

201



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

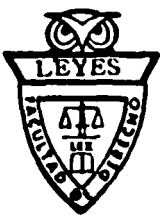
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"LOS DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
MA. JOSEFA ESPADA ORTEGA

ASESOR: DR. JOEL SEGURA MATA



MÉXICO, D. F.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

2002



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 esta 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.

Paginación Discontinua

CON EL ETERNO AGRADECIMIENTO A MIS PADRES
POR QUE GRACIAS A ELLO PUDE CULMINAR
MIS ESTUDIOS.

CON AFECTO Y CARIÑO A
MIS HERMANOS.

A MI ESPOSO E HIJO CON AMOR:
CARLOS EDUARDO MALDONADO Y
RICARDO JAVIER VLADIMIR, QUE
ME BRINDARON SU APOYO Y
COMPRESION TANTO PARA
TERMINAR MIS ESTUDIOS, COMO
PARA REALIZAR EL PRESENTE
TRABAJO. POR SIEMPRE LES
AGRADECERE SU APOYO.

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS:
QUE SIRVIERON DE ESTIMULO
PARA LA TERMINACION DE ESTE
ENSAYO. MI MAS SINCERO
AGRADECIMIENTO.

CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO:

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

A LA FACULTAD DE DERECHO.

A MIS PROFESORES..

A MI ASESOR:

DR. JOEL SEGURA MATA

**CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO
POR SU APOYO Y AMABILIDAD
POR GUIARME E IMPULSARME
EN LA ELABORACIÓN Y CULMINACIÓN
DEL PRESENTE ENSAYO.**

LOS DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

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

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS BASICOS

| | |
|-----------------------------------|----|
| 1.1. Seguridad Social..... | 2 |
| 1.2. Previsión Social..... | 7 |
| 1.3. Relación de Trabajo..... | 10 |
| 1.4. Patrón..... | 14 |
| 1.5. Trabajador de Confianza..... | 16 |

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTOS GENERALES DE SEGURIDAD SOCIAL

LA SEGURIDAD SOCIAL

| | |
|---|----|
| 2.1. Concepto de Seguridad Social..... | 25 |
| 2.2. El Seguro Social y sus elementos..... | 31 |
| 2.3. Elementos que caracterizan al Seguro Social..... | 35 |
| 2.4. Beneficiarios de los Servicios Sociales..... | 37 |

CAPITULO TERCERO

LIMITACIONES JURIDICO LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

| | |
|---------------------------------------|----|
| 3.1. Estabilidad en el Empleo..... | 44 |
| 3.2. Participación de Utilidades..... | 50 |
| 3.3. Libertad Sindical..... | 54 |
| 3.4. Prestaciones en General..... | 64 |

CAPITULO CUARTO

DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

| | |
|---|----|
| 4.1. Prestaciones que señala la Ley del Seguro Social..... | 67 |
| 4.2. Conservación de Derechos..... | 76 |
| 4.3. Reconocimiento de Derechos..... | 86 |
| 4.4. Conservación de las Prestaciones Laborales..... | 90 |
| 4.5. Reconocimiento de Derechos en caso de Conflicto Laboral..... | 97 |

| | |
|-------------------|-----|
| CONCLUSIONES..... | 100 |
|-------------------|-----|

| | |
|-------------------|-----|
| BIBLIOGRAFIA..... | 104 |
|-------------------|-----|

INTRODUCCIÓN

Uno de los temas mas confuso y discutible en nuestro derecho del trabajo, es el relativo a los Trabajadores de Confianza, es por ello que creíamos necesario realizar un trabajo de investigación en el que hablemos de algunos de los derechos que por tener tal carácter no son considerados.

La presente investigación tendrá como finalidad el analizar precisamente esos derechos – laborales a que se tiene derecho por ser un trabajador de confianza mismos que se encuentran enumerados en nuestra Ley Federal del Trabajo y que por circunstancias extra jurídicas no se otorgan a los mismos.

En este trabajo trataremos de llamar la atención de los lectores a fin de que tengan una pequeña aportación de la suscrita con relación a los derechos de los trabajadores de confianza en materia de Seguridad Social, así como de sus derechos y deberes dentro del ámbito laboral en el que se desempeñan, tratando de sensibilizarlos sobre la importancia que esto reviste dada la función que se desempeñan, así como la armonía, participación y responsabilidad que en ellos recae; y los vínculos que por naturaleza de la

relación laboral que se da básicamente cimentada en la confianza que debe existir entre estos y el patrón, a fin de que los propósitos de la producción y el equilibrio en las relaciones capital – trabajo, se logren con la mayor eficacia y eficiencia tal como lo señala nuestra legislación laboral.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS BÁSICOS

Iniciaremos manifestando que nuestra Ley Federal del Trabajo, comprende dieciséis títulos, los cuales se refieren el primero a los principios Generales, el segundo al sexto a las relaciones individuales de trabajo incluyendo a los trabajadores especiales, el séptimo a las relaciones colectivas del trabajo, el octavo a la huelga, el noveno a los Riesgos de Trabajo, el Derecho a la Prescripción, del Once al Trece a las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales y a la integración y Funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Catorce y Quince al Derecho Procesal del Trabajo y a los procedimientos de ejecución; por último el dieciséis a la responsabilidades y sanciones.

En el presente capitulo pretendemos señalar las opiniones de destacados juristas con relación a los conceptos básicos que se manejaran en el desarrollo del trabajo.

1.1 SEGURIDAD SOCIAL.

Cuando todavía los trabajadores carecían de una conciencia para agruparse como clase y formar organizaciones para la defensa de sus intereses, el trato que se les daba por parte de los capitalistas era deshumanizada y transitaban por la senda de la insalubridad y de las enfermedades.

A lo anterior el maestro Enrique Larios Díaz, nos señala que el Derecho del Trabajo, que gestó el Derecho de la Seguridad Social, nació cuando.. "el fenómeno de fuerza unió al pueblo con el gobierno para imponer al poder económico limitaciones a sus ambiciones, procurando que ciertos beneficios recayeran sobre la comunidad y a la par, el Estado se fuera creando un espacio económico encaminándose a asumir la rectoría de ese campo."¹

Es un hecho conocido por todos que en la actualidad, es frecuente escuchar hablar de Seguridad Social, esto es, que en todos los medios pero básicamente en la clase trabajadora se anhela tener una forma más justa de convivencia, a este objetivo lo nombra Seguridad Social.

¹ LARIOS DIAZ, Enrique, Tendencias de la Seguridad Social. El Valle, noviembre 7 de 1991. México. P.5

Goñi-Moreno nos refiere a que Bolívar ya hablaba de la seguridad social, diciendo que "el sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad y mayor suma de estabilidad política"²

Francisco de Ferri nos recuerda la proposición presentada por Robespierre el 24 de abril de 1793, diciendo que el gran tribuno pidió en aquella oportunidad que en la Declaración de Derechos de la Constitución de 1793, se estableciera que:

"Los socorros necesarios a la indigencia fueran considerados una deuda de los ricos hacia los pobres y que se declarara que pertenecía a la Ley determinar la manera en que debía darse cumplimiento a esa obligación."³

Nos aclara el autor que esta proposición no fue incorporada a la Constitución, pero nos sirve para probar que desde los orígenes del liberalismo político, se concibió la idea de que la sociedad tenía un deber que cumplir con los individuos heridos por la adversidad.

² GOÑI-MORENO. Derecho de la Previsión Social. T.1 Ed. Edar.S.A.. Buenos Aires Argentina, 1956.p.84.

³ DE FERRI, Francisco. Los Principios de la Seguridad Social. 2ª ed. Ed. De Palma, Buenos Aires, 1972. p. 81

Ferri también señala que la iglesia Católica, favoreció a la creación de los sistemas de indemnización de los riesgos sociales diciendo lo siguiente:

“En la encíclica Rerum Novarum (1891) se decía que el poder de una manera especial debía procurar que no le faltara trabajo al obrero en ningún momento y que debía haber fondos de reserva para hacer frente a la enfermedad, a la vejez, a la invalidez y en general a los golpes de la mala suerte.”⁴

Debemos entender a la Seguridad Social, como la idea de la carga social, la sociedad debe responder de todos los estados de necesidad de sus miembros, cualquiera que sea su origen y naturaleza, esta carga puede y debe ser atendida por el Estado quien debe garantizar a cada hombre para que, en toda circunstancia, tenga la posibilidad de asegurar en condiciones convenientes su subsistencia y la de las personas a su cargo.

⁴ Idem. p. 82.

“Todo grupo Social bien organizado debe asegurar a cada uno de sus miembros, en cualquier eventualidad, condiciones mínimas y decorosas de vida. Este nuevo principio descansará en la Seguridad Social.”⁵

En términos generales podemos afirmar que la Seguridad Social protege al ser humano, contribuye a distribuir mejor el producto nacional de un país y a elevar los niveles de vida de la población.

La Seguridad Social postula como meta fundamental la abolición de la indigencia, puesto que persigue primeramente satisfacer las necesidades más apremiantes y combatir otros males sociales como son la enfermedad, la ignorancia, la insalubridad y la ociosidad.

