, sean obreros, empleados de comercio, domésticos, rurales,

(4) De la Cueva Mario, 'El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo', Ed.. Porrúa, S.A., México, 1978, p. 153.

(5) Carro Igelmo Alberto José, 'Curso de Derecho del Trabajo', Bosh, Casa Editorial, S.A. Barcelona, 1985, p.207.

profesionistas, médicos, abogados, etc., es por lo que se dice que el trabajador tiene que ser forzosamente una persona física, dado que una persona jurídica es absolutamente privada de capacidad jurídica de trabajo y por eso no pueden asumir la posición de deudora de trabajo subordinado.

### **E) CONCEPTO DE PATRON**

En cuanto al concepto de patrón el artículo 10o. del ordenamiento Legal citado, manifiesta que **“PATRON ES LA PERSONA FISICA O MORAL QUE UTILIZA LOS SERVICIOS DE OTROS TRABAJADORES, EL PATRON, LO SERA TAMBIEN DE ESTOS”**.

**“Las personas que ejercen funciones de Dirección o Administración en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores,”** (6) esto resulta lógico y necesario en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma, como en el caso de los accionistas, personas a veces ignoradas, la representación de ellas ante los trabajadores debe ejercerse por medio de los funcionarios que ejemplifica el legislador, como Directores, Gerentes, Administradores, etc.

(6) Guerrero Euquerio, “Manual de Derecho del Trabajo”  
Ed. Porrúa, S.A. México, 1990, p. 42.



También se puede decir que se trata de la empresa individual o colectiva que asume los riesgos de la actividad económica, admite, asalaria y dirige la prestación personal de servicios.

Otro concepto de patrón podría ser el: deudor de la contraprestación de trabajo y de su utilidad, es la figura central de la empresa de su dinamismo económico social y disciplinario o bien; "EL PATRON ES AQUEL QUE DIRECTA O INDIRECTAMENTE TIENE EL PODER DE DISPOSICION DE LA ACTIVIDAD LABORAL DE QUIENES TRABAJAN A SU SERVICIO". (7)

## **F) CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA**

Antes de dar un concepto pleno de trabajador de confianza, podríamos decir que se trata de un concepto de suma importancia para la administración de las empresas y que en lugar de establecer una lista de los puestos que típicamente deben considerarse de esta naturaleza, también podrían incluirse otros por razón de analogía.

(7) De Pozzo Juan, "Manual Teórico Práctico del Trabajo"  
1a. parte general, 2a. Ed. , Ediar, S.A., Editorial Comercial,  
Buenos Aires, 1967, p. 155.

El artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, establece que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto y que son funciones de confianza las de Dirección, Inspección, Vigilancia, y Fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento.

En materia de Dirección, se puede decir que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo pero con la delegación de autoridad, que es indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y éstos a su vez repiten el proceso de la delegación hasta llegar a los niveles más lejos en su jerarquía administrativa.

El ocupante de un puesto de tal naturaleza debe tener como principal obligación inspeccionar, vigilar o fiscalizar, por lo que sin este grupo de empleados no se puede concebir la existencia de una empresa sanamente organizada.

Un ejemplo de este tipo de trabajadores serían los veladores que deben ser personas de absoluta confianza del patrón, y la obligación que este grupo de trabajadores tiene es de reportar al supervisor de las anomalías

encontradas, y es lo anterior, lo que nos induce a sostener que deben ser empleados de confianza.

Por lo anterior, podríamos mencionar como concepto de trabajador de confianza el siguiente, "GRUPO DE PERSONAS A TRAVES DE LAS CUALES EL PATRON MANEJA EL NEGOCIO, SON COMO LOS OJOS Y LOS OIDOS DEL PATRON, ESTAN ESPECIALMENTE VINCULADOS CON EL EXITO O EL FRACASO DE LA NEGOCIACION Y TIENEN QUE CONOCER ASPECTOS QUE MUCHAS VECES NO ES POSIBLE PUBLICAR PARA QUE LOS DEMAS TRABAJADORES SE ENTEREN".

Existen varias consecuencias para este tipo de prestadores de servicios, entre las que podríamos mencionar las siguientes:

1.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero podrán integrar sus propios sindicatos que marca la Ley, por tanto, no será tomada en cuenta su voluntad para recuentos en caso de huelga, ni podrán ser representantes de los otros trabajadores conforme al artículo 183.

2.- Las condiciones de trabajo que rijan en una empresa y los que determine un contrato colectivo, serán aplicables a los trabajadores de

confianza, para que algún beneficio no les sea aplicado, como excepción se expresará en el convenio que celebren el patrón y la representación Sindical.

3.- Las condiciones de trabajo serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan. El artículo 182 permite la aplicación del 87 a favor de los trabajadores de confianza y los faculta para reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la revisión de su salario, cuando no sea remunerado.

4.- La Ley para garantizar el derecho de los demás trabajadores, frente a incesantes violaciones de los patrones limita a los trabajadores de confianza en el reparto de utilidades, cuando el salario del trabajador de confianza sea superior al que obtiene el trabajador de base de la categoría más alta, éste último salario, incrementado en un 20% será el tope para efecto de cálculo, conforme al artículo 127 fracción II.

5.- El artículo 49, fracción II, exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador de confianza, mediante el pago de un indemnización.

6.- Es causa especial de rescisión, la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza, la Ley de 1931, contenía en su artículo 126, como causa de terminación del contrato de trabajo para los trabajadores de confianza, la pérdida de confianza del patrón, ésta dio lugar a un sin número

de injusticias, era suficiente que el patrón manifestara la pérdida de confianza, para que se diera por terminado el contrato cuando se trataba de un trabajador promovido de un puesto de escalafón, podía regresar a éste, salvo que hubiera otro motivo justificado para su despido, en la actualidad el motivo razonable para perder la confianza deberá ser probado por el patrón.

Concretizando, se podría decir que "LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, AUN CUANDO SON TRABAJADORES, SE DISTINGUEN DE LOS DEMAS TRABAJADORES, POR LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN O POR LA HONRADEZ CON QUE LAS REALIZAN Y CUENTAN CON FE Y APOYO ESPECIALES DEL PATRON".(8)

(8) Briseño Ruiz Alberto, "Derecho Individual del Trabajo"  
Colección Textos Jurídicos Universitarios, Harla, Harper y Row  
Latinoamericana, México, 1985, p. 143 Y 148.

## **CAPITULO II**

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES**

**A) OBLIGACIONES DE LOS PATRONES**

**B) OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**C) TIPOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL  
I.M.S.S.**

**D) RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE  
CONFIANZA EN EL I.M.S.S.**

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES**

### **A) OBLIGACIONES DE LOS PATRONES**

Desde el momento mismo que una empresa o persona física contrata los servicios de otra persona física, contrae una serie de obligaciones para con sus empleados, éstas se encuentran plasmadas en la Ley Federal del Trabajo, aunque desde luego, puede darse el caso de que se adquieran por parte del patrón otra serie de obligaciones y que se dan a través del Contrato Colectivo de Trabajo respectivo.

“Para las partes integrantes en un contrato de trabajo es indispensable que conozcan cuáles son sus derechos y obligaciones, dado que como se conoce a todo derecho corresponde una obligación”.<sup>(9)</sup>

Como se ha mencionado, existen obligaciones que establece la Ley de la materia y las cuales se encuentran establecidas en el artículo 132 del ordenamiento legal citado y que a continuación se analizan:

**I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.**

(9) Guerrero Euquerio. Ob. Cit. p. 205.

Esto se deriva de que la observancia de la Ley es de carácter general en todo el país, por lo que el cumplimiento de estas normas establecidas, es una obligación para el patrón y su incumplimiento puede ocasionar consecuencias variables que van desde sanciones administrativas impuestas por las autoridades laborales, o bien rescisiones de contrato por parte de los trabajadores.

**II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.**

Esta obligación, se considera como la principal que establece la Ley, dado que el salario es contraprestación pagada por el patrón, del servicio desempeñado por el trabajador, en el lugar donde presten los servicios, en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después, así también las indemnizaciones serán puntualmente, y al igual que los salarios preferentes a cualquier crédito.

**III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar**



herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

Esta obligación proviene de la determinación que el patrón asume dentro de la empresa, la dirección del servicio, asalariando al trabajador y corriendo los riesgos de la producción .(10)

Si cumple cabalmente con esta obligación, el patrón obtendrá considerables ventajas, pues es claro que bien equipado el trabajador, podrá trabajar sin cargas de trabajo innecesarias, y por lo tanto, su rendimiento será mayor, y como se deduce, sin estos útiles sería imposible la realización del trabajo.

Se puede dar el caso de que el trabajador utilice útiles de su propiedad; sin embargo, no por esto se desvirtúa su situación de subordinado, puesto que en estos casos, únicamente los puede usar de acuerdo con los principios y normas disciplinarios así como de acuerdo a las órdenes de sus superiores.

**IV.-** Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que presten los servicios sin que sea lícito para el patrón retenerlos a

(10) Mozart Russomano Víctor, y Bermúdez Cisneros Miguel, "Derecho del Trabajo" "El Empleado y el Empleador" Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1982. p 164.

**título de indemnización, garantía o cualquier otro; el registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerce siempre que el trabajador lo solicite.**

**Esto es lógico, puesto que el trabajador no tiene por que transportar en todo momento los útiles que se le han proporcionado para la realización de su trabajo, sino que debe proporcionársele un lugar seguro para su guarda dentro de la empresa una vez que concluya su jornada, esto mismo se puede aplicar a la obligación de que se le proporcione un lugar seguro para que guarden sus objetos personales y que no utilizan durante su jornada laboral.**

**V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores, en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes, y otros centros de trabajo análogos, la misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.**

**Esta es una atinada medida, tendiente a cuidar la salud de los trabajadores, toda vez que durante la jornada laboral deben existir momentos de descanso para los trabajadores, puesto que no es aconsejable que permanezcan de pie durante todo momento en la prestación de sus servicios, lo que ocasionaría a la larga serios problemas de salud, y la producción en la empresa o establecimientos se vería seriamente mermada.**

**VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.**

Obligación sumamente importante, puesto que el respeto mutuo dentro de una empresa o establecimiento es indispensable para la realización del trabajo y el buen funcionamiento de la misma, “esta obligación contiene un doble aspecto ya que el respeto debe otorgarse como individuo y como trabajador, por lo que no se justifica que por el hecho de que el trabajador resulte ser un subordinado, el patrón pueda faltarle al respeto, el incumplimiento de esta obligación puede provocar la rescisión de contrato de trabajo por parte del trabajador”. (11)

**VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.**

Esta obligación se puede considerar de tipo administrativo, aunque generalmente, por desconocimiento de los trabajadores, el patrón no expide la constancia mencionada, sino que únicamente realiza el pago de los días laborados por el trabajador, sin que esto quiera decir que la obligación no existe.

(11) Bermúdez Cisneros Miguel “Las obligaciones en el Derecho del Trabajo”.  
Cárdenas, Editor y Distribuidor México, 1978. p.96

**VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.**

Obligación patronal que podría traducirse en una garantía para el trabajador que al ser separado de una empresa y al intentar formar parte de otra, pudiera probar fehacientemente su experiencia sobre los servicios en los que ha de ser contratado, o bien, en casos, realizar reclamaciones justas por indemnizaciones al ser separados del empleo.

**IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados electorales y censales a que se refiere el artículo 5o. de la Constitución, cuando deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.**

Puesto que es un derecho cívico de los Ciudadanos, plasmado en la Constitución, el participar en el ejercicio del voto en las elecciones populares, y el cumplimiento de los servicios de jurados electorales y censales, el patrón debe conceder a sus trabajadores el tiempo necesario para este ejercicio, cuando deban cumplirse dentro de su jornada laboral.

**X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre**

que avisen con la oportunidad debida y que al número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique al patrón, a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupan, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos considerándolos como de planta después de seis años.

Esta obligación se estableció, dado que la función desempeñada por algunos trabajadores, requiere que estas funciones se realicen fuera del centro de trabajo y durante la jornada laboral convenida.

**XI.-** Poner en conocimiento del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

Lo anterior, garantiza el derecho correlativo que tienen los trabajadores, que aspiren al puesto vacante, logrando así su superación personal en el trabajo y consecuentemente un aumento en su salario, que se traduciría en un mejor modo de vida para él y su familia.

**XII.- Establecer y sostener las escuelas 'Artículo 123 Constitucional', de conformidad con lo que dispongan las Leyes y la Secretaría de Educación Pública.**

Como se desprende de esta misma fracción, tiene un origen Constitucional, por lo cual se considera importante transcribir textualmente la fracción XII del artículo citado y que menciona "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estarán obligadas, según lo determinen las Leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, esta obligación, se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan al Fondo de la Vivienda a fin de construir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos, créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social, la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones que administren los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales el trabajador podrá adquirir en propiedad las habitaciones mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios para la comunidad”.

XIII.- Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las Leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

El Legislador se ocupó de manera prioritaria, de esta cuestión, tratando así de erradicar por completo la grave “enfermedad del analfabetismo, y así lograr, algún día que nuestro país se libre de la ignorancia, la violación a esta obligación se sanciona conforme a los dispuesto por el artículo 886 de la propia Ley.

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designando en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas, el patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año, o cuando observe mala conducta, pero en estos casos será sustituido

**por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado durante un año por lo menos.**

**Esta se considera como una obligación educativa, además de que con esto, el patrón obtiene también ventajas, dado que al concluir los empleados sus estudios, e incorporarse nuevamente a sus labores, aportaran los conocimientos adquiridos para mejorar la producción y las relaciones entre sus compañeros de trabajo, y al otorgar este tipo de becas a los hijos de sus trabajadores, el patrón contribuye a mejorar la calidad de vida de sus familias.**

**XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento, es una de las obligaciones fundamentales y novísimas en la Ley, que se establece con cargo al patrón, a través de ella se logrará tener una mano de obra más calificada.**

**XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, en las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes, para estos efectos, deberán modificar en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.**



Con esta obligación, el patrón debe proporcionar al trabajador durante su trabajo ambiente seguro, higiénico y en el cual se esperten las buenas costumbres, proporcionando al trabajador los medios profilácticos se evitarán los males profesionales, así mismo para una buena higiene, se debe contar con equipos de protección o de medios tendientes a la defensa física del obrero, con lo que es indispensable aberturas largas para la luz natural, remoción periódica de los residuos de la producción, separación de la empresa de personas portadoras de enfermedades infecto-contagiosas, etc.,.

**XVII.-** Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las Leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y en general en lugares en que deban ejecutarse las labores, y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instrumentos que se expidan, para que se presten oportunamente y eficazmente los primeros auxilios, debiéndose dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra, dado que es de primera importancia proteger la vida y la integridad física de los trabajadores ya que su dignidad humana requiere pleno reconocimiento por parte del Estado y de los empresarios, lo más importante es el elemento humano que con su esfuerzo genera servicios y bienes.