Es motivo de un sano orgullo el referirse a que el concepto inicial de Seguridad Social en América está vinculado estrechamente con nuestro movimiento de Independencia.

En el Congreso, instalado en Chilpancingo el 14 de Septiembre de 1813, en la sesión inaugural se dio lectura a los 23 puntos que con el nombre de

⁵ Ibidem. p. 94

"Sentimientos de la Nación" redactó Don. José María Morelos y Pavón para la Constitución.

En el 12º punto expuso un concepto de Seguridad Social en los siguientes términos:

"Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto."⁶

Tal concepto ha sufrido cambios en su redacción, pero esencialmente, contiene los mismos principios de ahí que el Licenciado Emilio Gamboa Patrón, manifestó que:

"La Seguridad Social es una exigencia de justicia, la cual debe moderar opulencia e indigencia para atender las circunstancias de individuos y grupos y dar preferencia a los menos privilegiados."⁷

⁶ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1989. 15ª Ed. Porrúa, México. 1989. p. 30

⁷ GAMBOA PATRÓN Emilio. Es Necesario Moderar la Opulencia e Indigencia para Garantizar una Seguridad Social Justa. El Sol de México. , 2 de Abril de 1992.

Así mismo indico también que:

“El IMSS es un instrumento de justicia social, en donde la aportación de los grupos de trabajadores de mayores ingresos, permite extender los beneficios a los grupos más desprotegidos.”⁸

1.2. PREVISIÓN SOCIAL.

Debemos recordar que en los albores de la humanidad, el hombre satisfacía por instinto sus necesidades inmediatas, al respecto Goñi Moreno señala:

“En virtud de análogo proceso mental, aprovechó las plantas y se afirmó en la tierra. Sus primeros instrumentos rudimentarios en la edad de piedra y artísticos en la de bronce los ideó de un verdadero sentido de la prevención.”⁹

Con la experiencia de los sufrimientos padecidos en épocas en que la caza era escasa, vio la conveniencia de guardar alimentos para evitar esos

⁸ Idem.

⁹ GOÑI MORENO. Ob cit. P. 18

sufrimientos, así como domesticar a ciertos animales que le servían de alimento, pasando de cazador a pastor.

“La lucha por dominar a la naturaleza para la mejor satisfacción de las necesidades humanas, provoca el maquinismo que lleva al hombre ya a las profundidades de la tierra o del mar o a grandes alturas en el espacio, junto al fuego de los altos hornos, al ambiente letal de las zonas petrolíferas, de las plantas eléctricas, del laboratorio o de los lugares insalubres y en general a la vida intensa de la fábrica; pero a medida que la técnica moderna se desenvuelve, más se multiplican y se agravan los riesgos a que están expuestos los hombres que dedican su vida al trabajo fecundo. De allí que sea un deber esencialmente humano la protección eficaz y el remedio oportuno frecuente a los infortunios que la actividad industrial puede traer aparejados.

Por eso el régimen del Seguro Social es un exponente del grado de previsión y de seguridad que han logrado los pueblos en el curso de su civilización.”¹⁰

¹⁰ INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. El Seguro Social en México. Tomo II, México, 1971. p. 9

En su acepción social, podemos decir que la previsión se traduce en un sistema determinado, que provee al hombre de los medios indispensables para atemperar, reparar o compensar los estados de necesidad derivados de los riesgos o contingencias que lo amenazan.

La previsión social contribuye a los fines de la seguridad social, mediante la cobertura de los riesgos y contingencias que amenazan al hombre y a su núcleo familiar a lo largo de la existencia, la previsión social tiende a garantizar a los hombres sus bienes más preciados que son la vida, salud y economía.

Porfirio T. González y Rueda nos manifiesta que:

“La previsión social podría ser conceptuada como el conjunto de principios, normas, instrumentos e instituciones que el Estado impone unilateral y obligatoriamente para preservar la salud, ingreso y medios de subsistencia de la comunidad.”¹¹

¹¹ GONZALEA Y RUEDA Porfirio T. Previsión y Seguridad Social del Trabajo. Ed. Limusa, México. 1989.p.50.

En nuestro país se traduce en diversos regímenes de los cuales el más generalizado es el Instituto Mexicano del Seguro Social, institución que adoptó la técnica de los seguros privados aunque sin perseguir fines de lucro y sin valorar en cada caso la relación entre la prima y el riesgo ni dejar librada la adhesión al sistema a la voluntad individual, de ahí que podemos manifestar que el seguro social es un medio para lograr la Seguridad Social.

“Un gran esfuerzo de organización a cargo de las masas y de los hombres, con los cuales la sociedad de nuestra época busca actuando siempre ella misma, establecer condiciones decorosas y estables de vida material para todos.”¹²

1.3. RELACION DE TRABAJO.

“El derecho del trabajo conoce una clasificación que tiene por base la distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, de tal manera que las personas se diferencian según que participen en relaciones individuales o colectivas, esto es, según que entre únicamente en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la

¹² DE FERRI, Francisco. Ob. Cit. P. 65.

comunidad obrera... el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de interés y derechos colectivos..."¹³

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de una salario..."

Debemos entender que en las relaciones individuales de trabajo los sujetos son: los trabajadores y los patrones, a falta de alguno de estos sujetos no son posibles ni la relación ni la existencia de las relaciones jurídicas.

La relación de trabajo se da, fundamentalmente, entre el empleado y el trabajador, precisamente la relación de trabajo es el vínculo sustancial de nuestra disciplina, se produce entre dos personas, una de ellas necesariamente persona física, el trabajador, y la otra, física o jurídico- colectiva, el patrón.

¹³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 9ª ed. Porrúa, México 1984. p. 52

La relación de trabajo nace en el momento en que el trabajador es incorporado a la empresa, nace con la pura iniciación de la prestación de servicios, independientemente del acto que le dé origen.

Debemos manifestar que para dar origen a una relación de trabajo se requiere un acuerdo previo de voluntades, de tal manera que la formación de una relación de trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, nuestra Ley Suprema en su párrafo tercero del Artículo quinto señala:

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123.”

El Doctor Mario de la Cueva. Comenta al respecto lo siguiente:

"La disposición forma parte de los derechos individuales del hombre, pero el derecho del trabajo la hace suya y la respeta porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en esclavo."¹⁴

En relación con la Ley Argentina el mismo autor señala lo siguiente:

"Habrá relación de trabajo, cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea el acto que le dé origen."¹⁵

1.4. PATRÓN.

Al hacer referencia al patrón, como sujeto de una relación de trabajo y por lo tanto, de una relación jurídica - laboral, es evidente que estamos pensando en un concepto jurídico.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 8ª ed. Porrúa. México. 1982. p. 189.

¹⁵ Idem, p. 197.

“En la medida en que el patrón constituye un concepto jurídico, aún cuando la expresión usada puede tener otras implicaciones, lo que nos interesa de ese concepto es su doble condición de acreedor y deudor en la relación laboral...”¹⁶

La Ley Federal del Trabajo contiene una definición simple pero clara de patrón, en su artículo 10º señala que: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”

En relación con lo anterior el maestro Néstor de Buen señala que en la mencionada definición:

“Omite destacar el elemento subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto resulte insuficiente.”¹⁷

En esa virtud propone la siguiente definición: “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”¹⁸

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, tomo I. 5º ed. Porrúa, México. 1984. p. 455.

¹⁷ Idem. p. 458.

¹⁸ Ibidem. p. 459

Es necesario señalar que en el artículo referido el Legislador efectivamente omite el elemento "subordinación" pero en el artículo 134 fracción III de la propia Ley se contempla lo siguiente:

"Son obligaciones de los trabajadores:

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

A este respecto Euquerio Guerrero comenta lo siguiente:

"La esencia de la relación de trabajo estriba en que el patrón se encuentra en todo momento, en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa."¹⁹

En relación con la retribución o sea la obligación del patrón a pagar el salario, la Ley Federal del Trabajo establece que:

Son Obligaciones de los Patrones

¹⁹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 13ª ed. Porrúa. México. 1983. p. 47

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

Realmente lo que sucede es que las características del término patrón, se encuentran diseminadas en varios artículos de la Ley, pero el Legislador no omitió ningún elemento según hemos señalado.

Por lo anterior a la definición que nos da la Ley le adicionaríamos lo propuesto por el Dr. Néstor de Buen, quedando de la siguiente manera:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores en su beneficio y mediante una retribución.”

1.5.- TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Según manifiestan los principales tratadistas Mexicanos del Derecho del Trabajo, no ha sido fácil el establecer o señalar una definición de lo que debemos entender por trabajador de confianza, siendo un grave problema, tanto para la doctrina como para la legislación el lograr su conceptualización.

La Ley de 1931, utilizó el concepto empleado de confianza, no obstante a que hacia esta distinción, al parecer no les dio mayor importancia, ya que no dio ninguna definición de lo que debería entenderse por un empleado de confianza, concretándose a señalar en su artículo 48 que, "Las estipulaciones del contrato colectivo se extendían a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no fueran miembros del sindicato que lo hubiera celebrado. Y que se podría exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñaran puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa."

Debido al señalamiento tan vago, ya que no se puede tener como concepto a lo que ha suscitado opiniones en contrario al otorgar esta calidad a una persona determinada, por lo que se buscó una definición para estos trabajadores, más clara y precisa, para este efecto, la comisión encargada de elaborar el proyecto de la nueva Ley del Trabajo, realizó estudios profundos, consultando las tesis doctrinales y jurisprudenciales, así como los contratos colectivos que hicieran referencia a los trabajadores de confianza y que les ayudaran en la formulación de dicho proyecto.

En dicha comisión tuvieron participación los miembros de la comisión redactora, así como los representantes de los dos sectores, (trabajadores y patrones) causando con esto que se modificara repetidas veces el texto del proyecto.

Atendiendo a la comisión redactora de la nueva Ley, las inquietudes que motivó y despertó este tema, propuso darle solución atendiendo cuatro consideraciones:

En primer lugar y de manera acertada, señaló que la categoría de empleado de confianza dependía de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le diera al puesto.

En segundo lugar, se elaboró una lista de los puestos de confianza.

En tercer lugar, facultó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para designar como empleados de confianza a las personas que realizaran actividades semejantes a las enlistadas.

En cuarto y último lugar, coloco el problema en otra dimensión y en vez de que definiera a los empleados de confianza, mencionó las funciones de confianza.

A pesar de que la solución planteada parecía del todo razonable, surgieron nuevas críticas, los representantes de los patrones pedían que se aumentara la lista de los puestos de confianza, por su parte los representantes de los trabajadores se opusieron a la clasificación propuesta y solicitaron se señalara un criterio de aplicación general, ante tal situación y al no poder conciliar a las partes en cuestión, se decidió por adoptar un concepto general para tal fin, y se determina lo siguiente:

Los trabajadores de confianza, son trabajadores según lo indica su nombre, por lo que están protegidos por la legislación laboral con sus respectivas modalidades que imponen su naturaleza.

Una idea aceptada casi por la mayoría de los tratadistas del Derecho del Trabajo, lo es, la que manifiesta que:

Los trabajadores de confianza son los que por su actividad, están relacionados de una manera directa e inmediata con la existencia de las empresas, con sus intereses y con la existencia de las empresas, con sus intereses y con la consecución de sus fines, con su dirección, administración y vigilancia en forma general y total. Esta idea y las disposiciones de la ley laboral actual, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia dieron oportunidad para señalar las siguientes características:

En primer lugar, que la categoría de trabajador de confianza, dependía única y exclusivamente de la naturaleza de sus funciones.

En segundo lugar, se señaló que son funciones de los trabajadores de confianza, las de dirección, de inspección, de vigilancia y de fiscalización siempre y cuando sean de carácter general y las que se refieran a trabajos personales del patrón.

Nuestra Ley Federal del Trabajo actual, señala en su artículo 9º, el concepto de Trabajador de Confianza, diciendo que; "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

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.”

De lo expuesto en el artículo citado anteriormente, nos surgen algunas dudas, primero debemos preguntarnos que se debe entender por “cuando tengan carácter general” y que son los “trabajos personales del patrón” lo primero surge debido a que muchos trabajadores sin ser de confianza, realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, debido a esta situación, la comisión redactora decidió señalar que estas funciones deberían tener un carácter general y según el maestro Néstor de Buen, su interpretación debería ser restrictiva, debiendo referirse a la vida misma de las empresas, a sus intereses y fines generales.

En cuanto al segundo concepto, este contiene una idea más clara, debiéndose entender por trabajos personales del patrón, los desarrollados por él, sus más cercanos colaboradores, por ejemplo, su chofer, su secretaria particular, su mensajero, ya que estos además de hacer los trabajos del patrón como conducir su vehículo, elaborar cartas y entregar su correspondencia por su cercanía con el patrón, tiene acceso a secretos empresariales.

También les fue cambiado el término de "empleados de confianza" por el de "trabajadores de confianza" principalmente porque la ley no hace distinción de trabajadores y solamente se concreta a señalar una categoría.

El maestro José Dávalos, dice que por su parte que "se ha considerado acertada e inobjetable la definición plasmada en el primer párrafo del artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a su contenido, por fundamentarse en un criterio objetivo, que por sí solo desecha cualquier posibilidad de calificación subjetiva ya fuera creada por el patrón. o el trabajador, con esto se trató de eliminar al máximo los abusos cometidos en perjuicio de los derechos de los trabajadores, consistentes en nombrar como de confianza a determinados trabajadores, impidiéndoles con esto que se sindicalizaran o privándoles del derecho a la estabilidad en su empleo."²⁰

Por lo que hace al segundo párrafo del artículo en cita manifiesta el mismo autor que "se le ha criticado por considerarse que viene a ser contradictorio con la primera parte, además de ser impreciso y que resulta erróneo al decir que una actividad tenga el carácter de confianza por el sólo

²⁰ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo Tomo I. Porrúa, México, 1985. p. 295.

hecho de ser general, ya que no obstante, de que no lo fuera, será de confianza siempre que su naturaleza así lo determine.”²¹

“Objetando también la anterior consideración, porque estima que si se hiciera así, daría como resultado que a casi todos los trabajadores se les catalogaría como de confianza sin que lo sean realmente.”²²

En relación con la segunda de las críticas sustentadas por el maestro Néstor de Buen, dice que el requisito de generalidad, se presta sin lugar a dudas a confusión, cuestionándose que se debe entender por dicho término.

Explicado por el maestro Trueba Urbina, el requisito de generalidad, como “la necesidad de que las funciones de confianza deberán abarcar todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, toda vez que, la ejecución de estas actividades de manera específica o concreta, en el taller, la fabrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza.”²³

²¹ Idem. p. 297.

²² Ibidem. P. 298.

²³ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. 4ª ed. Porrúa, México. 1977. p. 320.

El trabajador de confianza es ante todo un trabajador cuya actividad debe ser reconocida, reglamentada y protegida, sin embargo, por las características de las funciones que desempeña se les identifica con el patrón por lo que se ha encontrado carente de protección, como podremos observar en el avance del presente trabajo.

CAPITULO SEGUNDO.

CONCEPTOS GENERALES DE SEGURIDAD SOCIAL.

LA SEGURIDAD SOCIAL.

2.1.- CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL.

La expresión tiene un significado más amplio en algunos países que en otros, pero en lo esencial puede señalarse como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de ingresos a consecuencias de enfermedades, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

“La palabra Seguridad proviene del latín “securitas”, ésta tiene varias acepciones:

- a) Puede ser la fianza u obligación de indemnidad a favor de uno.
- b) Del trabajo. Que será la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades crónicas que pueden derivarse de la naturaleza o condiciones del mismo.
- c) Social. Será la prevención del paro, la invalidez, la vejez, etc. Mediante el desarrollo del mutualismo y los seguros sociales.
- d) De Seguridad. Dicese de un ramo de la administración pública cuyo fin es el de velar por la seguridad de los ciudadanos.
- e) Dicese de ciertos mecanismos que aseguran algún buen funcionamiento.²⁴

Como características de la Seguridad Social podrían señalar que ésta se encuentra relacionada con la satisfacción de las necesidades que de alguna manera sean permanentes; también la seguridad social se dará en beneficio de toda la humanidad, sociedad, o núcleo de población, por pequeño que éste sea,

²⁴ Diccionario Enciclopédico Universal. Tomo VIII. Ed. Credsa. Barcelona. 1986. p.3897

es decir se encamina a proteger a todo ser humano sobre la tierra, siendo de alguna forma total y obligatoria.

La seguridad social no puede ser comprendida en un ámbito particular, preciso y definido en alguna ciencia del saber y lo mismo no puede ser en lo individual exigible, ni tampoco podrá responder a aspectos o casos concretos que pudieran plantearse en los tribunales o demandar el resarcimiento de algún riesgo sufrido.

El fundamento constitucional, que garantiza el derecho humano a la salud, se encuentra en el artículo cuarto, párrafo cuarto de nuestra Carta Magna, señalando que; “toda persona tiene derecho a la protección de la salud”, igualmente se señala que “la ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general.”

Para llevar a cabo lo anterior, esté artículo cuarto, párrafo cuarto nos remite al artículo setenta y tres fracción dieciséis el cual señala: Que el Congreso tendrá la facultad para dictar leyes sobre nacionalidad, condición jurídica de los extranjeros...Y salubridad general de la República; señalando

que el consejo de Salubridad General dependerá directamente del Presidente de la República, sin intervención de ninguna Secretaría de Estado y las disposiciones generales que emita el Presidente de la República serán obligatorias en nuestro País; de este modo en caso de epidemias o enfermedades graves o invasión de enfermedades exóticas, el Departamento de Salubridad tendrá la obligación de dictar medidas preventivas que se requieran en ese momento, pero a reserva de que se sancionarán posteriormente por el Presidente de la República; se señala también que la autoridad sanitaria será ejecutiva y las disposiciones que emita deberán ser obedecidas por las autoridades administrativas del país; por último el Congreso de la Unión revisará con posterioridad en los casos en que le compete las medidas que emita el Consejo respecto de las substancias que degeneren a la especie humana, así como las que se adoptan para prevenir y combatir la contaminación ambiental.