Esta es una obligación que debe ser fielmente cumplida dada la vigencia del contrato de trabajo, y que varios dispositivos legales tutelan el

trabajo, la Ley necesariamente debe ser respetada, el Patrón no puede obstruir a su voluntad la Ley, de modo que esta obligación proviene del orden natural de las cosas jurídicas.

**XVIII.-** Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

“La publicidad a que se refiere esta obligación es necesaria, porque no basta la existencia de reglamentos de medidas de seguridad e higiene, sino que se requiere que los propios trabajadores a quienes van dirigidas tales disposiciones, las conozcan para su debida observancia”, (12), por lo que los patrones deberán fijar visiblemente en los lugares donde se presta el servicio las disposiciones conducentes de los reglamentos, instructivos y medidas a adoptarse para prevenir cualquier riesgo.

**XIX.-** Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

(12) Bermúdez Cisneros Miguel. Ob. Cit. p. 102.

Para que esta obligación tenga vigencia y pueda ser cumplida por el patrón, es necesario que el trabajador cumpla a su vez, con el deber que tiene de observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los mismos. Considerándose esta obligación de contenido de previsión social, para aplicarse únicamente en lugares señalados y bajo condiciones previstas.

XX.- Reservar cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios Municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo estén a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.

Esta obligación en su práctica resulta de difícil cumplimiento, puesto que los centros de trabajo, que se ubican fuera de una zona urbana, lo hacen buscando un menor costo de los terrenos, y muchas veces carecen de medios económicos para cumplir con las exigencias de la Ley, así también que a mayor distancia de las zonas urbanas es menor el costo del terreno, y mucho más difícil es que cuenten con un terreno de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de los servicios que marca la Ley, ya que en muchos casos, el terreno en que se ubica la empresa es mucho menor a tal cantidad, con lo que a

**este aspecto se refiere, la Ley debería ser más flexible.**

**XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.**

Esta se puede considerar una obligación de cooperación, proporcionando así independencia a los sindicatos para ejercer sus funciones, facilitándole un domicilio social ajeno al local de la empresa, y con las facilidades que se regularía en un centro rural, separado de los centros urbanos a una distancia prevista por la Ley.

**XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI.**

Todo trabajador sindicalizado, está obligado en los términos de sus estatutos a aportar cuotas para el sostenimiento de sus organizaciones gremiales, las cuales se fijan en asambleas ordinarias o extraordinarias, “sin embargo como lo establece la fracción que se analiza, el patrón únicamente podrá descontar los conceptos on carácter ordinario, en caso de que el patrón

**descuento alguna cantidad por extraordinarias, el trabajador puede reclamar y el patrón estará obligado a reembolsar su importe, aún cuando ya lo hubiera entregado al sindicato.” (13)**

**XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la construcción, constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV.**

Para que el patrón pueda cumplir con esta obligación es necesario que el trabajador haya manifestado expresa y libremente su conformidad, estos descuentos no deben ser mayores del 30% de las cantidades excedentes del salario mínimo, esto se convierte en una medida promotora del cooperativismo y del ahorro de los trabajadores.

**XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.**

(13) Briseño Ruiz Alberto. Ob. Cit. p. 261.

Para el cumplimiento de esta obligación, los inspectores llevarán a cabo las visitas de inspección de acuerdo con las instrucciones recibidas, acompañados de las partes o de una sola de ellas, también se pueden hacer acompañar de peritos, cuando el objeto de la inspección lo requiera, podrán realizar interrogatorios a los empleados de las empresas, interrogatorios que tendrán el carácter de confidencial, de cada visita se levantará el acta correspondiente, en la que se harán constar las irregularidades que se localizaron y los datos necesarios para calificar la infracción, con lo que comprobada la irregularidad; los inspectores fijaran a los patrones un plazo improrrogable para que se subsane la deficiencia comprobada.

**XXV.-** Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

Este tipo de actividades culturales y deportivas enaltecen y dignifican no sólo al trabajador, sino que al mismo centro donde prestan sus servicios, por lo que el patrón debe proporcionar equipos y útiles necesarios para que sus trabajadores desarrollen estas actividades.

**XXVI.-** Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110 y entregar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor

**solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.**

**Las deducciones a que se hace mención en la fracción anterior, se refieren a pagos de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores, o bien para garantizar los créditos otorgados por diferentes instituciones a modo de que los trabajadores adquieran diversos bienes, estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.**

**XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;**

**En este caso el patrón no podrá obligar a las trabajadoras en estado de gestación a realizar actividades que sean riesgosas para su salud o la del producto, y lo obliga a otorgarle durante el embarazo el alumbramiento y el puerperio; algunas prestaciones como las que señalan los artículos 102 y 109 de la Ley del Seguro Social y que a la letra dice;**

### **ARTICULO 102;**

**En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo el alumbramiento y puerperio, las siguientes prestaciones;**

**I.- Asistencia obstétrica**

**II.- Ayuda en especie por seis meses para lactancia; y**

**III.- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.**

### **ARTICULO 109;**

**La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del salario promedio durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.(14)**

**XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la Ley.**

**Esta obligación tiene amplia relación con la capacitación y adiestramiento, así como con la seguridad e higiene, dado que el patrón como parte de la relación laboral, debe participar en la instrumentación de cursos, manuales y reglamentos para mejorar ambos conceptos.**

**(14) Moreno Padilla Javier. Ob. Cit. p. 95 y 98.**



Además de las obligaciones antes analizadas, la Ley de la materia impone a los patrones algunas otras, como las establecidas en los artículos que a continuación se señalan:

**Artículo 7o.-** En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una porción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

En el anterior artículo se establece la obligación que tiene los patrones de preferir ante todo a un trabajador mexicano de un extranjero, garantizando así la mano de obra mexicana, y no deben permitir que en sus empresas exista un número exagerado de trabajadores extranjeros.

**Artículo 136.-** Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Esta obligación tiene un origen Constitucional, dado que el ordenamiento legal máximo, en la fracción XXX de su artículo 123, estima de utilidad social la construcción de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

La Ley también ha considerado un sistema, cuya finalidad primeramente consiste en que sean las empresas las que manifiesten si disponen de habitaciones, en caso negativo, que se determine en un convenio la forma como cumplirá su obligación; pero si las empresas no disponen de habitaciones y si no pueden adquirirlas, la única solución posible es su construcción.

Ahora bien la Ley contempla obligaciones impuestas a los patrones, que pueden considerarse de no hacer, y que se encuentran contempladas en el artículo 133 de la Ley de la materia y que a continuación se mencionan.

**FRACCION I.-** Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sexo.

**FRACCION II.-** Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

**FRACCION III.-** Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiere a las condiciones de éste.

**FRACCION IV.-** Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

**FRACCION V.-** Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

**FRACCIÓN VI.-** Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.

**FRACCION VII.-** Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que otorgan las Leyes.

**FRACCION VIII.-** Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.

**FRACCION IX.-** Emplear el sistema "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.

**FRACCION X.-** Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones, y

**FRACCION XI.-** Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

## **B) OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

Aún cuando la Ley contiene un carácter tutelar para con los trabajadores, esto no impide que ésta misma consigne las obligaciones mínimas que deberán cumplir para que la relación de trabajo sea armónica en beneficio de los servicios que presten y del objeto de la empresa y el incumplimiento de éstas puede dar lugar a una falta de probidad y como consecuencia, el despido justificado del trabajador.

**El artículo 134 de la Ley que son obligaciones de los trabajadores:**

**FRACCION I-** Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

Esta obligación otorga al patrón una garantía en cuanto a la conducta que el trabajador debe guardar durante la prestación de sus servicios, además siendo estas disposiciones de orden público, no queda al arbitrio de los trabajadores el cumplir o no con las disposiciones laborales legales.

**FRACCION II.-** Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

Esta es una obligación importante en vista de la necesidad de evitar al máximo los accidentes y enfermedades de trabajo, así como evitar que si un trabajador padece de alguna enfermedad infecto-contagiosa, no provoque una epidemia entre sus compañeros de trabajo, por lo que el patrón puede separarlo de sus labores.

**FRACCION III.-** Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Esta obligación bien pudiera explicarse en el concepto de subordinación jurídica que consiste, cabalmente en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas, puesto que al celebrarse un contrato de trabajo, no puede pensarse que el trabajador realizará las actividades por las que fue contratado, sin la dirección del patrón o su representante.

**FRACCION IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenido.**

Se considera esta obligación como la más importante que debe cumplir el trabajador y esto se puede traducir, según lo manifiesta el Licenciado Cabanillas "El trabajador con diligencia, que es la cantidad y calidad y cualquier otro criterio que sirva para probar el desempeño que el trabajador cualquier otro criterio que sirva para probar el desempeño que el trabajador tiene en el cumplimiento de la labor que se le encomendó"(15). En cuanto a la forma, tiempo y lugar convenidos, debe realizarlo la mejor forma, teniendo en cuenta sus capacidades, y de los elementos y tiempo con que disponga, el que no se realice el trabajo en el tiempo convenido, implicaría pérdida económica para el patrón, y la realización del trabajo fuera del lugar convenido, favorecería a que se perdieran los principios de subordinación o dirección, el

(15) Cabanillas Guillermo "Compendio de Derecho Laboral"  
Tomo I, Bibliografía Omeba, Ed. Libreros p. 457.

**incumplimiento de esta obligación daría lugar a una rescisión de contrato de trabajo sin responsabilidad del patrón.**

**FRACCION V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.**

El motivo de la inasistencia del trabajador a sus labores, sin que el patrón esté enterado del motivo de tal inasistencia, puede provocar que el primero de los mencionados aplique las medidas disciplinarias necesarias contra el otro, de acuerdo con su respectivo reglamento interior de trabajo, como esta misma fracción establece puede mediar el caso fortuito o la fuerza mayor, pero deberá el trabajador acreditar la existencia de esas circunstancias.

**FRACCION VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.**

El incumplimiento de esta obligación, produce una falta de probidad, lo que ocasionaría una rescisión de contrato sin responsabilidad para

**el patrón, cuando se den los supuestos de excepción que se mencionan, el patrón debe acreditarlos en el momento en que se peca.**

**FRACCION VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio.**

Esta obligación se considera de suma importancia para la buena marcha de las relaciones de trabajo, dentro de las empresas o establecimiento, y esto no se refiere sólo a los trabajadores, sino también a los patrones e incluso a las personas ajenas a la empresa.

**FRACCION VIII.- Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.**

Esta obligación se encuentra fundamentada en el artículo 65 de la Ley que nos ocupa, y que manifiesta, que dados los supuestos mencionados en la fracción anterior, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males, y esto es un principio de fidelidad que todo trabajador debe guardar para con su patrón.

**FRACCION IX.- Integrar los organismos que establece la Ley.**



Dado que son varios los organismos laborales que se integran bipartita o tripartitamente, como las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad y las Comisiones de Salario; se requiere que cada día más la participación de los trabajadores y no como un derecho, sino como una obligación.

**FRACCION X.-** Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

Esto se considera una medida a garantizar la salud de los trabajadores, por lo que se debe cumplir estrictamente con esta obligación y su incumplimiento ocasionaría una rescisión de contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

**FRACCION XI.-** Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

Esto también se deriva del tipo preventivo, y de esta manera se evitará la propagación, con lo que se mejorará la producción.

**FRACCION XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de patrones.**

Esta obligación también se deriva del principio de fidelidad laboral que ya mencionamos.

**FRACCION XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.**

El incumplimiento de lo anterior puede ocasionar la rescisión de contrato sin responsabilidad del patrón, ya que si el trabajador revela algún secreto de fabricación ocasionaría pérdidas económicas al patrón.

Al igual que a los patrones, la Ley impone a los trabajadores obligaciones de no hacer y que se encuentran reguladas en el artículo 135 y que son:

**FRACCION I.-** Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o de la empresa, o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.

**FRACCION II.-** Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

**FRACCION III.-** Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima, o elaborada.

**FRACCION IV.-** Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

**FRACCION V.-** Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

**FRACCION VI.-** Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes o punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

**FRACCION VII.- Suspender las labores sin la autorización del patrón.**

**FRACCION VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.**

**FRACCION IX.- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.**

**FRACCION.- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.**

Como se menciona al inicio del presente capítulo, también existen obligaciones que pueden pactarse entre las partes y que se establecen en los respectivos Contratos Colectivos de Trabajo, como es el caso de los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social, quienes además de la obligación que tienen de cumplir las disposiciones señaladas, deben cumplir las que establece el artículo 64 del Reglamento Interior de Trabajo inserto en su Contrato Colectivo y que son las siguientes:

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

-- No incurrir en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos, en contra de otros trabajadores o derecho-habientes y demás personas que ocurran al lugar donde presten sus servicios.

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

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

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

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

-- A cumplir estrictamente el Reglamento mencionado en la parte que les corresponda.

-- Dedicarse a las labores que les han sido asignadas en función de sus categorías y profesiogramas.

-- Abstenerse de efectuar o participar en el centro de trabajo en rifas, colectas o actos de comercio o giro.