De lo anterior se puede señalar que la salud no sólo deberá entenderse como la ausencia de enfermedades sino también la prevención y protección de los medios de subsistencia, nuestro medio ambiente.

“Se han dado varios conceptos para establecer que es la seguridad social y puede definirse como el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir y permite la elevación humana en los aspectos psicofísicos, moral económico social y cultural.”²⁵

El concepto de la Seguridad Social, nace de la esencia humana, surge como un derecho natural y no de una norma lógica proveniente de una idea de justicia, sino más bien de una idea natural y real que proteja la vida del hombre.

Como idea y disciplina, la seguridad social está limitada al servicio de la humanidad para satisfacer tanto sus necesidades espirituales y materiales a través de un orden jerárquico; pero como expresión jurídica no está limitada únicamente al aseguramiento de la existencia física y la libertad del espíritu de los hombres, sino además debe servir para darle una existencia digna.

Nuestro texto constitucional ha pasado de la previsión a la Seguridad Social, ya que en la fracción XXIX, del artículo 123, señala” es de utilidad

²⁵ Briseño Ruiz, Alberto. Op.Cit. p. 15

pública la ley del Seguro Social..." con ello se da el fundamento jurídico como punto de partida para llegar a todos los habitantes que se encuentren activamente dentro de nuestra sociedad.

Sin embargo, nuestro texto constitucional ha omitido señalar que entidad o institución se encargaría de aplicar y dar cumplimiento de lo que se estableció en el mismo. Es por ello que en la exposición de motivos de la Ley del Seguro Social, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 15 de enero de 1943, la que destacó el establecimiento del régimen del seguro obligatorio y de las prestaciones sociales que se dan a favor de los trabajadores y de sus familiares.

En ese momento la seguridad social adquiere autonomía, apartándose del derecho del trabajo, no estando aun íntimamente relacionado con éste, puesto que ambas ramas son el fundamento de nuestro derecho social positivo.

En esa misma exposición de motivos se dice que para la organización y la administración del sistema se crea una institución de servicio público descentralizado con personalidad jurídica propia patrimonio propio, que será denominado "Instituto Mexicano del Seguro Social".

En la Ley del Seguro Social en su artículo segundo se señala cual es la finalidad de la seguridad social: "será garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales será garantizada por el Estado".

Asimismo en su artículo tercero, se establece que la realización de la Seguridad Social estará a cargo de entidades o dependencias públicas, federales y locales de organismos descentralizados conforme a lo que disponga la ley de la materia y demás ordenamientos legales.

2.2. EL SEGURO SOCIAL Y SUS ELEMENTOS.

La palabra "seguro" significa "libre y exento de todo peligro o daño". El seguro es una institución de tipo económico a través de la cual se protegen las adversidades, de tipo patrimonial o personal, las cuales son transferidas de lo individual a lo colectivo.

La contraprestación será el pago de una cuota que se denomina "prima", por lo cual, esa colectividad otorga un contrato de cobertura que se denomina "póliza". Al conjunto total de las primas que sean pagadas a esa colectividad por los contratantes de esas pólizas, sirven para constituir un fondo de reserva que cubre en su oportunidad las pérdidas individuales que se presenten.

Para que el seguro sea factible deben darse las siguientes condiciones:

- a) Debe existir un peligro real.
- b) El individuo deberá estar interesado en el bien que se asegurará, el cual tiene que ser algo intrínsecamente valioso.
- c) El valor de lo que se vaya a asegurar debe ser elevado o suficiente para que se justifique tanto la creación como el mantenimiento del contrato del seguro.
- d) Se deberá poder calcular la frecuencia con que se presente el siniestro y sus pérdidas, gravedad, el daño o la lesión sufridas, de acuerdo con normas que se encuentren establecidas.

c) Por último es necesario que exista un grupo grande de personas o individuos que estén interesadas en protegerse mediante la póliza, que finalmente producirá una justa distribución.

Puede decirse que el Seguro Social tiene como fin, el proteger a un número o grupo determinado de personas o sujetos que se encuentren dentro de un sector económicamente activo, es decir, gente que sea productiva y que se encuentre en ciertas circunstancias o contingencias que lleguen a disminuir o extinguir su capacidad.

Los riesgos o contingencias, serán aquellos que sean considerados atractivos por las personas que se vayan a asegurar y que así mismo los consideren por su incidencia o frecuencia constante y por lo tanto necesario prevenir las mismas.

El Seguro Social debe ser un instrumento real, eficaz y permanente, rápido para que los asegurados puedan alcanzar y aumentar su bienestar.

El objeto del Seguro Social, es exactamente mantener ese bienestar garantizado para ello, capacitación, esparcimiento, ingresos y otorgando todo esto en un medio que permita el mejoramiento y su existencia.

El Seguro Social es el instrumento de la Seguridad Social que es el género, para lo cual será necesario crear instituciones, señalar objetivos, crear normas, idear prestaciones adecuadas, evitar todo tipo de contingencias y combatirlas cuando se presenten, todo ello tendiente a proteger a aquellos grupos que sean los destinatarios de sus beneficios con lo cual se logra aumentar su nivel de vida, su desarrollo económico.

El Seguro Social será una disciplina jurídica que nace de la convivencia de dar ciertas prerrogativas a los individuos económicamente activos, al Seguro Social lo constituyen las necesidades contingentes que serán condición para satisfacer a aquellos que vayan a ser permanentes.

El Seguro Social está encaminado a lo particular, mas no a lo general, sino precisando a los sujetos que al verse afectados por la permanencia de su ingreso, tendrán la posibilidad de mantener sus recursos y de la estructura de

un organismo o institución especializada que los salvaguarde de las contingencias.

El Seguro Social es un organismo o institución, que para su funcionamiento requiere de un mecanismo el cual producirá un resultado previsto por un sistema, las prestaciones y su organización; su aspecto hasta cierto punto autónomo permite la aplicación de sus políticas internas y la determinación de sus resultados, por lo cual el seguro social se integrará con normas jurídicas con propia autonomía, es por ello que se habla de un derecho del Seguro Social, que cuenta con instituciones jurídicas inherentes, sujetos que se encontrarán beneficiados por la norma y obligados a incorporarse a la institución mediante esa misma norma, la cual administrara los fondos de esa misma organización para beneficio de los sujetos ya sean públicos o privados.

"Dentro del Seguro Social se puede dar un lenguaje técnico especial que lo haga diferente y lo distinga, con lo cual se preserva su autonomía."²⁶

2.3. ELEMENTOS QUE CARACTERIZAN AL SEGURO SOCIAL.

²⁶ Idem. p. 15

- a) La financiación se asegura mediante cotizaciones, por lo común, tanto de los empleadores como los trabajadores, contribuyendo a veces el Estado con un subsidio o una parte adicional del erario.
- b) Las cotizaciones ingresan en cajas especiales a cuyo cargo está el pago de las prestaciones.
- c) Los fondos que no se necesitan para pagar las prestaciones corrientes se invierten a fin de que se produzcan los ingresos supletorios.
- d) Una persona adquiere derecho a las prestaciones en virtud de las cotizaciones que ha pagado, sin que deba demostrar para ello su carencia de recursos.
- e) El monto tanto de las cotizaciones como de las prestaciones guarda a menudo relación con los ingresos que el afiliado percibe o percibía.

- f) "Los regímenes de seguro de accidentes del trabajo y enfermedad profesional son por lo regular financiados en su totalidad por lo empleadores aunque a veces hay un aporte de fondos públicos."²⁷

2.4. BENEFICIARIOS DE LOS SERVICIOS SOCIALES.

Un hombre en peligro, es un peligro para otros hombres, poco importará, pues, que la necesidad o la insuficiencia aflijan a un trabajador asalariado por cuenta propia, a un trabajador en desempleo o a un joven que busca su primer empleo, a un anciano pensionista o a un indigente sin derecho a pensión.

El servicio social por definición, está llamado a desconocer estas discriminaciones. El planteamiento político es pues, terminante hacia la plena realización de un principio de generalidad.

Para otorgar un mínimo de protección y ayuda a aquellos sectores o grupos de la población que hasta hoy han permanecido al margen del desarrollo nacional y debido a su propia condición económica, social, cultural,

²⁷ O.I.T. Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra. Introducción a la Seguridad Social. Ginebra Suiza. 1984. p.5.

etcétera, no tienen capacidad suficiente para contribuir y de alguna forma incorporarse a los sistemas de aseguramiento ya existentes, la iniciativa de ley instituyó los servicios de solidaridad social, que van más allá de las formas tradicionales de seguros, de éstos últimos sólo reciben beneficios aquellos sujetos que están capacitados para concurrir a su sostenimiento.

La Previsión Social, a través de los primeros seguros, se quiso enfrentar con la atención de la salud, a través de prestaciones exclusivas o preferentemente económicas, para indemnizar de los daños y de la pérdida temporal del salario, pero muy pronto tuvo que organizar un auténtico Servicio Social al hacerse cargo de la asistencia sanitaria.

Ahora bien, aun en esta segunda línea pueden apreciarse dos etapas a saber, una primera limitada a la asistencia sanitaria propiamente dicha, a efectos curativos para facilitar la recuperación de la salud y en un segundo momento se ha dado entrada a las prestaciones de prevención, con el fin de evitar la enfermedad o el accidente.

El Servicio Social de prevención contra esta nueva orientación y su existencia responde como siempre a razones tanto personales como sociales,

pues la salud en sí misma, aparece hoy como un bien a la vez individual y colectivo y en los servicios de prevención, tanto o más que en los simplemente curativos, se aprecia la conjunción del interés social general: El Hombre tiene derecho a estar sano y la sociedad se estructura plenamente con miembros sanos. En fin, el factor económico o de economía en los costos, también es otro factor concluyente.

El accidente, la enfermedad en general la disminución de la salud, tienen una incidencia directa e inmediata en la capacidad de trabajo, se traducen en jornadas perdidas, en gastos de sustitución con los consiguientes entrenamientos y pagos al trabajador interino y sobre todo, en gastos médicos y farmacéuticos a favor del accidentado o enfermo.

Pero para el estudio de las relaciones entre la Seguridad Social y los Servicios Sociales será necesario el análisis de la función práctica de ambos campos institucionales. La Seguridad Social está basada en un derecho a las prestaciones cuya eficacia ha sido complementada con servicios sociales, estos últimos pueden otorgarse independientemente de las prestaciones cuando no existe un régimen amplio de Seguridad Social, como un deber de la sociedad, por lo tanto la ayuda a los necesitados, se concreta mediante prestaciones en

especie y en servicios de diversa naturaleza, los cuales se pueden facilitar por medio de algún mecanismo de acción social de la comunidad.

De acuerdo con la fundamentación jurídica, no es posible dividir el derecho a las prestaciones de las personas como integrantes de la sociedad, basado en requisitos conmutativos en exigencias sociales. Por lo cual, el funcionamiento de servicios separados es en esencia una cuestión de tipo administrativo.

La extensión limitada de la Seguridad Social en América Latina determina la necesidad de instruir por separados diversos servicios sociales para la población, ligados más íntimamente a los programas de salud, educación y desarrollo de la comunidad. En algunos casos los regímenes de seguridad social proporcionan directamente algunos servicios sociales en beneficio de los asegurados y sus familias o contribuyen financieramente a la prestación de los mismos, por parte de otras entidades sociales.

La situación actual, en la mayoría de los países, se caracteriza por la coexistencia de regímenes de Seguridad Social y múltiples servicios sociales, planteándose un problema de coordinación y de economía de medios y

recursos, que sólo puede ser resuelto racionalmente en el contexto de la planificación social.

En nuestro país, para los fines de pago de las prestaciones a terceras personas, se exige que el servicio médico del Instituto Mexicano del Seguro Social certifique la incapacidad del titular del beneficio, en este caso el miembro más cercano de la familia es nombrado representante o tutor y la institución ejerce un control regular mediante visitas de asistentes sociales.

En el ámbito del régimen del Seguro Social, los pensionistas del seguro de vejez, tiene derecho a las mismas prestaciones médicas que las concedidas a los asegurados y sus causahabientes, esto es, asistencia médica, tratamiento ambulatorio, en hospitales y a domicilio, servicios farmacéuticos, medios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, rehabilitación y prótesis en caso de ser necesario y en determinadas circunstancias.

El Instituto Mexicano del Seguro Social asume la mayor parte de los gastos correspondientes a los servicios especiales de salud, el resto corre a cargo de los pensionistas, mediante una cotización proporcional al importe de la pensión. Cuando el estado físico del pensionista exige la asistencia

permanente de otra persona se concede un aumento de la pensión hasta por el veinte por ciento. "Los servicios sociales se prestan en general a la población, sin condición alguna, incluso a aquellas personas que no son beneficiarias."²⁸

"La organización, experiencia y los recursos de los que disponía el Instituto Mexicano del Seguro Social, hicieron posible la obligación de hacerlos extensivos, con la ayuda por parte del Estado, para aquellos grupos sociales que estuvieran más necesitados.

La clasificación de dichos grupos la llevo a cabo el Ejecutivo Federal, así el Instituto pudo proporcionar asistencia médica, farmacéutica e inclusive hospitalaria, conforme lo han permitido sus recursos y las condiciones sociales y económicas de cada región.

El otorgamiento de estos servicios es financiado por la Federación, por la propia institución y por los beneficiarios, la asamblea General determina anualmente el volumen de recursos que se destinan para tal efecto, se toma para ello en cuenta las aportaciones que hace el Gobierno Federal.

²⁸ MORALES. Ricardo. "Relaciones entre la Seguridad Social y los Servicios Sociales", *Revista Mexicana del Trabajo*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México. Núm 2. Tomo XVI 6ª época, Mayo - Junio, 1969. p.p. 147-166.

Para la paupérrima situación económica de las personas a quienes están destinadas estas prestaciones, los beneficiarios pueden contribuir con aportaciones en efectivo o a través de trabajos personales que realicen en las comunidades en que habiten.

En un principio el Instituto señalaba los programas a seguir, entre los que podemos mencionar los relativos al establecimiento y administración de velatorios y otros servicios similares, construcción y funcionamiento de centros vacacionales y de readaptación para el trabajo y para aquellos que eran útiles para aumentar el nivel de vida individual y colectivo.²⁹

²⁹ MORENO PADILLA, Javier. Nueva Ley del Seguro Social. Ed. Trillas, México, 1999. p. p26-27.

CAPITULO TERCERO

LIMITACIONES JURÍDICO LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

3.1. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."³⁰

En el año de 1962, a iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones XXI y XXII del Artículo 123 Constitucional, para establecer de alguna forma el principio de estabilidad en el empleo.

El Maestro Néstor de Buen, considera que antes de la mencionada reforma constitucional, "en realidad la importancia del concepto de trabajador de confianza era relativa y sólo afectaba a las relaciones colectivas, en la medida en que el patrón se reservaba siempre el derecho de nombrar al personal de confianza, el cual no podía formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores."³¹

Al reformarse las fracciones XXI y XXIII del artículo 123 constitucional y al no referirse para nada a los trabajadores de confianza, la situación adquiere una importancia especial, ya que los trabajadores considerados bajo el calificativo "de confianza" quedaban al margen de la estabilidad en el empleo a que se refieren las fracciones mencionadas, debido a que el patrón en algunos casos se liberaba de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización y el artículo 124 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo de 1931, los incluyo como un caso de excepción.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 49 dice: " El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago

³¹ DE BUEN, Néstor. El Derecho del Trabajo. Op. Cit. P. 444

de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razones del trabajo que desempeñaba, o por las características de sus labores está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relación del trabajo.
- III. En los casos de "Trabajadores de Confianza".
- IV. En el servicio domestico.
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Como es de observarse en la fracción III del mencionado artículo, los trabajadores de confianza quedan en desventaja ante el patrón, puesto que éste,

por ley esta exento de la obligación de reinstalar a este tipo de trabajadores, por lo cual, la única salida que la legislación da, es mediante el pago de la indemnización constitucional de acuerdo a lo que señala el artículo 50, violándole el derecho de defenderse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En nuestro país, para ser más específicos, en Monterrey Nuevo León, se presento un caso de este tipo al promover un juicio, un contador general, en contra de la empresa en la que prestaba sus servicios, ésta pretendió hacer valer su derecho de excepción consignado en la fracción III del artículo 49 y se resolvió que en dichos casos, como el trabajador había negado tener el carácter de confianza, la sola y simple afirmación patronal de que el trabajador era de confianza no bastaba obviamente se inicio un incidente, para que sin entrar al fondo del litigio se dilucidara previamente si en realidad era o no de confianza.

Con esta resolución se estableció, que si un trabajador niega su carácter de confianza, compete al patrón probar que tiene tal carácter, sin que baste su dicho, en el sentido de que para él era de confianza.

Por lo demás, si el patrón logra probar en el incidente abierto que el trabajador era de confianza y que tenía tal carácter, según lo dispone el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, podrá hacer valer su derecho de excepción consignado en la misma ley, por lo que estos trabajadores quedan fuera de la protección constitucional y de la estabilidad en el trabajo, principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo.

El artículo 47 de nuestra ley consigna las diferentes causales de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, las cuales son aplicables a los trabajadores de confianza, señalando también como causal de rescisión algún motivo razonable de pérdida de confianza aún cuando no coincida con las del artículo 47, según lo establece el artículo 165 de la misma ley.

Esta disposición es considerada por el maestro Trueba Urbina, como una apreciación subjetiva del patrón, además de que se constituyen situaciones insidiosas a propósito de supuestos motivos de pérdida de la confianza.