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

-- Portar el gáfete identificatorio durante la jornada de trabajo

### **C) TIPOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL I.M.S.S**

Como se ha mencionado en el capítulo primero de este trabajo, para que el Instituto Mexicano del Seguro Social cumpliera con las labores para las que fue creado, fue necesario que contratara empleados que las realizaran, y dentro de estos empleados deberían existir los que dirigieran, inspeccionaran, vigilaran y fiscalizaran estas actividades, con lo que los que realizan estas actividades son considerados empleados de confianza dentro del Instituto, existiendo dentro del mismo dos clases de estos empleados y son;

## **TRABAJADORES DE CONFIANZA "A"**

Son aquellos que son libremente designados por el Instituto, sin para su contratación medie la opinión del sindicato, como sucede con los otros tipos de trabajadores al servicio de este Instituto; y son trabajadores de confianza "A", al servicio del mismo, según establece la cláusula 12 del Contrato Colectivo de Trabajo.(16)

**1.- El Director General**

**2.- Los Subdirectores Generales**

**3.- El Secretario General**

**4.- Los Titulares de las Jefaturas y Subjefaturas**

**5.- El personal adscrito directamente al servicio de las Oficinas Superiores (Dirección General, Subdirecciones Generales y Contraloría General) no mencionados expresamente como confianza "B", y todo el personal de la Jefatura de Relaciones Laborales.**

(16) Contrato Colectivo de Trabajo. I.M.S.S. - S.N.T.S.S. 1993-1995

**6.- Los Delegados del Distrito Federal, los Delegados y Subdelegados Regionales y Estatales, así como los Supervisores Generales.**

**7.- Los Jefes de Departamento y los Encargados de las Oficinas Autónomas no señaladas como de confianza "B".**

**8.- Los Secretarios Particulares de los enumerados.**

**9.- Los que hagan las veces de Jefes de Departamento, o de Encargados de Oficinas Autónomas de las Delegaciones Regionales y Estatales, siempre que efectúen trabajos correspondientes a las Dependencias Centrales del Instituto en el Distrito Federal.**

**10.- Los asesores técnicos, siempre que no desempeñen funciones tabuladas.**

**11.- Los miembros de las Comisiones Técnicas, de Eficiencia, Organización, Riesgos de Trabajo, Estudios de Reformas a la Ley de implantación del Seguro Social en nuevas circunscripciones territoriales.**

**12.- Los Representantes del Instituto ante las Comisiones y Subcomisiones Mixtas pactadas por las partes y consignadas en el Contrato Colectivo de Trabajo.**



**13.- Los Ingenieros y Supervisores en las obras de construcción.**

**14.- Los Mandatarios Especiales del Instituto ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje en los asuntos de controversia entre el Instituto y sus trabajadores, los Jefes de los Servicios Jurídicos Delegacionales, incluyendo los Asesores Técnico - Jurídicos, de las Delegaciones Regionales y Estatales.**

**15.- Los Médicos Instructores Coordinadores de Enseñanza de Unidad Médica de Campo, los Jefes de Oficina de Almacenes e Inventarios, de Asuntos Internacionales, los de Departamento de Control de Presupuesto y de la Jefatura de Servicios de Personal y Desarrollo, así como los de todas aquellas Oficinas que por la índole de sus trabajos así lo requieran y que no estén señalados expresamente como trabajadores de confianza "B".**

**16.- Los Inspectores que el Instituto designe para vigilar las diversas labores que la Ley le encomiende.**

**17.- El personal que realice labores de Auditoría.**

**18.- Los Encargados de Oficinas "C", los Jefes de Dependencia "D", los Asesores Técnicos "B", los Ayudantes Especiales "B", los Supervisores "A" de la Unidad de Sistematización y los Entrenadores "B".**

Es importante señalar que el salario que se otorga a quienes desempeñan estas actividades no deben encontrarse tabuladores en el respectivo capítulo de tabulador de sueldos del propio Contrato de Trabajo vigente celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

### **TRABAJADORES DE CONFIANZA "B"**

Este tipo de trabajadores son designados por el Instituto en términos del Reglamento para la Calificación y Selección de puestos de Confianza "B", pactado entre el I.M.S.S y el S.N.T.S.S., seleccionándolos entre el personal de base (sindicalizados), con una antigüedad mínima de dos años en el Instituto y que desde luego reúnan los requisitos técnicos y psicológicos que requiera el puesto a ocupar, y al igual que los trabajadores de confianza "A", sus sueldos no se encuentran tabulados.

El Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social a través de sus distintas Secciones tiene facultades para objetar el hecho de que a cierto trabajador de base se le promueva a ocupar una plaza de confianza "B", desde

**luego que debe aportar pruebas suficientes en las que funde su objeción, las mismas que serán calificadas por el Director General, quien determinará, si estas pruebas son fehacientes, retirar al trabajador en un plazo de ocho días.**

**Todo trabajador de base que ocupe un puesto de confianza "B", quedará suspendido de sus derechos sindicales, con lo que deberá, como requisito indispensable antes de entrar en funciones, solicitar una licencia al sindicato, y así en casos de regresar a su puesto de base cuando sea necesario, ya sea por voluntad propia, o por que el Instituto le pierda la confianza, previa investigación administrativa que se practique, y que haya motivos suficientemente razonables para que esto ocurra, puedan hacerlo sin perder ninguno de sus derechos como empleados sindicalizados.**

**Son trabajadores de confianza "B" al servicio del Instituto, los que ostenten las siguientes categorías;**

**1.- Los Jefes de Departamentos Administrativos de todas las Jefaturas de Servicios.**

**2.- Los Jefes de Departamento de Operación, de Apoyo Técnico y de créditos de la Jefatura de Servicios de Personal y Desarrollo.**

**3.- Los Jefes de Departamentos de Afiliación, de Prestaciones en Dinero, de Vigencia de Derechos y de Estadística, de la Jefatura de Servicios Técnicos.**

**4.- Los Jefes de Departamentos de Sistemas Manuales, de Operación, de Producción y Mantenimiento, y de Informática Médica de la Jefatura de Sistematización.**

**5.- Los Directores de Guarderías y los Coordinadores Generales de Programas de Guarderías de la Jefatura de Servicios de Nuevos Programas.**

**6.- Los Jefes de Agencias Administrativas y los Jefes de los Departamentos de Promoción de la Emisión, de Promoción de Cobro, de Control de Cartera, de Control de Operaciones, de Investigación y Operación y Mantenimiento, así como de la Unidad de Emisión y Cobranza, Los Jefes de Oficina "E", "H", y "J", los Cajeros "A", "B", "C", y "D" y los Asesores Técnicos "A" y "C" de la Tesorería General.**

**7.- Los Jefes de Departamentos y Directores de Centros de Seguridad para el Bienestar Familiar de la Subdirección General de Prestaciones Sociales.**

**8.- El Jefe del Departamento de Contabilidad de la Contraloría General.**

**9.- Los Jefes de Departamento de Impresiones y Microfilm, de Comunicaciones Eléctricas, de Correspondencia y Archivo, de Transportes, de Plantas de Lavado y de Superintendencia General de la Jefatura de Servicios Generales.**

**10.- Los Jefes de Departamento Clínico, los Jefes de División, los Jefes de Laboratorio de Análisis Clínicos, los Subdirectores de Unidades de Atención Médicos Coordinadores del Sistema Médico Familiar, los Directores de Unidades de Atención Médica, los Jefes de Zona del Valle de México, los Jefes de Servicios Médicos Delegacionales, los Supervisores Médicos, los Administradores de Unidades Médicas, los Encargados de Contabilidad de Unidades Médicas, los Encargados de Personal de Unidades Médicas, las Jefes y las Supervisoras de Enfermería, las Jefes y Supervisoras de Trabajo Social, los Jefes de Ropería, los Jefes de Intendencia, los Jefes de Archivo Clínico, los Jefes de Servicios de Alimentación, los Jefes de Departamento de la Jefatura de Medicina del Trabajo, y de Medicina Preventiva de la Subdirección General Médica.**

**11.- Los Administradores de Tiendas y los Encargados de Velatorios de la Subdirección General de Servicios Institucionales.**

**12.- Los Auxiliares de Entrenador, y Entrenador "A".**

**Las categorías no contempladas en esta cláusula y las nuevas que se adicionen a las mencionadas, serán creadas por acuerdo de las partes, tomando en consideración la naturaleza de sus funciones, y no la designación del puesto que se les dé.**

**En la creación de nuevas categorías de confianza, por ningún motivo se contemplarán funciones tabuladas conforme a lo establecido por el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo.**

**El Instituto dará aviso oportuno al Sindicato del número de trabajadores de confianza que designe de acuerdo a esta cláusula, especificando puesto y adscripción de cada uno de ellos.**

**La totalidad de los trabajadores de confianza nunca podrá exceder del diez por ciento del número total de trabajadores de base.**

## **D) RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL I.M.S.S.**

En el capítulo respectivo y en el cual se habla de los conceptos de trabajadores de confianza, se estableció que son como los ojos y oídos del patrón y que tienen a su cargo, al Dirección, Fiscalización, Vigilancia, e Inspección de las labores que desarrollen los demás empleados, así también son los que conocen de ciertos asuntos confidenciales para la empresa, que no es conveniente que conozcan los otros trabajadores, y en el Instituto Mexicano del Seguro Social esto no es la excepción, ya que la responsabilidad de los trabajadores de confianza al servicio de este Instituto, es precisamente realizar tales actividades, tratando así que las labores realizadas por los empleados sindicalizados sean eficientes y con la calidad requerida para garantizar los servicios que se otorgan a los derecho-habientes, por lo que las responsabilidades de los trabajadores de confianza son de gran importancia, desde luego que dependiendo de las categorías que ostenten estos trabajadores dependerán sus responsabilidades.

Además de las responsabilidades antes mencionadas, los trabajadores de confianza al servicio del I.M.S.S. deben cumplir con las obligaciones que como simples trabajadores les impone la Ley Federal del Trabajo, y el mismo Reglamento de Trabajo, inserto en el Contrato Colectivo

de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, puesto que la Ley establece que las condiciones que rijan en el mismo debe extenderse a los trabajadores de confianza.

Dentro del I.M.S.S. y para que los trabajadores puedan cumplir con todas estas obligaciones y responsabilidades, y consecuentemente el mismo cumpla con las funciones por las que fue creado es necesario y una costumbre, y como sabemos la costumbre "es la práctica efectiva y repetida de una determinada conducta"<sup>(17)</sup>, que los trabajadores de confianza prolonguen su jornada de labores, sin que necesariamente exista riesgo inminente como establece la Ley, y que realicen actividades diferentes por las que fueron contratados, y que incluso las tengan que realizar fuera del lugar convenido, y sin que exista indemnización extra alguna por este tipo de trabajos, y exponiéndose el trabajador en caso de negarse a realizar lo anterior a que se utilice en su contra el sistema de "ponerlo en índice", y con cualquier pretexto abrir investigación administrativa de tipo laboral, y desde luego comprobar las supuestas irregularidades que se atribuyen y con esto perderle la confianza en el depositada e incluso rescindir su contrato de trabajo.

(17)Enciclopedia Temática. Andromar. "Lengua y Humanidad".  
Volumen II, Edit. Océano, Ed. 1994. España.



**Como ya se menciono, en ocasiones este tipo de empleados debe de realizar actividades por las que no fueron contratados y en lugares no convenidos, como es el caso, de los empleados con categoría de Abogados Procuradores, que son contratados para realizar las investigaciones administrativas de tipo laboral que ya hemos mencionado, y que se refieren a las irregularidades e incumplimiento de los trabajadores al servicio de este Instituto, de sus obligaciones, y aplicar las sanciones que correspondan, que van desde sanciones administrativas, hasta la rescisión de contrato de trabajo de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, y que se encuentran adscritos a las diferentes Oficinas de Relaciones Laborales en las Delegaciones del Distrito Federal y Foráneas, y quienes para cumplir con sus obligaciones, responsabilidades y normas y procedimientos establecidos, regularmente realizan actividades de mensajería, notificación de diversos documentos en las Unidades Administrativas y Médicas de este Instituto, sin que fueran contratados para las mismas, debiendo desplazarse a tales Unidades, siendo que no es el sitio convenido para realizar actividades, y muchas veces fuera de su jornada de trabajo, sin recibir remuneración extra por tales labores.**

**Con lo que la total responsabilidad del buen funcionamiento del I.M.S.S., y para que se cumplan los objetivos por los que fue creado, recae indiscutiblemente en los trabajadores de confianza, sin que al patrón le importe que como trabajadores que son, tienen derechos que les concede la Ley, y que este Instituto viola a cada momento, al hacer caso omiso de lo que establece**

primeramente el Reglamento Interior de Trabajo, inserto en el Contrato Colectivo de Trabajo, así como en la Ley Federal del Trabajo, e incluso en la propia Constitución, dejando así en total estado de indefensión a este tipo de trabajadores, quien sí realiza reclamación alguna al respecto es candidato, por solo este hecho, de que se le pierda la confianza en él depositada e incluso que se le separe de sus labores injustamente, poniendo en peligro su situación económica, y la estabilidad de su familia, ante la situación que vive nuestro país, aunque si bien es cierto, que puede acudir a las instancias legales laborales, para que se le reintegre su empleo, también es cierto que mientras dure el procedimiento, no contara con ingreso alguno y su familia sufrirá por esto., y desde luego debemos mencionar que el tiempo en que suele resolverse este tipo de controversias generalmente es de aproximadamente tres años, y por lo anterior es común que los empleados de confianza al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social acepten esta situación en la que se ve totalmente desprotegido.

## **CAPITULO III**

### **PROCEDIMIENTO LABORAL**

#### **A).- TIPOS DE TERMINACION LABORAL**

Empezaremos abordando este tema, dando un significativo de la palabra terminación que según el diccionario de la Lengua Española menciona que se trata de "Parte final de una obra o cosa".(18)

Tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la doctrina se ha preferido utilizar el vocablo "Terminación" solo en aquellas situaciones que no derivan de un conflicto (Extinción Ordinaria), por excepción, las causas extraordinarias de terminación reciben el nombre de despido o rescisión, precisamente cuando provienen del patrón y separación o retiro cuando el trabajador es quien lleva a cabo la rescisión, por violación a su contrato de trabajo.(19)

(18) Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Océano Uno, Grupo Edit. Océano Ed. 1992.

(19) Italo Morales Hugo "La Estabilidad en el Empleo" Edit. Trillas, Primera Ed., México. p. 83. Trillas

Con lo anterior podemos manifestar que la extinción de la relación laboral puede darse de manera colectiva o individual según lo señala la Ley Federal del Trabajo, en sus Artículos 38, 53, 401, y 434, que respectivamente establecen;

**ARTICULO 38.-** Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

**ARTICULO 53.-** Son causas de terminación de las relaciones de trabajo;

**I.-** El mutuo consentimiento de las partes.

**II.-** La muerte del trabajador.

**III.-** La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37, y 38.

**IV.-** La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y,

**V.-** Los casos a que se refiere el artículo 434.

**ARTICULO 401.-** El contrato Colectivo de Trabajo termina.

**I.-** Por mutuo consentimiento.

**II.-** Por terminación de la obra.

**III.-** En los casos del Capítulo VIII de este Título, siempre que en este caso, el contrato se aplique exclusivamente en el establecimiento.

**ARTICULO 434.-** Son causa de terminación de las relaciones de trabajo.

**I.-** La fuerza mayor o el caso fortuito, no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

**II.-** La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

**III.-** El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

**IV.-** Los casos del artículo 38; y,

**V.-** El concurso o la quiebra legalmente declarada si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

No obstante lo establecido por la Ley de la materia existen diversas clasificaciones en cuanto a las causas de terminación de las relaciones de trabajo, clasificaciones doctrinales, propuestas por autores en la materia, de las cuales consideramos mas adecuada, completa y apegada a la realidad jurídica de nuestro país, la establecida por el Licenciado Hugo Italo Morales (20), y que a continuación exponemos;

## **CAUSAS DE TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

### **I.- TERMINACION ORDINARIA**

#### **a) UNILATERAL**

- 1.- La Renuncia**
- 2.- La Jubilación**

#### **b) POR VOLUNTAD DE LAS PARTES**

- 1.- Por Mutuo Consentimiento**
- 2.- Muerte del Trabajador**
- 3.- Incapacidad del Trabajador**
- 4.- Cesión o Quiebra del Patrón**
- 5.- Las demás causas de Extinción de los Contratos o Imposibilidad (Colectivas).**

(20) Italo Morales Hugo, Ob. Cit. p. 85.

## **II.- CAUSAS SUI GENERIS DE TERMINACION**

- 1.- Cláusula de Exclusión**
- 2.- Insometimiento al Arbitraje**

## **III.- TERMINACION EXTRAORDINARIA**

- a) POR VOLUNTAD DE LAS PARTES**
  - 1.- Retiro (Rescisión del Trabajador)**
  - 2.- Despido (Rescisión del Patrón)**

**Clasificación, que como hemos manifestado consideramos completa y adecuada a la realidad del Derecho Positivo Mexicano, ya que abarca tanto las causas expresadas por la Ley y que ya se han indicado, así como otras, en las que estamos de acuerdo extinguen la relación laboral, con lo que ha continuación se analizaran cada una de estas propuestas por el Licenciado Italo Morales;**

## **I.- TERMINACION ORDINARIA**

### **a) UNILATERAL**

**1.- LA RENUNCIA-** En cuanto a relación laboral se refiere, tanto el patrón como el trabajador tienen la facultad de disolver el vínculo laboral que

los uno por lo tanto una decisión unilateral por parte del trabajador puede romper esta relación, con lo que se establece una renuncia, que debe reunir algunos requisitos como, hacerse por escrito, recomendándose que sea firmada por dos testigos mayores de edad, misma en la que el patrón deberá asentar su conformidad de dar por terminada la relación de trabajo, y en este punto es donde se da la voluntad de las partes, no requiriéndose por parte del patrón posteriores formalidades, ya que “con la sola renuncia firmada por el trabajador y aceptada por el patrón, puede este designar al sustituto y proceder a darlo de baja en sus nóminas y en el Seguro Social”.(21)

Cuando el trabajador cuente con mas de un año de servicios para el patrón y presente su renuncia, y este surta todos sus efectos como terminación de la relación laboral. será requisito necesario que el patrón asiente en el mismo escrito su conformidad y con ello se deslindara responsabilidad alguna al trabajador, no siendo el caso de los trabajadores que cuentan con mas de un año de servicios, puesto que al presentar estos su renuncia, no es requisito que el patrón exprese su conformidad ya que según establece el artículo 50. de nuestra Carta Magna “El contrato de trabajo solo obliga a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin que pueda exceder de un año, en perjuicio del trabajador, agregando que en ningún caso puede hacerse coacción sobre su persona”.(22)

(21) Borell Navarro Miguel, “Análisis de Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo”  
Edit. PAC México 1989. p. 74

(22) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 50.



En los casos de renuncias en que ambas partes manifiesten su voluntad de dar por terminadas las relaciones de trabajo, esta debe ser respetada por las autoridades laborales, no siendo necesaria su ratificación ante las mismas, aclarando que salvo que se vean mermadas las prestaciones a que tiene derecho el trabajador se podrá por parte de este, solicitar la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dado que la renuncia a la relación laboral no implica renuncia a derechos que a su favor estipulan tanto nuestra Carta Magna, como la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica, es muy común que el patrón, mediante coacción, intimidación y amenazas, obtenga un escrito de renuncia firmado por el trabajador, ocultando así, un despido injustificado. Lo anterior no es la excepción dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social, y sus trabajadores, lo cual a continuación se explica claramente.

Se ha manifestado en el presente trabajo que las relaciones de trabajo entre el I.M.S.S. y sus trabajadores ya sean de base o de confianza, se regirán por lo estipulado, primeramente, en el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor celebrado entre el Instituto y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, por lo que todo tipo de sus trabajadores gozaran de los derechos que se especifican en las cláusulas y artículos del mismo, por lo cual antes de aplicar sanción alguna a sus trabajadores deberá realizarse investigación administrativa a efecto de comprobar o desmentir las irregularidades imputables

al empleado en cuestión, siendo el caso de que cuando se práctica tal investigación laboral, es muy frecuente que, aún no comprobándose la irregularidad imputable al trabajador investigado se obtenga que este firme su renuncia como es el caso del expediente de investigación número 073/94 en donde se trato de comprobar las irregularidades imputables al C. ARTURO ROBERTO ZARATE CARRERA, matrícula 1909193, categoría Subdirector Médico, adscrito al Hospital de Infectología del C.M.R., consistente en no realizar con eficiencia y responsabilidad las labores inherentes a su categoría, y en el cual no obstante que el trabajador, en acta administrativa negó los hechos que se le imputaron, se logró que firmara su renuncia al puesto de confianza que venía desempeñando, tal y como se demuestra en el acta mencionada y que a continuación se transcribe:

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**DELEGACION No. 2 NORESTE DEL DISTRITO FEDERAL**  
**JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS**  
**DEPARTAMENTO DE ASUNTOS CONTRACTUALES**  
**OFICINA DE RELACIONES LABORALES**

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las ocho horas del día siete de julio de mil novecientos noventa y cuatro, ante la C. MARIA DE LA LUZ CERON ARISTA, empleada de la Delegación No. 2 Noreste del D. F., con la categoría de Nivel 44 Abogado Procurador, comparece previa cita, en base al

citatorio 2755 del 04 de julio de 1994, suscrito por el Lic. HECTOR MANUEL SALAZAR RUESTRA, Jefe de la Oficina de Relaciones Laborales, dándose debido cumplimiento a las cláusulas 55 y 55bis del C.C.T. vigente, el C. ARTURO ROBERTO ZARATE CARRERA, quien por sus generales dijo llamarse como ha quedado escrito, ser de 48 años de edad, estado civil soltero, originario de Oaxaca, Oax., con domicilio particular Tetrzzini No. 274 Col. Vallejo, Delegación Política Gustavo A. Madero, C.P. 07870, D. F.- A preguntas que se le formulan en relación a sus condiciones generales de trabajo manifiesta; haber ingresado al servicio el día 01 de marzo de 1971. matrícula 1909193, categoría Subdirector Médico, adscrito al Hospital de Infectología del C.M.R., horario de labores de 20:30 a 07:20 horas, lunes, miércoles y viernes, descansando domingos de cada semana, tipo de contratación confianza "B" haber recibido anticipo de aguinaldo en la primera quincena del mes de enero, número de afiliación al I.M.S.S., 176460048, recibir atención médica en la U.M.F. No. 11, no tener adeudo alguno con este Instituto, haber disfrutado de todos sus periodos vacacionales, sueldo quincenal N\$1,246.14; antigüedad efectiva en el I.M.S.S., 22 años, 21 quincenas 05 días, con puesto de base como médico No Familiar, con adscripción en el Hospital de Infectología del C.M.R.....

Con el objeto de que manifieste lo que a su derecho corresponda en relación a los oficios 593 y 066 de fechas 23 y 22 de junio de 1994, suscritos por el Dr. Humberto Badillo Gómez, Titular de la Jefatura de Servicios Médicos, y el Dr. Sergio M. González Sánchez, Director del Hospital de Infectología del C.M.R.

mediante el cual reportan al C. ARTURO ROBERTO ZARATE CARRERA, matrícula 1909193, categoría Subdirector Médico, con adscripción al Hospital del Infectología del C.M.R., por irregularidades consistentes en; no realizar con eficiencia y responsabilidad las labores inherentes a su categoría, puesto que el día 21 de junio de 1994, aprox., a las 02:45 horas mostró total indiferencia ante el problema suscitado con el paciente Tomas Meneses Martínez, afiliación 0679 57 1316, hospitalizado en la cama 222 de su centro de trabajo; quien se encontraba sumamente violento e intentaba agredir físicamente al personal de enfermería, y al no realizar las acciones correctas con toda ética profesional para tranquilizar al paciente, al haberle comentado que si no se portaba bien usted tenía metralletas y el se encontraba rodeado, lo que provocó que el paciente se pusiera mas violento y agresivo poniendo en peligro con esto la integridad física del él, de los pacientes hospitalizados en el mismo cubículo, quienes presenciaron todo el problema, así como del personal que labora en esa unidad, alterando el orden y la disciplina de la misma; y también por comportarse de manera prepotente y sarcástica para con el personal de enfermería al decirles que como ellas recibían un sueldo del 20% resolvieran el problema: hechos conocidos por el I.M.S.S. el 21 de junio de 1994.....

Enterado del motivo por el cual fue llamado a declarar y en uso de la palabra, el compareciente manifiesta: que efectivamente presta sus servicios para este Instituto, bajo las condiciones generales de trabajo que han quedado descritas, y que para mayor abundamiento de datos en la presente investigación declara; Que son falsas las irregularidades que se le atribuyen, toda vez que en ningún

momento el día 21 de junio de 1994, actuó de manera indiferente ante el problema que se suscito con el paciente hospitalizado en la cama 222, puesto que acudió a resolver el problema y que en ningún momento le menciono que el compareciente portaba metralletas y que el paciente se encontraba rodeado, sino que en todo momento trato de tranquilizarlo a través de las palabras, lo que no resulto y fue necesaria la intervención del personal de servicios básicos, para hacer al paciente y administrarle un tranquilizante de acuerdo con la conducta que presentaba y que una vez lo anterior, fue posible trasladar al paciente a su cama, en donde permaneció tranquilo, y con lo anterior concluyo la intervención del compareciente, y que al terminar su jornada laboral, informo de tales hechos al Director de su centro de trabajo, mediante la supervisión de la subdirección médica de ese día.- A continuación y en uso de la palabra la Representación Institucional le formula al compareciente las siguientes preguntas: Se le pregunta si es su obligación desempeñar con eficiencia y responsabilidad las labores que le corresponden de acuerdo a su categoría, contestando; que si es su obligación; Se le pregunta si es su obligación conducirse con probidad y honradez en el desempeño de su trabajo, Contestando, que si es su obligación; Se le pregunta si es su obligación no incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de otros trabajadores o derecho-habientes y demás personas que ocurran al lugar donde presta sus servicios; Contentando, que si es su obligación; Se le pregunta si es su obligación prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, por causas de siniestro, riesgo inminente o peligro para personas o intereses de

este Instituto, Contentando, que si es su obligación; Se le pregunta si es su obligación ejecutar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos, Contestando; que si es su obligación, y esto se avala puesto que tiene 12 años desempeñando sus actividades como Subdirector Médico; se le pregunta, si es su obligación abstenerse de ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que desempeñe su trabajo, Contestando que si es su obligación; se le pregunta dada su calidad de empleado de confianza, y como Subdirector Médico, del turno nocturno en el Hospital de Infectología del C.M.R., si es su obligación resolver con toda ética profesional los problemas de toda índole que se susciten durante su horario de labores, Contestando; que si es su obligación; Se le pregunta dadas sus respuestas anteriores; por que motivo entonces el día 21 de junio de 1994, siendo aproximadamente las 2:45 horas mostró total indiferencia ante el problema que se suscitaba con el paciente Tomas Meneses Martínez, Afiliación 0679 57 1816, hospitalizado en la cama 222, cuando fue comunicado de tales hechos, por el personal de Enfermería, Contestando, que este hecho es falso, como ya lo manifestó, y que la verdad es como lo redactó en la hoja de supervisión de la Subdirección Médica de su centro de trabajo y como se lo comunico verbalmente al Director del mismo; Se le pregunta, por que motivo entonces en el momento en que fue comunicado de tales hechos por la enfermera Jefe de Piso María Alejandra Holten Pineda, con toda indiferencia le contesto "QUE QUIERE QUE YO

HAGA:, Contestando, que esto no es cierto, tan es así que inmediatamente acudió al piso; Se le pregunta por que motivo el día y hora mencionados no realizo las acciones correctas con la ética profesional que se requiera y como empleado de confianza, como es su obligación, para tranquilizar al paciente mencionado, y evitar así que se agrediera o agrediera al personal de este centro de trabajo, Contestando, que considera que realizó las acciones correctas con toda ética profesional, siguiendo los pasos que ha mencionado, al inicio de su declaración hasta lograr suministrar al paciente un tranquilizante y evitar así lastimar a alguna persona o a él mismo; Se le pregunta porque motivo y ante el hecho de que el paciente le refirió que se retirara, que tenía una arma en su poder, usted le manifestó que usted tenía metralletas y que el paciente se encontraba rodeado, Contestando que nunca dijo eso; Se le pregunta si considera que ante tales afirmaciones y ante el estado en que se encontraba el paciente se puso en peligro la integridad física, tanto de el, como del personal que labora en esa unidad y de los pacientes hospitalizados en el mismo cubículo, y que presenciaron estos hechos, Contestando, que efectivamente hubiera puesto en peligro la integridad física de las personas que se mencionan; Se le pregunta por que motivo el día y la hora mencionada se comporto usted de manera prepotente y sarcástica con el personal de enfermería al manifestarles, que como ellas recibían un sobre sueldo del 20% resolvieran el problema, si como Subdirector Médico y empleado de confianza es su obligación resolver cualquier tipo de problemas durante su jornada de trabajo en dicho centro hospitalario, Contestando, que esto es falso, puesto que en

ningún momento menciono lo de insalubridad, y que únicamente se dirigió al personal de enfermería para darles indicaciones de que prepararan el medicamento para tranquilizar al paciente y que una vez en su cama, lo sujetarán, puesto que el efecto del medicamento es transitorio, y podría volver a exitarse, y que obstante a todo lo anterior en este caso y por así convenir a sus intereses solicita le sea aceptada su renuncia al puesto de confianza que ha venido desempeñando como Subdirector Médico, turno nocturno del Hospital de Infectología del C.M.R., para regresar a su puesto de base como Médico no Familiar en la misma adscripción, y que para tal efecto presenta y deja su poder de la Representación Institucional, escrito de la fecha en que se actúa, haciendo patente su solicitud, Que es todo lo que tiene que manifestar.....

Con lo anterior se da por terminada la presente acta administrativa, siendo las nueve horas con treinta minutos del día de su fecha, firmando al margen y al calce el compareciente y demás personas que ella intervinieron, previa lectura y ratificación de su contenido.....

.....CONSTE.....

No obstante lo anterior el trabajador en cuestión presento su renuncia como empleado de confianza, renuncia que también aquí se transcribe:



**MEXICO, D.F.**

**07 DE JULIO DE 1994**

**DR. ARTURO GAYTAN BECERRIL  
TITULAR DE LA DELEGACION No. 2  
NORESTE DEL DISTRITO FEDERAL**

**ATN.; LIC. FRANCISCO FLORES GLEZ.  
JEFE DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS.**

Por este conducto solicito a Usted, mi renuncia a la plaza de confianza que vengo ocupando como **Subdirector Médico**, para regresar a mi anterior puesto de base con categoría de **Médico no Familiar**, adscrito al Hospital de Infectología, misma que deseo sea con efectos a partir del 7 de julio de 1994.