A pesar de que hay autores de nuestra materia que no están de acuerdo con el maestro mencionado, nosotros por nuestra parte si creemos que en la

mayoría de los casos de rescisión de contrato, aplicada a un trabajador de confianza, utilizando como causal la pérdida de dicha confianza, si se establece de manera subjetiva por el patrón, de manera especial con los trabajadores de confianza y de manera general se utiliza esta causal como motivo sin que exista un hecho comprobable de pérdida de la confianza.

Resultando de lo anterior que la estabilidad en el empleo de dichos trabajadores, es muy relativo, si además de lo anterior agregamos que existe una privación para solicitar su reinstalación, de acuerdo a lo que señala el artículo 49, fracción III, aún y cuando se les despidan injustificadamente, con el simple pago por parte del patrón de la indemnización señalada por el artículo 50 de la ley, lo anterior, actualmente pudiera pensarse que no es muy ortodoxo, si vemos que muchos trabajadores de confianza lo que desean es conservar su empleo y no obtener la indemnización constitucional, que en caso de negativa a aceptarla, se les deposita en la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponda.

En el único caso en que no sería separado el trabajador de su empleo, aun cuando fuera de confianza, sería en el caso señalado por el artículo 186, por ser un trabajador de planta promovido a un puesto de confianza, podrá

regresar a continuar ocupando la plaza de base, salvo que exista una causa justificada para su separación.

3.2.-PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

La participación de utilidades de los trabajadores de confianza se encuentra contemplada en el artículo 127 de la ley, del cual sólo transcribiremos las dos primeras fracciones por ser las que se encuentran relacionadas con el tema en estudio.

Artículo 127.- "El derecho de los trabajadores a participar en el Reparto de Utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, no participaran en las utilidades.

- II. Los demás trabajadores de confianza, participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que percibe es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o a falta de este al trabajador de planta con las mismas

características, se considerara este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

El maestro Baltasar Cavazos Flores, opina al respecto diciendo "que la fracción IX del artículo 123 (que se refiere a las utilidades de la empresa), por lo que, desde luego, la ley reglamentaria de ella tampoco debería referirse a ellos, " ya que una ley reglamentaria no puede ir más allá de la Ley que reglamenta."³²

El maestro Miguel Cantón Moller, dice lo siguiente, "Esta disposición ha creado algunas confusiones y conflictos a las comisiones de empresas para el reparto de utilidades a los trabajadores. En efecto, el primer problema que se presenta es lo que se entiende por "trabajador de base", resulta que en muchos casos hay trabajadores permanentes, necesarios para el funcionamiento de la empresa, como por ejemplo, los vendedores, que por consiguiente deben considerarse de base y cuyos ingresos son promedialmente muy elevados razón por la que absorben la mayor parte del 50% de las utilidades en proporción al salario. Estos trabajadores, por la naturaleza de sus

³² CAVAZPS FNPRES. Baltasar. Op. Cit. P. 47

funciones no deben considerarse como de confianza y entonces se presenta el conflicto.

El objeto de la Ley al señalar un salario máximo a los de confianza, fue evitar precisamente, que por lo alto de sus emolumentos absorbieran la masa mayor repartible en perjuicios de los trabajadores de menor salario.

Entonces la alta percepción de un grupo de trabajadores que deben considerarse de planta, viene a crear la situación de que ese alto ingreso aún vaya a aumentarse el 20% para considerar el reparto a los de confianza, que casi seguramente no tiene tan altas percepciones, se invierte entonces el objetivo de la Ley.³³

La comisión que legisló sobre esto, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, manifestó que, para evitar abusos en el reparto de utilidades y evitar que los trabajadores de confianza se llevaran la parte grande del pastel, tendrían derecho a concurrir al reparto, pero este sería limitado en los términos de la fracción II del artículo 127 de la ley.

³³ CANTON MOLLER, Miguel. Ob.Cit. p. 36.

Los trabajadores de confianza si son partícipes de las utilidades de la empresa, aún cuando esta restringido este derecho, sobre todo a los altos funcionarios como: directores, administradores y gerentes generales de las empresas, esto de acuerdo a lo establecido en la fracción I del artículo 127 de la actual ley laboral, continuando en su fracción II con la restricción de los demás trabajadores de confianza, los cuales como ya lo señalamos, tiene derecho a participar en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o a falta de este el trabajador de planta con la misma característica, se considera este salario aumentado en un 20 %, como salario máximo.

En cuanto a la disposición de la ley de señalar un salario máximo a los trabajadores de confianza supuestamente fue para evitar que por los salarios elevados que perciben, absorbieran la mayor parte de la cantidad repartible, en menoscabo de la percepción de los trabajadores de menores salarios, situación que resulta totalmente falsa, ya que existen trabajadores de confianza con salarios iguales o hasta menores de los salarios que perciben trabajadores considerados como de base, siendo solamente los altos funcionarios quienes perciben realmente altos sueldos, que por no tener participación en las

utilidades no afectan directamente el porcentaje repartible. A estos funcionarios, en muchas empresas hoy en día, se acostumbra darles un bono por la cantidad correspondiente a un mes de sueldo y en algunos casos por una cantidad mayor de días.

La reglamentación hecha por la fracción II del artículo 123 Constitucional, para efectos de que sea otorgada una participación real de las utilidades, a los trabajadores de todas las empresas, hace mención de estos de una manera general.

Por lo anterior, creemos que la reglamentación hecha por la Ley Federal del Trabajo de 1970, según su artículo 127 viola la disposición constitucional, toda vez que el derecho a la participación de las utilidades de las empresas, lo otorga a todo trabajador, sin que haya distinción de ninguna especie.

3.3.- LA LIBERTAD SINDICAL.

El artículo 123 fracción XVI, del apartado A de la Constitución establece la libertad de asociación profesional, tanto los obreros como los

empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

La asociación profesional de patrones y trabajadores persigue distintos objetivos: la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales y la asociación profesional de los trabajadores tiene como objetivo luchar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Como se puede observar, nuestra Constitución Política no hace distinción de trabajadores y permite a todos la sindicación para la protección de sus intereses; sin embargo los trabajadores de confianza por las características de las funciones que desempeñan están de tal manera vinculados con los empresarios, que los demás trabajadores y la ley no permiten que formen parte de sus sindicatos, pero esto no les impide que constituyan sus propios sindicatos con base en la citada fracción XVI del artículo 123 constitucional, esta clase de trabajadores tienen reconocido el

derecho a formar sindicatos especiales, se trata en la ley de respetar hasta donde sea posible el principio de igualdad con los demás trabajadores.

Los artículos 183 y 363 de la Ley Federal del Trabajo , resuelven que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, lo que no obsta para que no puedan ellos formar sus propios sindicatos llenando los requisitos que la propia ley señala entre los que se encuentran:

Que tengan por finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, que el sindicato se constituya con veinte trabajadores mínimo, debe registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.

Artículo 183: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la ley."

Artículo 363: "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza."

El objeto de esta prohibición es asegurar la representación auténtica en los problemas sindicales que se susciten entre el capital y el trabajo. Puesto que si se les diera intervención a los trabajadores de confianza, personas que por su relación con el patrón se podrían prestar a maniobras para obtener una situación favorable a sus intereses.

Para el Doctor Baltasar Cavazos, resulta realista esta disposición ya que los trabajadores de confianza, en muchas ocasiones, tienen intereses diferentes y a veces contradictorios con los demás trabajadores.

Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios.

En resumen, se dice que si pueden tener sindicatos de trabajadores de confianza, pero es necesario saber quienes de ellos tienen posibilidad real de sindicación por la naturaleza de sus funciones.

Desde luego afirmamos que aquellos trabajadores de confianza que forman parte o constituyen un órgano del patrón, tal como el consejo de administración, las direcciones y subdirecciones si las hay, las gerencias o administraciones, la auditoría, contraloría y jurídico, por ejemplo, no pueden formar parte de un sindicato, pues siendo los representantes naturales del patrón, sería absurdo suponer que a la vez pudieran organizar un cuerpo de resistencia, como lo es el sindicato, o formar parte de él, pues no existiría posibilidad de defensa del empleador ni es de suponerse la resistencia u oposición contra sí mismo.

En cambio, si se puede entender y se justifica desde el punto de vista de la libertad sindical, protegida y aceptada en México no solamente en la ley, sino en convenios internacionales, el agrupamiento de un organismo de defensa de los trabajadores de confianza cuya actividad está encaminada a cuidar de la producción, pero no a señalar las políticas de la empresa ni a obligarla en forma alguna en sus resoluciones.

Tal es el caso de la vigilancia y de la supervisión no generales, que pueda ser llevada a cabo por trabajadores cuya experiencia les ha capacitado para ello, así como por técnicos o por profesionales de la rama industrial de que se trate.