Agradeciendo de antemano, proporciono los siguientes datos:

**NOMBRE: ARTURO ROBERTO ZARATE CARRERA**

**MATRICULA 1909193**

**CATEGORIA ACTUAL:** SUBDIRECTOR MEDICO

**ADSCRIPCION ACTUAL:** HOSPITAL DE INFECTOLOGIA C.M.R.

**DOMICILIO:** TETRAZZINI 174 COL. VALLEJO  
**PARTICULAR** GUSTAVO A. MADERO C.P. 07870

**A T E N T A M E N T E**

**SE ACEPTA RENUNCIA A CONFIANZA A  
PARTIR DEL DIA 07 DE JULIO DE 1994.**

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL TRABAJADOR**

**LIC. FRANCISCO FLORES GONZALEZ  
JEFE DE SERV. ADMINISTRATIVOS**

**ANEXOS: Copia del último nombramiento de base y de confianza, así como  
Copia de último tarjeton de base y de confianza**

Demostrándose con lo anterior, que dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social, es común que a través de presiones e intimidación se obtengan renuncias de sus trabajadores, ocultando así despidos injustificados.

**2.- LA JUBILACION.-** Aún cuando esta causa de terminación laboral, no esta contemplada expresamente en la Ley, la Carta Superior de Justicia la reconoce.

**La Jubilación es 'EL DERECHO AL RETIRO REMUNERADO QUE TIENEN LOS TRABAJADORES CUANDO CUMPLIDO CIERTO PERIODO DE SERVICIOS Y LLEGAN A UNA DETERMINADA EDAD'.**(23)

Generalmente a la jubilación se le encuentra contemplada en los Contratos Colectivos de Trabajo, de lo que deriva que únicamente los empleados que laboren para empresas consolidadas económicamente cuenten con ésta prestación; la jubilación suele funcionar complementándose con las prestaciones derivadas de la seguridad Social, aunque si en una empresa, no existe un convenio de jubilación, el patrón no podrá obligar al trabajador a pensionarse por vejez en el régimen del Seguro Social.

Siendo el I.M.S.S., una empresa consolidada económicamente otorga a sus trabajadores la prestación de jubilación, y ello se encuentra estipulado en el pacto laboral celebrado entre este mismo y el Sindicato Nacional de Trabajadores del seguro Social, bienenio (1993-1995), en el

(23) De Buen L. Nestor. "Derecho del Trabajo" Tomo II, derecho Individual - Derecho Colectivo  
1a. Ed., Edít. Porrúa, S. A. México 1992. p. 145

respectivo régimen de jubilaciones y pensiones, inserto en tal pacto vigente, el cual expresa en sus dos primeros artículos, lo siguiente:

**Artículo 1o.-** El régimen de jubilaciones y pensiones, para los trabajadores del Instituto es un estatuto que crea una protección más amplia y que complementa al plan de pensiones determinado por la Ley del Seguro Social, en los seguros de invalidez, vejez, edad avanzada y muerte, y en el riesgo de trabajo.

“Las jubilaciones o pensiones que se otorguen conforme al presente régimen, comprenden respecto de los trabajadores, su doble carácter de asegurados y de trabajadores del Instituto”.

**Artículo 2o.-** El régimen de jubilaciones y pensiones comprende, obligatoriamente a todos los trabajadores del Instituto

Lo que primeramente da a entender que todo trabajador de este Instituto al obtener una pensión por invalidez, vejez, edad avanzada y de riesgo de trabajo, no podrán obtener la jubilación otorgada, por parte de la empresa, al contar con los años de servicio que se mencionan en el artículo 9o. del régimen que nos ocupa, en segundo lugar, y como en el inicio de este trabajo se menciona. El Contrato Colectivo de Trabajo, en cuestión, establece las reglas

sobre las cuales han de regirse las relaciones laborales, entre el Instituto y sus empleados, no solo de base, sino también de confianza, por lo que en cuanto respecta a la jubilación no es la excepción y esta prestación se les otorga a los trabajadores de confianza en los mismo términos.

#### **b) POR VOLUNTAD DE LAS PARTES**

1.- Por mutuo consentimiento.- Por si solo se explica, es el acuerdo de voluntades tanto del patrón como del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo que los une, acuerdo que debe expresarse por escrito y el que se recomienda se efectúe ante dos testigos mayores de edad y el cual para que tenga validez, como convenio o liquidación debe ratificarse y obtener su aprobación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según como lo establece el párrafo segundo del artículo 33 de la Ley en la Materia y que a la letra dice;

“Artículo 33.- Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que los motiven, y de los derechos comprendidos en el. Será ratificado ante la Junta de Conciliación de Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no tenga renuncia a los derechos de los trabajadores”.

## **2.- VENCIMIENTO DEL TERMINO**

**Al celebrarse un contrato de trabajo puede expresarse la voluntad de las partes a celebrarlo por un período de tiempo determinado, esto en virtud de que el patrón únicamente requiera los servicios del trabajador expresamente por el tiempo estipulado, o bien ya que el trabajador cuente solo con ese tiempo para laborar al servicio del patrón.**

**“Transcurrido el término de la relación y cesada la causa que lo motivo o concluida la obra determinada, reconocidas por las partes como el origen de la temporalidad, termina la relación de trabajo”.**(24)

**Debemos aclarar, que si aún cuando se ha vencido el término por el cual se celebros el contrato, subsiste la materia de trabajo, quedará prorrogada la vigencia del mismo, durante todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.**

**Si una vez concluida la relación de trabajo, el trabajador demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje reinstalación o indemnización, el patrón tendrá que comprobar las causas de terminación o de lo contrario tendrá que otorgar al acto las prestaciones que le otorga la Ley.**

**(24) Muñoz Ramón Roberto. “Derecho del Trabajador” Tomo II, Instituciones Edit. Porrúa, S. A. 1a. Ed. México 1983. p. 383**

### **3.- CONCLUSION DE LA OBRA**

Al igual que en el punto anterior, al celebrarse un contrato de trabajo puede estipularse que se celebra para la realización de ciertas labores específicas, por lo cual una vez que el trabajador concluya estas labores, termina la relación de trabajo entre éste y el patrón.

### **4.- CAUSAS ESTIPULADAS EN EL CONTRATO**

Así como en la celebración de un contrato de trabajo puede estipularse el tiempo de duración o la obra determinada, así también pueden estipularse diversas modalidades o condiciones para su terminación, como es el caso de que se establezca que terminan las relaciones de trabajo en el momento de que el patrón no cuente con el capital suficiente para continuar produciendo y por lo tanto no pueda pagarle al trabajador sus servicios, modalidades o condiciones que al cumplirse darán por terminadas las relaciones de trabajo sin que en este caso se hable de un tiempo u obra determinada.

### **CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES**

#### **1.- FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO**

"El acontecimiento de naturaleza o fuerza mayor que motiva la

desaparición de la fuente de trabajo, imposibilita el desarrollo normal del servicio y por lo tanto, también es motivo de la conclusión del vínculo laboral".(25)

Un ejemplo de lo anterior sería que a causa de un corto circuito se quemara la empresa o establecimiento, con lo que no existiendo fuente de trabajo el patrón no necesitaría los servicios de sus trabajadores, concluyendo así la relación de trabajo contraída.

## **2.- MUERTE DEL TRABAJADOR**

Esta causa de terminación de la relación se establece en la fracción II del Artículo 53 de la Ley Laboral, es lógico que si el trabajo es personalísimo debe prestarse por el trabajador contratado y su muerte tiene como consecuencia la extinción de la relación de trabajo.

## **3.- INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR**

Al tocar este punto, pueden darse dos situaciones.- primero que se trate de una incapacidad física, o segundo que se trate de una incapacidad mental o inhabilidad manifiesta que pueda presentar el trabajador.

(25) Iñigo Morales Hugo Ob. Cit. p. 89



Al hablar de una incapacidad física la relación de trabajo termina cuando el estado de salud del trabajador no le permite continuar desempeñando las labores para las cuales fue contratado, sin embargo, si tal incapacidad proviene de un riesgo de trabajo, podrá el trabajador solicitar se le asignen labores de acuerdo a su capacidad física, o bien que se le otorgue una indemnización equivalente a un mes de salario y doce días por año de servicios. A título de prima de antigüedad, sin perjuicio e independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho.

En tanto a la incapacidad mental o inhabilidad manifiesta que presente el trabajador, también constituye una causa de terminación de la relación laboral dado que si el trabajador no cuenta o a perdido las aptitudes necesarias para realizar su trabajo, esto quiere decir que no desempeña sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, lo que da origen a que el patrón pueda dar por terminado, sin responsabilidad alguna para el contrato de trabajo, ahora bien si el trabajador intencionalmente provoca tal situación se da el caso de que se pueda rescindir su contrato de trabajo.

#### 4.- CESION O QUIEBRA DEL PATRON

El diccionario de la Lengua Española, nos da los significados de las palabras cesión y quiebra de la siguiente manera;

**CESION.-** Abandono que los deudores hacen de sus bienes a los acreedores.

Renuncia de alguna cosa, posesión, acción o derecho, que una persona hace a favor de otra..

**QUIEBRA.-** Pérdida o menoscabo de una cosa.

Juicio para calificar y liquidar la situación del que ha quebrado.

**5.- LAS DEMAS CAUSAS DE EXTINCION DE LOS  
CONTRATOS O IMPOSIBILIDAD  
(CAUSAS COLECTIVAS)**

La Ley Federal del Trabajo especifica en sus artículos 401, y 434, las causas colectivas que darán término a las relaciones de trabajo, entre las que se encuentran de mutuo consentimiento por terminación de obra, y los casos del capítulo VIII del título séptimo de la Ley de la materia, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. Así como; la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos; la incosteabilidad notoria y manifiesta de

la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; el concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores, causas de terminación que algunas por sí solas se explican y otras que hemos abordado dando una pequeña explicación.

## II.- CAUSAS SUI GENERIS DE TERMINACION

### I.- CLAUSULA DE EXCLUSION

Esta cláusula de exclusión es la facultad que tienen los sindicatos de exigir a las empresas que separen de las mismas a los trabajadores que hayan renunciado al Sindicato o bien que hayan sido expulsados de él, lo anterior sin responsabilidad alguna para el patrón.

En el Contrato Colectivo de Trabajo, es común encontrar con este pacto entre las parte, por lo que en el celebrado entre el I.M.S.S. y S.N.T.S.S., no es la excepción, siendo que en su cláusula 62 se establece que "El Sindicato tiene derecho a pedir y obtener de acuerdo con el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, el Instituto se obliga a efectuar la separación del trabajador, inmediatamente, cualquiera que sea el puesto que desempeñe, de los miembros que renuncien al Sindicato o que sean, de conformidad con sus estatutos, expulsados del mismo. En estos casos el Instituto no tendrá

**responsabilidad alguna para el trabajador o los trabajadores afectados.**

**El Instituto deberá llevar a cabo la separación de los trabajadores afectados, dentro de un término máximo de diez días contando dicho plazo a partir de la fecha en que se le entregue la petición por escrito en la que indique que el trabajador dejó de pertenecer al Sindicato, por renuncia o expulsión. El Instituto no podrá juzgar o calificar en forma alguna, de cualquier actuación que derive de la soberanía del Sindicato, por lo que bastará para cumplir con lo estipulado en esta cláusula, con recibir la comunicación de esta organización.**

**El Instituto no podrá contratar, para desempeñar un puesto de confianza, al trabajador que hubiera sido separado del servicio por la aplicación de esta cláusula de exclusión.**

## **2.- INSOMETIMIENTO AL ARBITRAJE**

**El artículo 947 de Ley Federal del Trabajo establece en su fracción primera, la terminación de la relación de trabajo, si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado.**

### **III.- TERMINACION EXTRAORDINARIA**

#### **a) POR VOLUNTAD DE LAS PARTES**

##### **1.- RETIRO (RESCISION DEL TRABAJADOR)**

Esta figura se integra con la voluntad unilateral del trabajador para dar por terminada la relación laboral en base a la conducta del patrón de violación o incumplimiento a las normas de trabajo pactadas, el trabajador que pretenda retirarse de su empleo por causas imputables al patrón deberá hacerlo en el término de un mes, desde el momento que conozca de la violación o incumplimiento patronal a las normas pactadas, ya que de lo contrario su acción prescribe conforme lo previsto por el artículo 517 fracción II de la Ley Laboral.

El trabajador que ante las autoridades laborales acredite su decisión de dar por terminada la relación laboral por causas imputables al patrón, tendrá derecho a una indemnización de 3 meses de salario, 20 días por cada año de servicio y los salarios vencidos hasta que se cumplimente el laudo.

Las causas por las que el trabajador puede demandar su retiro, sin

responsabilidad alguna para él, se establecen en el artículo 51 de la Ley Laboral, las cuales a continuación se transcriben;

**ARTICULO 51.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

1.- Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.

Esta causa de rescisión, dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal naturaleza graves, que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador.

**V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.**

**VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.**

**VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer, de condiciones higiénicas, el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.**

**VIII.- Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y**

**IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes, en lo que al trabajo se refiere.**

## **2.- DESPIDO (RESCISION DEL PATRON)**

**"La Ley utiliza el vocablo rescisión, respecto de la acción**

unilateral de cualquiera de las partes por violación o incumplimiento, para dar por terminada la relación laboral, sin embargo es mas correcto y usual denominar despido a la rescisión patronal; esto parece mas adecuado para no entrar en discusiones o impresiones terminológicas.”.(25)

Por lo anterior, se puede manifestar que la rescisión patronal es un acto unilateral por el cual, el patrón da por terminada la relación laboral, con fundamento en una causa o violación grave de incumplimiento imputable al trabajador.

Para el Licenciado Euquerio Guerrero, la rescisión es “La pena máxima que puede aplicarse a un trabajador y como consecuencia de la misma queda privado del trabajo y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de esa privación”.(26)

Esta facultad de rescindir los contratos de trabajo es común a todos aquellos en los que su duración no ha sido determinada por lo que la disolución del contrato no debe ser subordinada al acuerdo de las partes, pues bastaría que una de ellas no aceptara tal disolución para lograr que las partes permanecieran unidas toda la vida por el compromiso adquirido, así mismo esta manifestación unilateral debe ser clara e inequívoca.