Se ha dicho que la necesidad de que estos trabajadores formen sindicatos diferentes de los demás trabajadores, está en que las labores que desempeñan normalmente están encaminadas a cuidar los trabajos y a dirigir la actividad de aquellos, en consecuencia, si formaran parte de la misma organización llegaría el momento en que, la identidad de intereses frente a la empresa, la unidad sindical y en ciertos casos hasta la disciplina del sindicato, impedirían que pudieran cumplir debidamente con sus tareas, es decir, que todos los trabajadores de confianza son sindicalizables, pero los que si lo son, por la naturaleza de sus funciones, deben ser separados de los demás trabajadores, tal y como lo especifica la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Otras opiniones señalan que esta división creada por la ley para los efectos de la sindicación, viene a crear una más profunda división, casi podría decir que un enfrentamiento entre los trabajadores de confianza llamados de "cuello blanco" y los trabajadores que no lo son.

Ahondar divisiones entre clases es contrario al objetivo del derecho; lo que viene a impedir la comunión y comunicación entre estos, la división y el enfrentamiento no pueden crear paz industrial, que es el objetivo final y definitivo del Derecho del Trabajo.

También creemos que sería recomendable que se buscaran formas de conciliación social entre las categorías de los trabajadores en cuestión, que dependen de un mismo patrón dándole más fuerza al sindicato y a su vez se daría oportunidad a los grupos de trabajadores de los niveles menores, para que aspiraran a ocupar los puestos de dirección.

En relación con lo señalado por el artículo 183 de la ley, en el segundo renglón, y que a la letra dice: "ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga".

El artículo 931 del mismo ordenamiento señala lo siguiente:

Artículo 931: "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

- I. La Junta señalará lugar, día y hora en que deba efectuarse.

- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga".

Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras.

Al respecto el maestro Baltasar Cavazos señala que: "se ha criticado el hecho de que los empleados de confianza sean excluidos de los recuentos de huelga ya que también ellos son trabajadores y por ende resultan afectados con la suspensión de labores y en caso de que la huelga fuera declarada inexistente no tendrían derecho alguno a salarios caídos. Dicha exclusión no sólo es injusta, sino inmoral y anticonstitucional."³⁴

³⁴ CAVAZOS FLORES. Baltasar. Ob. Cit. P. 227.

Otro de los derechos de los que se les excluye a los trabajadores de confianza y que es el no tomarlos en cuenta en la votación en caso de huelga, restricción contemplada como ya mencionamos por el artículo 183 de la ley, que a la letra dice; "Los trabajadores de confianza... ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga..."

Lo anterior en relación con el recuento en las huelgas intentadas o sostenidas por los trabajadores de base; ya que en el caso de que la huelga fuera intentada o promovida por trabajadores de confianza, si tendrían derecho a recontar.

Estas restricciones, nos parecen anticonstitucionales, toda vez que, se están afectando los derechos de los trabajadores, sin que hayan sido escuchados ni vencidos en juicio aparte de que no se justifica por ningún motivo que se repita esta situación en dos preceptos de nuestra ley.

La intención de excluir a los trabajadores de confianza en los recuentos, se fundamenta en la presunción de que estos trabajadores, por su cercanía con el patrón los hacia ser parciales. Cada día se hace más discutible esta

situación, si vemos que hoy en día los intereses de estos trabajadores son personales y muy diferentes a los intereses del patrón y que si se fundamenta la restricción de que los trabajadores de confianza no deben recontar en un movimiento de huelga, por la sola creencia de que votarían a favor del patrón, sería como sustentar que un trabajador de base no debería recontar porque su voto lo emitiría a favor del sindicato.

Los trabajadores de confianza, ante la disposición de que no podrán recontar en los movimientos de huelga efectuados por los trabajadores de base, se sienten frustrados al no tomárseles en cuenta para nada, no obstante de que sus salarios se pueden ver afectados de manera singular, si la huelga es declarada inexistente.

Anteriormente y sobre todo en empresas pequeñas o familiares, aun cuando la huelga fuera declarada inexistente, por decisión del patrón les eran pagados los salarios caídos a los trabajadores de confianza, lo cual en la actualidad ya no sucede debido a que han crecido de tal forma las empresas, que se ha perdido el contacto directo y la comunicación entre los patrones y sus trabajadores de confianza, actualmente las actitudes paternalistas ya no se prestan.

En nuestra opinión debería de tomarse en cuenta a los trabajadores de confianza para recontar en los movimientos de huelga, en vista de que sus intereses se ven afectados y el negarles la oportunidad de defenderlos, resulta anticonstitucional al negárseles la garantía de audiencia.

3.4.- PRESTACIONES EN GENERAL.

Se ha escrito muy poco en cuanto a las prestaciones de carácter general, en relación con los trabajadores de confianza, principalmente porque si son consideradas como aplicables a todo tipo de trabajador, no hay motivo para hacer referencia a estas de una manera especial.

Así tenemos por ejemplo los sueldos, el tiempo extra o bien la prima de antigüedad.

En cuanto al sueldo que se paga a un trabajador de confianza, se ha sostenido que lleva incluido el pago correspondiente al séptimo día, así como el tiempo extra que de manera eventual pudiera laborar.

Lo anterior resulta cierto parcialmente ya que el sueldo pactado entre el patrón y el trabajador de confianza considera el pago del séptimo día.

No así el pago del tiempo extra que laboran estos trabajadores, el cual en muchos casos no es eventual, es de una manera fija y permanente y solamente se pudiera decir que esta comprendido en el pago del sueldo si se pactara expresamente y por escrito en el contrato correspondiente, además de que debería ser el resultado de una operación aritmética hecha previamente, calculando el tiempo extra que fuera factible que se laboraría, tomar en cuenta debidamente los derechos con que cuenta los trabajadores de confianza y que no son de ninguna manera renunciables.

En cuanto a los salarios devengados, de acuerdo a lo establecido por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Por lo que hace al pago de la prima de antigüedad y por haberse limitado dicho pago al tope del doble del salario mínimo vigente en la localidad, según lo establece el artículo 162 fracción II, en relación con los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, no entendemos cual haya sido la causa por la que el legislador señaló el tope del doble del salario

mínimo correspondiente a la zona económica en donde se preste el servicio para el pago de la prima de antigüedad a los trabajadores de confianza. lo que viene a lesionar nuevamente sus derechos e intereses, tal parece que la anterior disposición se hizo pensando en defender los intereses del patrón.

CAPITULO CUARTO

DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

4.1. PRESTACIONES QUE SEÑALA LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

De acuerdo al artículo 84 de la Ley del Seguro Social, quedan amparados por el ramo del seguro de enfermedades y maternidad:

- I. El asegurado.

- II. El pensionado por:
 - a) Incapacidad Permanente total y parcial.

 - b) Invalidez.

 - c) Cesantía en edad avanzada y vejez, y

 - d) Viudez, orfandad o ascendencia.

III. La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o a falta de éste el concubinario siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada y reúna en su caso los requisitos del párrafo anterior.

IV. La esposa del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, a falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III.

Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o, a falta de éste el concubinario si reúne los requisitos de la fracción III.

V. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados en los términos consignados en la fracción anterior.

VI. Los hijos menores del asegurado hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional o,

si no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen.

VII. Los hijos mayores de dieciséis años, de los pensionados por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136.

VIII. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste, y

IX. El padre y la madre del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, si reúne los requisitos de convivencia señalados en la fracción VIII.

Los sujetos comprendidos en las fracciones III a IX inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes:

- a) Que dependan económicamente del asegurado o pensionado, y
- b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 91 de la ley.

Para entender mejor los conceptos, debemos dejar establecido que el asegurado es la persona que se encuentra vinculada a otra por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica de patrón.

Pensionado es; aquel asegurado que sufrió un riesgo o enfermedad de trabajo, por el cual el Instituto le otorga una pensión de invalidez.

El Seguro Social, proporciona protección mediante prestaciones en especie y en dinero que corresponden a este ramo, a continuación transcribiremos los artículos de la Ley del Seguro Social que nos señalan las prestaciones en especie a que tienen derecho los asegurados:

Artículo 91.- En caso de enfermedad, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria,

desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento. No se computará en el mencionado plazo el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes.

Artículo 92.- Si al concluir el período de cincuenta y dos semanas previsto en el artículo anterior, el asegurado continua enfermo, el Instituto prorrogará su tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas más, previo dictamen médico.

Artículo 93.- Las prestaciones en especie que señala el artículo 91 se otorgarán también a los demás sujetos protegidos por este ramo del seguro que se menciona en el artículo 84 de este ordenamiento.

Los padres del asegurado o pensionado fallecido, conservaran el derecho a los servicios que señala el artículo 91 de la Ley..

Artículo 94.- En caso de maternidad el instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el 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.

Hay que hacer notar que para tener derecho a las prestaciones médicas solo es necesaria la inscripción en el Seguro Social, inscripción que esta obligado a realizar el patrón dentro de un plazo no mayor a cinco días según lo establece el artículo 15 fracción I de la Ley en cita.

Artículo 95.- Tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones señaladas en las fracciones I y II del artículo anterior las beneficiarias que se señalan en las fracciones III y IV del artículo 84.