(25) Italo Morales Hugo. Ob. Cit. p. 89

(26) Guerrero Euquerio. Ob. Cit. p. 273



**Para que una rescisión de contrato por parte del patrón proceda es necesario que exista una causa justificada, con lo que tiene que darse una causa o motivo, debiendo ser una o varias causas de las que expresamente señala la Ley en su artículo 47;**

**ARTICULO 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.**

**I.- Engañarlo el trabajador o en su caso el Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto, después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.**

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

**III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior si como**

consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que desempeñe el trabajo.,

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.,

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.,

VI.- Ocasionar el trabajador, los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.,

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.,

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.,

**IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.,**

**X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.,**

**XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado.,**

**XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.,**

**XII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica, antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.,**

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

**XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores,**

**de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.**

**El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión.**

**El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si solo bastara para considerar que el despido fue injustificado.**

**Ahora bien en el Contrato Colectivo de Trabajo de las empresas pueden estipularse todas las condiciones de trabajo en que las partes están de acuerdo, entre las que puede estar la práctica de una investigación laboral, sobre las irregularidades imputables a un trabajador, previa a la decisión de rescindir su contrato de trabajo, como en el caso de lo estipulado por el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el I.M.S.S. y S.N.T.S.S. en sus cláusulas 1a. que define a la investigación como "El procedimiento de averiguación de uno o varios hechos imputados a uno o más trabajadores, que se efectuara por el Instituto invariablemente con citación previa e intervención del Sindicato y del o los interesados. Del resultado de toda averiguación se**

levantará acta para constancia dando copia al interesado y al Sindicato”, y cláusula 55 “Ninguna rescisión de contrato que no haya sido precedida de investigación, en los términos de las cláusulas aplicables del presente contrato colectivo tendrá validez”.

En ningún caso se podrá sustituir la investigación con los reportes o informes de hechos en las centros de trabajo; así también la cláusula 55bis se refiere a “Cuando un trabajador debe presentarse para investigación, este deberá ser citado con 36 horas de anticipación, para presentarse dentro de su jornada, con excepción de los de jornada nocturno, debiendo señalarse en el citatorio el motivo de la investigación, cuando su lugar de adscripción sea fuera del asiento de la Delegación, se le otorgará pliego de comisión y viáticos, a fin de cumplir con el citatorio”.

Y es aquí cuando llegamos a uno de los puntos claves del presente trabajo, dado que por regla general dentro del I.M.S.S. se violan los derechos laborales de los trabajadores de confianza a su servicio, puesto que, no obstante que como repetidamente se ha manifestado, se tienen los mismos derechos y obligaciones establecidos en el contrato de trabajo, vigente, en la práctica no sucede así, ya que al practicarse la investigación administrativa, y para cumplir con lo establecido por las cláusulas antes mencionadas a los trabajadores de base se les permite asistirse del Representante Legal del S.N.T.S.S., o en su defecto de persona de su confianza que el trabajador

designe, no ocurriendo lo anterior tratándose de personal de confianza, a los que no se les permite asistir de persona alguna para su defensa, violando con ello, primeramente las garantías individuales de estos trabajadores, y que como individuos les otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y posteriormente lo expresado, tanto, por la Ley Federal del Trabajo, y el Contrato Colectivo de Trabajo vigente celebrado entre el S.N.T.S.S. y el I.M.S.S., ejemplificando lo anterior con la transcripción de las actas administrativas de investigación practicadas tanto a trabajadores de base como de confianza, y en donde, en las primeras se da intervención en las mismas al Representante Sindical, y en las segundas en ningún momento se menciona que el trabajador de confianza se encuentra asesorado por persona alguna.

Acta Administrativa de investigación practicada, con el número de investigación 653/94. a nombre del C. LUIS MANUEL MECALCO MARTINEZ, empleado de base;

**DELEGACION No.2 NORESTE DEL DISTRITO FEDERAL**  
**JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS**  
**DEPARTAMENTO DE ASUNTOS CONTRACTUALES**  
**OFICINA DE RELACIONES LABORALES**

En la ciudad de México, Distrito Federal, siendo las catorce horas con treinta minutos del día veintiocho de julio de mil novecientos noventa y cuatro, ante el LIC. ANSELMO CORTES ARREOLA, empleado de la Delegación No. 2 del D. F., comparece previa cita el C. MECALCO MARTINEZ LUIS MANUEL, en base al oficio citatorio número 3012 del 25 de julio de 1994, suscrito por el LIC. HECTOR M. SALAZAR RUESTRA, Jefe de la Oficina de Relaciones Laborales, mediante el cual se da debido cumplimiento a las cláusulas 55 y 55bis del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, quien dijo llamarse como ha quedado escrito, ser de 21 años de edad, soltero, originario de México, D. F., con domicilio particular en Avenida Santa Lucía 1066 Col. García Marrero, Delegación, Alvaro Obregon.- A preguntas que se le formulan en relación a sus condiciones generales de trabajo manifiesta; haber ingresado al servicio del instituto el día 03 de septiembre de 1990, matrícula 9447938, categoría Auxiliar de Servicios de Intendencia, adscrito al Hospital de Especialidades del C.M.R., horario de labores de 14:30 a 21:00 horas, de lunes a viernes, descansando sábados y domingos de cada semana, tipo de contratación base, sueldo quincenal N\$ 287.93, no ostentar cargo sindical, haber disfrutado todos

períodos vacacionales, así como haber recibido su prima vacacional correspondiente, haber recibido su anticipo de aguinaldo en la primera quincena de enero de 1994, no tener adeudo con el Instituto, número de afiliación 3989 73 0699, recibir atención médica en la U.M.F. No. 9, antigüedad efectiva en el Instituto de 03 años 15 quincenas 01 día, según comprobante de pago correspondiente a la segunda quincena de julio de 1994.....

Se hace constar que en este acto se encuentra presente la Representación Legal Sindical, ante el S.N.T.S.S., el LIC. RICARDO ESCOBAR LOPEZ, con domicilio legal en Florines No. 9 Col. Simón Bolívar de esta Ciudad.....

Con el objeto de que manifieste lo que su derecho corresponda en relación al memorándum interno 465 de fecha 11 de julio de 1994, suscrito por el LIC. ELISEO JIMENEZ HERNANDEZ, Jefe del Departamento de servicios Generales, Delegacional, mediante el cual reporta las irregularidades detectadas a los C. ADRIAN MATAMOROS LOPEZ, matrícula 9212671, LUIS MANUEL MECALCO MARTINEZ, matrícula 9447938, ambos con la categoría de Auxiliar de Servicios de Intendencia, y VICTOR MANUEL GONZALEZ MARTINEZ, matrícula 10254722, categoría No. 6 Vigilante "C", todos ellos adscritos al Hospital de Especiales del C.M.R., consistentes en haber sido sorprendidos ingiriendo bebidas embriagantes y en estado de ebriedad, dentro de los vestidores de hombres de su centro de trabajo, siendo las 21:45 horas, aproximadamente, el día 08 de julio de 1994, hechos conocidos por el Instituto en la misma fecha.....



Enterado del motivo por el cual ha sido llamado a declarar y en uso de la palabra el compareciente manifiesta, que efectivamente presta sus servicios para este Instituto bajos las condiciones generales de trabajo que han quedado descritas con anterioridad, y en relación a los hechos que se investigan **DECLARA**; que el día 08 de julio de 1994, siendo las 14:30 horas aproximadamente registre mi tarjeta de asistencia, por lo que inmediatamente me traslade a la Oficina de Intendencia, para reportarme con la C. **MARGARITA**, de la cual desconozco sus apellidos, pero ostenta la categoría de Oficial de Servicios de Intendencia, misma que me asignó el área del servicio de rayos X, por lo que procedí a trasladarme a los vestidores de hombres para cambiarme de ropa, y siendo aproximadamente las 14:30 horas, me presente del noveno al segundo piso con las Jefes de Piso para informarme como iban a bajar los pacientes, que se les iba a tomar algún tipo de estudios de rayos X, programados, actividad que concluí a las 15:05 horas, e inicié a bajar a los pacientes de los diferentes servicios que solicitaban algún estudio de rayos X, bajando 09 pacientes programados, actividad que concluí a las 20:00 horas aproximadamente ya que los pacientes que baje los tuve que trasladar nuevamente a sus servicios; por lo que procedí a tomar mis alimentos en el interior del servicio de rayos X, ya que no había tenido tiempo para hacerlo, y siendo las 20:30 horas aproximadamente le entregue la relación de los pacientes a los que se les había tomado estudio, a la C. **MARGARITA**, y procedí a hacer la rutina de limpieza del servicio de rayos X, y siendo aproximadamente las 20:45 horas procedí a trasladarme a los vestidores de

**hombres para cambiarme de ropa y esperar que concluyera mi jornada laboral, y siendo las 21:00 horas registre mi tarjeta de asistencia para retirarme a mi domicilio; a continuación en uso de la palabra la Representación Institucional le formula las siguientes preguntas al compareciente; QUE DIGA, por que motivo regreso nuevamente a su centro de trabajo, si como anteriormente lo manifestó ya se había retirado del mismo a las 21:00 horas aproximadamente; CONTESTANDO; que en ningún momento regreso a su centro de trabajo después de haber registrado su tarjeta de asistencia; QUE DIGA, el compareciente de que personas o personas se hizo acompañar cuando abandono su centro de trabajo a las 21:00 horas el día 08 de julio de 1994; CONTESTANDO; que lo acompañaba su novia la cual responde al nombre de GRACIELA FOSADO CANTON, Auxiliar Universal de Oficinas, la cual labora en la Unidad de Consulta Externa del turno matutino; QUE DIGA, el compareciente si como anteriormente lo manifiesto no regreso a su centro de trabajo después de registrar su tarjeta de asistencia a las 21:00 horas, entonces por que motivo los C, JUAN ANTONIO HERNANDEZ VILLASEÑOR, JORGE ROJAS MARTINEZ, ambos Supervisores de Vigilancia, NEFTALI VERA PEREZ, Custodio Vigilante "A", y MARTIN LUNA GUEVARA, Vigilante "C", lo sorprendieron a las 21:45 horas en el interior de los vestidores de hombres de su centro de trabajo ingiriendo bebidas embriagantes junto con los C. ADRIAN MATAMOROS LOPEZ, Auxiliar de Intendencia, y VICTOR MANUEL GONZALEZ MARTINEZ, 06 Vigilante "C", toda vez que usted y las dos personas antes mencionadas tenían un vaso de unisel cada uno en**

uno en las manos que contenía refresco de cola mezclado con alguna bebida embriagante; CONTESTANDO; que este hecho es falso; QUE DIGA; el compareciente si insiste en que no se encontraba ingiriendo bebidas embriagantes en el vestidor de hombres, el día y hora de los hechos que se investigan a la DRA. GUADALUPE HURI VAZQUEZ, Sudirector Médico del turno nocturno, le contesto que había regresado a su centro de trabajo ya que se le había olvidado unos documentos cuando ésta primero lo interrogo, para solicitarle que le dijera el motivo del porque, estaba ingiriendo bebidas embriagantes dentro de su centro de trabajo, CONTESTANDO; que esto es falso y que lo ignora completamente, que es todo lo que tiene que manifestar.....

A continuación en uso de la palabra la Representación Legal Sindical manifiesta que vista la comparencia del hoy investigado, de la misma se desprende que no incurre en ninguno de los supuestos que se le pretenden imputar y por consecuencia en ninguna de las causales a que hace referencia el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que al presente asunto debe aplicarse lo que señala de manera imperativa la cláusula 135 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, resolución en caso de duda, y para el supuesto sin conceder de que al hoy investigado se le hubiere sorprendido con aliento alcohólico, el presente asunto debe perseguirse tal y como lo señala el capítulo X del Reglamento Interior de Trabajo anexo al Contrato Colectivo de Trabajo, y archivar el presente asunto posteriormente como concluido, que es todo lo que tiene que manifestar.....

**Con lo anterior se da por terminada la presente acta administrativa, siendo las quince horas con treinta minutos del día de su fecha, firmando al margen y al calce el compareciente y demás personas que en ella intervinieron, previa lectura y ratificación de su contenido.....**

.....

.....**CONSTE**.....

**Acta administrativa de investigación practicada, con el número de investigación igual a la anterior, pero en esta ocasión a nombre del C. VICTOR MANUEL GONZALEZ MARTINEZ, empleado de confianza.**

**DELEGACION No. 2 NORESTE DEL DISTRITO FEDERAL**  
**JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS**  
**DEPARTAMENTO DE ASUNTOS CONTRACTUALES**  
**OFICINA DE RELACIONES LABORALES**

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las catorce horas del día veintinueve de julio de mil novecientos noventa y cuatro, ante el LIC. ANSELMO CORTES ARREOLA, empleado de la Delegación No. 2 Noreste del D.F., comparece previa cita el C. GONZALEZ MARTINEZ VICTOR MANUEL, en base al citatorio 3013 del 25 de julio de 1994, suscrito por el LIC. HECTOR M. SALAZAR RIESTRA, Jefe de la Oficina de Relaciones Laborales, mediante el cual se da debido cumplimiento a las cláusulas 55 y 55bis del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, quien dijo llamarse como ha quedado escrito, ser de 26 años de edad, estado civil soltero, originario del D.F., con domicilio particular en Norte 94 Unidad Habitacional El Milagro, Depto. B-6 201 Col. Esmeralda, Delegación Gustavo A. Madero. - A preguntas que se le formulan en relación a sus condiciones generales de trabajo manifiesta; haber ingresado al servicio del Instituto el día 02 de mayo de 1992, matrícula 10254722, categoría No. 06 Vigilancia "C", adscrito al Hospital de Especialidades del C.M.R., horario de labores de 14:30 a 22:00 horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos de cada semana, tipo de contratación Confianza "A", sueldo quincenal N\$351.37, no deberle al

Instituto ningún período vacacional, haber cobrado la prima vacacional correspondiente, haber cobrado su anticipo de aguinaldo en la primera quincena de enero de 1994, tener un adeudo con el Instituto de N\$443.36 por concepto 160 número afiliación 2090 72 38057, recibir atención médica en al U.M.F. No. 23, antigüedad en el Instituto de 02 años 05 quincenas, 10 días, según comprobante de pago correspondiente a la segunda quincena de julio de 1994... Con el objeto de que manifieste lo que a su derecho corresponda en relación al memorándum interno 465 de fecha 11 de julio de 1994, suscrito por el LIC. ELISEO JIMENEZ HERNANDEZ, Jefe del Departamento de servicios Generales Delegacional, mediante el cual reporta las irregularidades detectadas a los C. ADRIAN MATAMOROS LOPEZ, matrícula 9212671, LUIS MANUEL MECALCO MARTINEZ, matrícula 9447938, ambos con la categoría de Auxiliar de Servicios de Intendencia, y VICTOR MANUEL GONZALEZ MARTINEZ, matrícula 10254722, categoría No. 06 vigilante "C", todos ellos adscritos al Hospital de Especialidades del C.M.R., consistentes en haber sido sorprendidos ingiriendo bebidas embriagantes y en estado de ebriedad, dentro de los vestidores de hombres de su centro de trabajo, siendo las 21"45 horas, aproximadamente del día 08 de julio de 1994; hechos conocidos por el Instituto en la misma fecha..... Enterado del motivo por el cual ha sido llamado a declarar, y en uso de la palabra el compareciente manifiesta que efectivamente presta sus servicios para este Instituto bajo las condiciones generales de trabajo que han quedado escritas, con anterioridad, y en relación a los hechos que se investigan declara:

Que son falsos los hechos que se le imputan, toda vez que el día 08 de julio de 1994, se presento a su centro de trabajo a las 13:55 horas por lo que registro su tarjeta de asistencia, por lo que inmediatamente me traslade a la Oficina de vigilancia, por lo que el C. ALEJANDRO GUTIERREZ SAUCEDO, 06 Vigilante "C", me asignó el área de control de pases de visita, que se encuentra ubicado en el sótano de mi centro de trabajo, en donde permanecí hasta las 20:30 horas, recibiendo y revisando los pases de entrada a los familiares de los pacientes que se encuentran hospitalizados en la unidad, y que me retire a las 21:30 horas por que el C. ANDRES VILLANUEVA ESPEJEL, 06 Vigilancia "C", me relevó ya que no había tomado mis alimentos, por lo que me traslade al área del comedor en que se encuentra ubicado en el décimo piso a tomar mis alimentos que había llevado, ya que tengo una dieta que consiste en verduras, y que esto lo hago voluntariamente sin prescripción médica, y al terminar de ingerir mis alimentos procedí a trasladarme al área de los checadores ya que había concluido mi jornada laboral, por lo que a las 22:00 horas registre mi tarjeta de asistencia, y me traslade a mi domicilio; A continuación en uso de la palabra la Representación Institucional le formula las siguientes preguntas al compareciente; QUE DIGA; a que hora aproximadamente bajo a los vestidores de hombres para cambiarse de ropa al concluir su jornada laboral, CONTESTANDO; que en ningún momento me presente a los vestidores de hombres de mi centro de trabajo, ya que no acostumbro a cambiarme de ropa, ya que me presente a mi centro de trabajo con el uniforme que me proporciona el I.M.S.S.; QUE DIGA, el compareciente al momento de que fue relevado

en su área de labores por el C. ANDRES VILLANUEVA ESPEJEL, en donde tenía sus alimentos, CONTESTANDO, que estos los tenía en una bolsa de plástico en su escritorio que utiliza para sus labores; QUE DIGA; el compareciente si insiste en no haberse presentado en ningún momento a los vestidores de hombres de su centro de trabajo, entonces por que motivo el día 08 de julio de 1994, a las 21:45 horas fue sorprendido en el interior de los mismos acompañado de los C. ADRIAN MATAMOROS LOPEZ, y LUIS MANUEL MECALCO MARTINEZ, ingiriendo bebidas embriagantes y en estado de ebriedad, CONTESTANTO, que este hecho es falso ya que a las 21:45 horas como anteriormente lo manifestó se encontraba en su área de labores siendo relevado por el C. ANDRES VILLANUEVA ESPEJEL, y además en esos momentos se encontraban los C. ALEJANDRO GUTIERREZ SAUCEDO, JOSE HERRERA VEGA, así mismo no conoce personalmente a los C. ADRIAN MATAMOROS LOPEZ, y LUIS MANUEL MECALCO MARTINEZ; QUE DIGA; el compareciente que le pregunto la DRA. GUADALUPE HURI VAZQUEZ OROZCO, Subdirector Médico del turno nocturno cuando se encontraba en los vestidores de hombres el día y hora de los hechos que se investigan, CONTESTANDO; que no le pregunto nada ya que en ningún momento tuvo contacto con la DRA. GUADALUPE HURI VAZQUEZ OROZCO, que es todo lo que tiene que manifestar.....

Con lo anterior se da por terminada la presente diligencia, siendo las quince horas con treinta minutos del día de su fecha, firmando al margen y al calce el



**compareciente y demás personas que en ella intervinieron, previa lectura y ratificación de su contenido.....**

.....  
.....  
.....**CONSTE**.....

Dándose así una completa inestabilidad en sus labores, a los trabajadores de confianza, y que pregona la Ley de la materia, y por lo que debe preocuparse el precepto legal citado. No obstante que con lo anterior el trabajador de confianza puede demandar ante las autoridades laborales, en caso de que se rescinde su contrato de trabajo, también es cierto que únicamente puede demandar una indemnización, toda vez que la propia ley de la materia beneficia al patrón, otorgándole el derecho de no reinstalar al trabajador de confianza que haya sido rescindido, más sin embargo, mientras se lleva a cabo el juicio laboral, el trabajador se vera en serios problemas económicos y como consecuencia de ello su vida familiar se vera afectada, no obstante que “El derecho del trabajo lucha por retener al trabajador dentro de su ámbito de aplicación”.(27)

Una vez conocida la realidad que encierra una rescisión de contrato hablaremos a cerca del término de su prescripción que es el tiempo

(27) Ramírez Fonseca Francisco. “Condiciones de Trabajo”.  
Comentarios de Jurisprudencia Edít. Pac. México p. 17

que tiene el patrón para despedir al trabajador y darle el aviso correspondiente a tal rescisión, tiempo que “Deberá empezar a contarse desde el momento en que el patrón conoció los hechos, actos u omisiones del trabajador, que generan tales causales de despidos, y cuando por la naturaleza de los hechos estos no puedan ser directa o indirectamente conocidos por el patrón o por razones de exigencias contractuales, requieran de la realización de investigaciones y elaboración de actas administrativas para determinar la responsabilidad del obrero, el término de prescripción empezará a contarse desde la fecha de la conclusión de la referida acta, que, deberá levantarse en virtud de la investigación de los hechos generadores de alguna o algunas de las causales de despido sin responsabilidad patronal, el citado término de prescripción de esta acción rescisoria del patrón, es de un mes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 517, fracción I del Código Laboral vigente”.(28)

El aviso correspondiente, mencionado en el párrafo anterior es al que se refiere el último párrafo del artículo 47 de la Ley en la materia que a la letra dice “... El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

(28) Borrell Navarro Miguel, Ob. Cit. p.254

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

Por el cual el patrón debe de hacer entrega al trabajador de un escrito con la fecha y las causas de la rescisión, debidamente enunciadas y explicadas claramente, pero puede darse el caso de que el trabajador se niegue a recibirlo, con lo que el patrón podrá recurrir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje haciéndoles de su conocimiento de tal situación, debiendo proporcionar el domicilio del trabajador, y solicitándole a la autoridad sea quien notifique al trabajador.

Con la omisión por parte del patrón de entregar al trabajador de tal aviso rescisorio, o de dar aviso a la Autoridad Laboral, bastará para que el despido se considere injustificado.

## **B) RESCISION DE CONTRATO DE TRABAJO POR MOTIVO DE PERDIDA DE LA CONFIANZA**

El artículo 185, de la Ley Federal del Trabajo dispone:

El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de la pérdida de la confianza aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

De lo anterior se desprende que el patrón no puede despedir a su trabajo solo por que así lo desea, si no que debe existir “un motivo razonable”, no importando que este motivo no coincida con las causales de rescisión de contrato estipuladas por la Ley en su artículo 47, sin embargo debe analizarse o considerarse cuales son estos “motivos razonables” y para quien deben serlos, puesto que el patrón puede argumentar sus “motivos razonables” y el trabajador no considerarlos de tal modo, de igual forma el patrón basándose en tal facultad que le otorga la Ley, puede establecer a su libre arbitrio sus “motivos razonables”, con el solo hecho de que su trabajador de confianza no realiza lo que le pida, como el caso de que le solicite laborar una jornada de 12 o más horas diarias y al negarse el trabajador de confianza bastará para que el patrón manifieste cualquier “motivo razonable”, considerado desde luego por él, y rescinda el contrato de trabajo de sus empleados de confianza, aún cuando la negativa del trabajador no ocasione ningún daño o perjuicio a la empresa.

Así mismo con lo establecido por el artículo mencionado, como en el capítulo II, del Título Sexto de la materia, se considera que la Ley mencionada no otorga ningún tipo de estabilidad en el trabajo a los empleados que no ocupan, dado que no es necesario que incurran en las causales que anteriormente se ha señalado para que se les rescinda su contrato de trabajo, si bien es cierto, que estos empleados pueden demandar ante las autoridades laborales una indemnización, puesto que no consideren razonable el motivo

aludido por el patrón, y se menciona, que pueden demandar únicamente una indemnización, toda vez que el artículo 49 del ordenamiento Legal que nos ocupa manifiesta que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, tratándose entre otros casos de los trabajadores de confianza, con lo que se demuestra que el tipo de trabajadores que nos ocupa, no cuenta con ninguna especie de estabilidad en sus labores, aún cuando por las actividades que realizan y que son en beneficio del patrón, deberían de contar con la misma o con una mayor estabilidad, y si como ya se menciona el trabajador decide demandar la indemnización a la que tiene derecho, esto implica la pérdida de tiempo y dinero, perjudicando así su economía, puesto que tiene que realizar gastos no programados, afectando con esto su estabilidad emocional y familiar, ya que al no contar con un empleo, y hasta que no se dicte el laudo correspondiente en el juicio promovido, y en el que el trabajador pueda probar que el motivo por el que el patrón rescindió su contrato de trabajo no fue lo suficientemente razonable para hacerlo, no recibirá ingreso alguno y no podrá satisfacer las necesidades básicas en su vida familiar, esto sin considerar, si el trabajador de confianza rescindido es una persona mayor a la que conseguir un nuevo empleo le será materialmente imposible.

En el I.M.S.S., la rescisión por pérdida de confianza del modo que se ha expresado en líneas anteriores es generalmente común, ya que se acostumbra que si el trabajador de confianza se niega a laborar fuera de su

jornada laboral o realizar actividades que se encuentran fuera de las cuales fue contratado por la empresa, esto sea más que suficiente para que el Instituto decida a su arbitrio que ha perdido la confianza depositada en el empleado de confianza, así también es común que cuando existe un candidato "mas apto" considerado desde luego por los representantes de la empresa, para desempeñar las actividades de algún trabajador de confianza que desempeñe sus labores eficientemente, por el solo hecho de considerar a otro trabajador o persona ajena al I.M.S.S., "mas apto" se pierda la confianza al trabajador y así poder ofrecer su puesto a la otra persona.

## **CAPITULO IV**

### **LÓS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y SU NORMATIVIDAD**

#### **A).- MEDIOS SANCIONADORES LABORALES**

La Ley de la materia en su Título dieciséis, establece las sanciones a las violaciones de las normas de trabajo cometidas por lo patrones o por los trabajadores, entre las cuales se encuentra la mencionada en el artículo 1001, y que establece "Al patrón que viole las normas de trabajo se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 30 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992". Así mismo también el artículo 1002, menciona; "De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas por este capítulo, o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Como la multa se aplique a un trabajador esta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional".

**Del mismo párrafo se desprende que necesariamente para que un patrón pueda ser sancionado, es necesario que los trabajadores o sus sindicatos denuncien antes las autoridades laborales las violaciones en que estos hayan incurrido.**

**Las sanciones a que pueden ser acreedores tanto los trabajadores como los patrones al violar las normas de trabajo, van desde sanciones pecunarias, basadas en el cálculo de la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación, hasta con privación de la libertad, estas sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes, pero las sanciones administrativas serán impuestas en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.**

**Es común también que en el respectivo Reglamento Interior de Trabajo, pactado entre trabajadores y patrones, se establezcan sanciones administrativas y pecunarias, aunque es más frecuente que se establezcan en cuanto a las violaciones cometidas por los trabajadores y no así por los patrones.**



Así encontramos en el pacto laboral efectuado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, (I.M.S.S. - S.N.T.S.S.) que en sus artículos 82 y 83 del Reglamento Interior de Trabajo respectivamente establecen que las amonestaciones son sanciones de carácter administrativo, y que son sanciones de carácter económico, las notas de demérito, que se traducen en descuentos al aguinaldo del trabajador, estas sanciones serán aplicables únicamente por la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria, quien es el órgano facultado para la imposición de medidas disciplinarias o en su caso por las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias, que son los órganos facultados para los mismos fines, en sus circunscripciones correspondientes, órganos que se encuentran integrados por un representante del Instituto y un representante del Sindicato y sus suplentes respectivos, y un arbitro que nombrarán las partes de común acuerdo, quienes serán los que impongan las medidas disciplinarias a que se haga acreedor el trabajador que viole las disposiciones laborales pactadas, previa investigación y comprobación de dichas violaciones, el mismo Reglamento citado en su artículo 84 establece "cada falta u omisión de carácter leve sometida por primera vez en el lapso de un año calendario originará una amonestación y las subsiguientes originarán una nota de demérito.

**SE CONSIDERAN FALTAS U OMISIONES LEVES DE LOS  
TRABAJADORES**

a).- Marcar su tarjeta y no presentarse a desempeñar sus labores una vez transcurrido el tiempo necesario para su traslado al lugar de servicio;

b).- Tomar alimentos fuera del horario que se les tenga asignado;

c).- Incurrir en descortesía con sus compañeros o personas que acudan a ellos;

d).- Omitir marcar entrada o salida, y;

e).- Otras causas a juicio de la Comisión o Subcomisiones respectivas;

Y el artículo 85 del Ordenamiento citado establece "Los actos u omisiones que en concepto de la comisión o subcomisiones no sean leves ameritarán las notas de demérito que las mismas estimen pertinentes.

**SE CONSIDERAN ACTOS U OMISIONES NO LEVES DE LOS  
TRABAJADORES**

a).- Desatender las órdenes o indicaciones de sus superiores, relativos al cumplimiento de las funciones que tengan encomendadas;

b).- Negativa injustificada de atención a los derecho-habientes;

c).- Usar lenguaje o palabras impropias de la dignidad y la decencia;

d).- Actuar con insolencia hacia los derecho-habientes, compañeros de trabajo o personas que ante ellos ocurran;

e).- Incumplimiento de las actividades que deban desarrollar, y;

f).- Todos aquellos actos u omisiones semejantes que perjudiquen el servicio o den ocasión a censuras o inconformidades justificadas”.

Sanciones que como se ha mencionado deben ser impuestas conjuntamente y de común de acuerdo entre el representante del Instituto y el del Sindicato, y además deberán comunicarse a los trabajadores en un lapso de 30 días a partir de la fecha en que las infracciones sean conocidas por el Instituto, comunicación que se efectúa mediante el escrito que a continuación se transcribe.

**DELEGACION No. 2 NORESTE DEL DISTRITO FEDERAL  
SUBCOMISION MIXTA DISCIPLINARIA**

México, D. F., a 14 de agosto de 1994.

**C. MA. DEL ROSARIO CALDERA GARCIA**

**HOSP. DE ESPECIALIDADES DEL C.M.R.**

**MATRICULA: 6340466**

**ASUNTO: 25 NOTAS DE DEMERITO POR PRETENDER SORPRENDER A SU PATRON COMO TAL ACONTECIO CUANDO REGISTRO SU TARJETA DE ASISTENCIA EN SU ENTRADA EL DIA 19, DE JULIO DE 1994, A LAS 06.11 A.M. RETIRAN-DOSE DE SU CENTRO DE TRABAJO SIN PERMI- SO DE NINGUNA AUTORIDAD INSTITUCIO- NAL, DEJANDO DE REALIZAR LAS ACTIVIDA- DES INHERENTES A SU CATEGORIA Y REGRE- SANDO A SU UNIDAD EN FORMA POSTERIOR A REGISTRAR SU SALIDA A LAS 15:45 HORAS PROVOCANDO CON ELLO PERJUICIO AL- I.M.S.S. POR SOBRECARGA DE TRABAJO QUE**

**GENERO SU AUSENCIA Y DETERIORO A LA  
IMAGEN INSTITUCIONAL.**

**PRESENTE.**

En consideración a las irregularidades que arriba se expresan con fundamento en las disposiciones contractuales y reglamentarias en vigor, con esta fecha y en calidad de medida disciplinaria se agrega a su expediente 25 notas de demérito, para los efectos de descuento en su aguinaldo.

Esta Comisión apela a su buen sentido de responsabilidad, para que recapacite sobre el cumplimiento de las obligaciones que libremente asumió al ingresar al Instituto y evite los trastornos y perjuicios que una conducta indebida, acarrea a usted y al servicio.

**A T E N T A M E N T E**  
**"SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL"**

**LIC. HECTOR M. SALAZAR RIESTRA**  
**REPRESENTANTE INSTITUCIONAL**

**SR. JOSE JOAQUIN ROBLES G.**  
**REPRESENTANTE SINDICAL**

c.c.p.- Depto. Deleg. de Personal

- .- Exp. Personal
- Unidad.

Situación que tratándose de trabajadores de confianza de este Instituto, no se da, ya que en estos casos el representante del Instituto unilateral y arbitrariamente impone la sanción que considera justa, lo cual tratándose de sanciones pecunarias se demuestra con el escrito que a continuación se transcribe y mediante el cual se solicita al Jefe del Departamento de Personal y Desarrollo realice el descuento correspondiente;

**DELEGACION No. 2 NORESTE DEL DISTRITO FEDERAL  
JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
DEPARTAMENTO DE ASUNTOS CONTRACTUALES  
OFICINA DE RELACIONES LABORALES**

20 de Junio de 1994.

Of. 21.3/2619

Exp. 427/94

**C. GABRIEL ESTEVANE FRANCO  
JEFE DEL DEPARTAMENTO DELEGACIONAL  
DE PERSONAL Y DESARROLLO**

En relación a la investigación administrativa practicada a la C. JULIA SERRANO TORRES, matrícula 6671578, categoría No. 44, Directora de Guardería, adscrita a la Guardería Infantil No. 013, ruego a usted girar sus instrucciones a fin de que a la trabajadora mencionada se les descuente el equivalente a 06 NOTAS DE DEMERITO.

**A T E N T A M E N T E**  
**“SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL”**

**LIC. RAUL PABLO NAVA MONZON**  
**JEFE DEL DEPARTAMENTO DE**  
**ASUNTOS CONTRACTUALES**

Ahora bien, en cuanto a trabajadores de confianza se trata el I.M.S.S. acostumbra aplicar sanciones administrativas como los llamados “Severos Extrañamientos” que no son otra cosa que regaños, que otra vez, arbitrariamente el patrón impone a sus trabajadores de confianza, puesto que la aplicación de los mismos no se encuentra regulado ni en el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, ni por la propia Ley federal de Trabajo vigente, “Severo Extrañamiento” que a continuación se transcribe y que incluso en el último párrafo contiene una amenaza fuera de toda Ley.



**DELEGACION No. 2 NORESTE DEL DISTRITO FEDERAL  
JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
DEPARTAMENTO DE ASUNTOS CONTRACTUALES  
OFICINA DE RELACIONES LABORALES**

Iro. de Junio de 1994.

Of. 21.3/2345

Exp. 425/94

**C. JUAN CARLOS GUZMAN REYES**

**ASUNTO:SE COMUNICA SEVERO  
EXTRAÑAMIENTO**

**DOM.: NORTE 87-A 3 307**

**COL. LIBERTAD DELEGACION**

**MAT.: 8368929**

**AZCAPOTZALCO, C. P. 02050**

**CAT.: JEFE DE OFICINA**

**MEXICO, DISTRITO FEDERAL**

**ADSC.: H.G.O. No. 3 C.M.R.**

En relación a la investigación administrativa practicada a su nombre por irregularidades consistentes en desobedecer las órdenes e instrucciones de sus superiores al permitir que personas ajenas a su centro de trabajo, maniobrarán la microcomputadora del Departamento de Personal, provocando con esto que

se obtengan inconsistencias en de dicha microcomputadora; hechos suscitados y conocidos por el Instituto el día 30 de abril de 1994, comunico a usted que se le aplica un severo extrañamiento, para que en lo futuro se aboque en forma estricta a las normas y lineamientos establecidos al caso concreto, apercibiéndolo que de incurrir nuevamente en irregularidades comprobadas se rescindirá su contrato de trabajo.

**ATENTAMENTE**  
**"SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL"**

**DR. ARTURO GAYTAN BECERRIL**  
**TITULAR DE LA DELEGACION**

c.c.p. Dr. Enrique Tellez Gutiérrez.- Director del H.G.O. No. 3 C.M.R.

## **B) COMENTARIOS A LA NORMA JURIDICA LABORAL**

Se considera que en cuanto a la regulación de las relaciones de trabajo de los trabajadores de confianza, la Ley de la materia resulta no muy apegada a la realidad, además de que no es suficiente, para regular este tipo de relaciones, la sola existencia de cinco artículos que conforman el capítulo II, "Trabajadores de Confianza", ya que como se ha venido mencionando a lo largo del presente trabajo, a los trabajadores con esta categoría se les debe otorgar prestaciones superiores que a los demás trabajadores, si se desea que efectivamente sigan siendo de confianza.

Si no que sucede todo lo contrario, toda vez que lejos de que los artículos citados otorguen prestaciones superiores a estos empleados, o cuando menos las mismas que a los demás trabajadores, les restringe algunos derechos, incluso Constitucionales, como lo es el Derecho de Asociación, puesto que no se les permite pertenecer a sindicato alguno, como tampoco se les toma en cuenta en recuentos en caso de huelga, aún cuando también son trabajadores y en caso de que la huelga fuera declarada inexistente no tendrían derecho a salarios caídos, como se establece en el artículo 183 de la Ley en comento.

También el artículo 182 manifiesta que en cuanto al salario de los trabajadores de confianza se debe tomar como modelo el salario de los demás

trabajadores que no sean de confianza, siendo igual para las demás condiciones de trabajo, así mismo se considera que el tipo de empleados que estudiamos quedo excluido del beneficio del pago de tiempo extraordinario, situación totalmente falsa, aún cuando en la práctica y apoyados en el artículo 185, los patrones obligan a sus trabajadores de confianza a laborar, aún después de concluida la jornada laboral por la que fueron contratados, argumentando que el hecho de negarse a realizarlo es “motivo razonable” de pérdida de la confianza.

El artículo 184 del Capítulo en comento establece otra limitante, en cuanto a que pueden, estos empleados, quedar excluidos de las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, con lo que sus condiciones de trabajo serian por debajo que las de los demás trabajadores; otra limitante la encontramos en el artículo 185 ya que la Ley permite al patrón rescindir la relación de trabajo si existe un “motivo razonable de pérdida de confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47, lo que se traduce en que además de las causales de rescisión previstas por la Ley, basta solo que el patrón argumente un “motivo razonable” a su parecer para que se rescinda la relación laboral de su empleado de confianza, quien no obstante que ante las autoridades laborales correspondientes pueda probar injustificada la rescisión, la misma Ley otorga al patrón la facultad de no reinstalar a este trabajador, si no solamente de indemnizarlo, como lo establece la fracción III del artículo 49; con lo cual se demuestra que definitivamente los trabajadores de confianza no cuentan ni

mínimamente de las prestaciones con que cuentan los trabajadores con un puesto de base o sindicalizados, puesto que lo más importante para un trabajador, tenga la categoría que tenga, es contar con una estabilidad en su empleo, que le permita satisfacer tanto las necesidades primarias como secundarias de su familia.

### **C) LA NECESIDAD DE LEGISLAR SOBRE LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

Como se ha mencionado en el inciso anterior, los cinco artículos que se contienen en la Ley Federal del Trabajo, y que regulan las relaciones laborales entre los patrones y los trabajadores de confianza son insuficientes y no cumplen con el verdadero propósito de la Ley en cita, y que es, el de proteger a los trabajadores, por lo que es necesario que se legisle más afondo al respecto de estas relaciones, y así poder realmente ofrecer a los trabajadores de confianza de cualquier empresa, una estabilidad en sus empleos, ya que las actividades realizadas por estos dentro de las empresas, son las que verdaderamente hacen funcionar y progresar a las mismas.

Esta estabilidad de la que se habla, se lograría si en la Ley Federal

**de Trabajo, los legisladores anexarán, por ejemplo, cuales son los motivos razonables para perder la confianza de un empleado, del mismo modo en que el artículo 47 expresa claramente las causas por las que se puede rescindir el contrato de trabajo a un empleado sindicalizado o de base, no dando lugar así a que el patrón pueda arbitrariamente rescindir la relación laboral en el momento que desee.**

**Así también debe incluirse en la Ley de la materia los derechos de lo que pueden gozar este tipo de empleados, como lo son un salario muy arriba del que reciben los trabajadores sindicalizados, así como mayores prestaciones dentro de la empresa, y principalmente debe permitírseles asociarse entre si para poder defender sus derechos y lograr mayores logros.**

**Otro punto que se considera importante, que deben tomar en cuenta los legisladores, es la de otorgar a los trabajadores de confianza una verdadera estabilidad en sus empleos, no dando a los patrones el derecho o facultad de no reinstalar en sus labores a los trabajadores rescindidos, por lo que la fracción III del artículo 49 debe derogarse.**

**Debiéndose tomar siempre en cuenta, que si los trabajadores de confianza son los responsables del buen funcionamiento de las empresas y que son los que reciben menos prestaciones en comparación que los trabajadores sindicalizados, es por lo que es necesario que se legisle más a fondo,**

**otorgándoles realmente las prestaciones y derechos que corresponden a su esfuerzo y dedicación.**

## **CONCLUSIONES**

1.- Toda vez que el artículo 123 Constitucional no menciona para nada a los trabajadores de confianza, lo establecido en el capítulo II, del Título Sexto, de la Ley Federal del Trabajo, no tiene fundamento legal alguno, resultando anticonstitucional.

2.- Por lo anterior los trabajadores de confianza de cualquier empresa y en especial los que laboran para el servicio del I.M.S.S., por los motivos ya estudiados, se encuentran en una total desprotección laboralmente hablando.

3.- Así mismo, y por encontrarse ante la desprotección mencionada los trabajadores de confianza no cuentan con una estabilidad en sus empleos.

4.- La Ley Federal del Trabajo, en cuanto a los trabajadores de confianza no cumple con el fin por el cual fue creada y que es el proteger los derechos de estos.



5.- Es urgente que se legisle mas ampliamente respecto a las Relaciones Laborales de los Trabajadores de Confianza y sus patrones, desde luego reformando la fracción XIV del artículo 123 Constitucional, en la cual deberá anexarse especificamente bajo que condiciones regiran este tipo de relaciones.

6.- Debe reformarse también el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, otorgando a los trabajadores de confianza el derecho de asociación, con el fin de que defiendan sus derechos y obtengan mayores logros laborales.

7.- Así mismo, es urgente de agregar al capítulo I del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo en específico al artículo 185, cuales son los motivos razonables por lo que un patrón puede rescindir el contrato de trabajo de un trabajador de confianza

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALMANZA PASTOR, José Manuel: "Derecho de la Seguridad Social", Edit. Técno, Madrid, 1977.
- 2.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo", Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1978.
- 3.- BEVERIDGE, William: "Las Bases de la Seguridad Social", Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1994.
- 4.- BRISEÑO RUIZ, Alberto: "Derecho Individual del Trabajo" Colección Textos Jurídicos Universitarios, Edit. Harla, Harper y Raw, Latinoamericana, México, 1985.
- 5.- CABANELAS, Guillermo: "Compendio de Derecho Laboral", Bibliografía Omeba, México, 1968.
- 6.- CABRERA, José: "El Contrato de Trabajo".
- 7.- CARRO IGELMO, Alberto José: "Curso de Derecho del Trabajo", Bosh, Casa Editorial, S.A., Barcelona, 1985.

**8.- CONTRATO Colectivo de Trabajo: I.M.S.S. - S.N.T.S.S. Bienio 1993-1995.**

**9.- DE BUEN L., Nestor: "Derecho del Trabajo", 6a., Ed., Edit. Porrúa, S.A. Tomo II, México, 1985.**

**10.- DE LA CUEVA, Mario: "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I 7a. Ed., Edit. Porrúa, S.A. México, 1981.**

**11.- DE LA CUEVA, Mario: "El Nuevo Derecho del Trabajo" Tomo II 2a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1981.**

**12.- DE POZZO, Juan: "Manual Teórico Práctico del Trabajo", Ediar, S.A., Edit. Comercial, 2a. De., Parte General, Buenos Aires, 1967.**

**13.- GONZALEZ DIAZ, LOMBARDO, Francisco: "El Derecho Social y la Seguridad Social Integral", Textos Universitarios, 2a. Ed., México, 1978.**

**14.- GUERRERO, Euquerio: "Relaciones Laborales" Edit. Porrúa, S.A., México, 1971.**

**15.- GUERRERO, Euquerio: "Manual de Derecho del Trabajo", Edit. Porrúa, S.A., México, 1990.**

16.- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, "El Seguro social en México, Talleres Gráficos de Imprenta Aboitziz, Tomo I, México, 1971.

17.- MORENO PADILLA, Javier: "Nueva Ley del Seguro Social", Edit. Trillas, 4a. Ed., México, 1977.

18.- MOZAR RUSSOMANO, Víctor, y BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: "Derecho del Trabajo" "El Empleado y El Empleador", Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982.

19.- RAMIREZ FONSECA, Francisco: "Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores" Pac, S.A. de C.V., México, 1985.

20.- TRUEBA URBINA, Alberto: "Nuevo Derecho del Trabajo", Edit. Porrúa, S.A., México, 1970.