De acuerdo al artículo anterior se desprende que tienen derecho a la asistencia obstétrica y ayuda por seis meses para la lactancia la esposa o concubina del asegurado o pensionado por incapacidad permanente total, parcial, invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada.

Así como el Seguro Social otorga prestaciones en especie a los asegurados, también otorga prestaciones en dinero, con objeto de no desamparar al trabajador que es la finalidad y objetivo del Instituto según lo establecido en los artículos 2 y 7 de la propia ley.

A continuación transcribiremos los artículos 96, 97, 98 y 99 de la propia ley, los cuales nos señalan el tipo de prestación económica a la que tienen derecho los trabajadores, así como los requisitos que deben cubrir para disfrutar de las mismas, correspondientes al seguro de enfermedad y maternidad:

Artículo 96.- En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas. Si al concluir dicho periodo el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más.

Artículo 97.- El asegurado solo percibirá el subsidio que se establece en el artículo anterior, cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

En relación con este artículo cabe hacer una observación y que consiste en que el trabajador no tendrá derecho al subsidio ni tampoco el patrón estará obligado al pago de los salarios en caso de que el trabajador no tenga cubiertas cuatro semanas cotizadas anteriores a la presentación de la enfermedad según lo establece el artículo 42 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 101.- La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

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

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes, por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad.

El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.

Artículo 102.- Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior se requiere:

1. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.

- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto.
- III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

Las prestaciones por Enfermedad y Maternidad son las siguientes:

EN ESPECIE: Asistencia Médica, Quirúrgica, Farmacéutica y Hospitalaria, Asistencia Obstétrica, Ayuda para Lactancia y una Canastilla.

EN DINERO: Subsidio por enfermedad general a partir del 4º día del 60% del salario base de cotización, Subsidio por maternidad, Ayuda para gastos de funeral.

4.2.- CONSERVACIÓN DE DERECHOS

El artículo 109 de la Ley del Seguro Social es el que nos habla de la conservación de derechos.

Artículo 109.- El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir exclusivamente la asistencia médica, de maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria. Del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios.

Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dure aquél.

La conservación de derechos constituye un aspecto que los trabajadores debe recordar en toda ocasión o que se puede explicar esto en sentido de que aquellos que se encuentran privados de trabajos remunerados, si no continúan voluntariamente en el IMSS, pueden seguir recibiendo atención médica y prestaciones económicas dos meses después de la fecha en que se salieron de trabajar.

El H. Consejo Técnico aprobó el 2 de febrero de 1972, el acuerdo No. 331980, sobre la conservación de derechos, mismo que a continuación transcribimos:

1. Acuerdo No. 331980-2-II. 72 Conservación de Derechos.

I. Enfermedades no Profesionales.

A) ASEGURADO.

- I. Si el asegurado al causar baja estuviere bajo tratamiento médico y recibiendo subsidio por incapacidad, la baja no surtirá efecto alguno mientras dure el plazo de la incapacidad cuya extensión máxima podrá ser hasta por 52 semanas para la misma enfermedad, pudiendo prorrogarse hasta por 26 semanas más, de acuerdo con lo que dispone el artículo 51 de la Ley abrogada (99, 104 y 106 de la Ley vigente) en sus tres primeras fracciones.

2. Cuando el asegurado hubiere cubierto inmediatamente antes de su baja, un mínimo de ocho cotizaciones semanales y se encontrara bajo tratamiento

médico ambulatorio, conservará el derecho a los servicios médicos durante las ocho semanas posteriores a la baja.

En el caso del que el asegurado se encuentre bajo tratamiento médico como enfermo ambulante y quede privado de trabajo remunerado pero haya cubierto las cotizaciones en los términos que prevé el artículo 66 de la Ley abrogada (118 de la Ley vigente), si antes de la terminación de las ocho semanas a la baja se le otorgaran subsidios por iniciarse en un estado de incapacidad temporal para su trabajo habitual, conservará los derechos en los términos de las tres primeras fracciones del artículo 51 de la Ley abrogada (99, 104 y 106 de la Ley vigente).

3. Si el asegurado al causar baja no estuviese disfrutando de subsidios ni tratamiento médico, pero haya cumplido el requisito del artículo 66 de la Ley abrogada (118 de la actual Ley) conservará el derecho a las prestaciones del Seguro de Enfermedades no Profesionales y Maternidad durante las ocho semanas siguientes a la baja. Si dentro de ese plazo el asegurado queda sometido a tratamiento médico se le suspenderá al vencerse las ocho semanas posteriores a su baja.

4. Cuando con motivo del tratamiento médico que se preste dentro del periodo de ocho semanas de conservación de derechos se expidan certificados de incapacidad, el derecho a los servicios médicos y a los subsidios se regulará de acuerdo con lo que disponen las tres primeras fracciones del artículo 51 de la Ley abrogada (99, 104 y 106 de la Ley vigente).

B) BENEFICIARIOS.

Los beneficiarios definidos por los artículos 54 y 55 de la Ley abrogada (92 de la vigente), tendrá derecho a los servicios médicos en tanto el asegurado tenga y conserve derecho a los mismos.

5. Si dentro del plazo de ocho semanas siguientes a la baja del asegurado, éste hubiese conservado sus derechos en los términos del artículo 66 de la ley abrogada (118 de la vigente) y cualquiera de sus beneficiarios requiriese atención médica, está se le podrá otorgar hasta por un periodo máximo de 52 semanas para la misma enfermedad, siempre que el tratamiento no sea ambulatorio. Cuando el paciente fuere ambulante, la atención cesará al

término de ocho semanas contado a partir de la fecha de baja del asegurado.

6. El H. Consejo Técnico acuerda, modificar el punto 7 de las Reglas sobre Conservación de Derechos a las Prestaciones del Seguro de Enfermedades y Maternidad y sobre la prórroga de los mismos, aprobado por este Cuerpo Colegiado, bajo el número 331980 de fecha 2 de febrero de 1972, con base en el estudio elaborado por la Secretaría General del Instituto, para quedar redactado de la siguiente manera:

“Los hijos beneficiarios del asegurado o del pensionado que al cumplir 16 años se encuentren bajo tratamiento médico, tendrán derecho, aún cuando no estén estudiando, a continuar su tratamiento si éste se inicio durante los periodos de aseguramiento o de conservación de derechos del padre o madre asegurados, por todo el tiempo que sea necesario y hasta su total recuperación.”

7. Los padres del asegurado registrados como beneficiarios en los términos de los artículos 54 y 55 de la Ley abrogada (92 de la actual) conservarán

en forma vitalicia el derecho a los servicios médicos a la muerte del asegurado.

II. MATERNIDAD.

A) ASEGURADA.

8. La asegurada tiene derecho a las prestaciones que señala el artículo 56 de la anterior ley (56 de la actual) conforme a las siguientes reglas:

a) La asegurada que hubiese concebido durante el período de aseguramiento y que al causar baja no tuviere cotizadas 8 semanas ininterrumpidas anteriores a la misma tendrá derecho a las prestaciones que señalan las fracciones I, III y IV del artículo 56 de la anterior Ley (102 de la actual) durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio.

b) La asegurada que hubiese concebido durante el período de aseguramiento, que al causar baja tenga cotizadas las ocho semanas ininterrumpidas anteriores y cuya incapacidad prenatal se inicie dentro de las 8 semanas siguientes a la baja, disfrutará de todas las prestaciones que señala el

artículo 56 de la ley anterior (102 y 109 de la actual), siempre que, además, en la fecha de la baja haya tenido cotizadas 30 semanas dentro de los doce meses anteriores a la misma.

- c) La asegurada que al causar baja hubiese cotizado 8 semanas ininterrumpidas anteriores y conciba dentro de las 8 semanas posteriores a la baja, tendrá derecho a las prestaciones señaladas en las fracciones I, III y IV del artículo 56 de la anterior Ley (102 de la actual) durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio.

B) BENEFICIARIAS.

9. La esposa del asegurado dado de baja o la concubina que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 58 de la anterior Ley (92 fracción III de la actual), tendrá derecho a la atención obstétrica y a la ayuda para la lactancia en los términos del artículo 56 fracción III de la anterior Ley (102 de la actual) durante el embarazo, el parto y el puerperio en los siguientes casos:

- a) Cuando hubiere concebido dentro del periodo de aseguramiento del esposo o concubino.
- b) Cuando hubiese concebido durante el periodo de conservación de derechos del esposo o concubino si éste cumplió con los requisitos del artículo 66 de la anterior ley (118 de la actual).

Asimismo el Consejo Técnico aprobó en su sesión número 38569 del 22 de agosto de 1973, el instructivo para el otorgamiento de prestaciones a los asegurados en relación con el seguro de Enfermedades y Maternidad, en los casos en que las empresas donde presten sus servicios los citados asegurados se encuentren en estado de huelga.

ACUERDO No. 38 569 del 22- VIII- 73.

Conservación de Derechos- Trabajadores en huelga.

1. Los trabajadores a partir de la fecha en que se inicie legalmente el estado de huelga, tendrán derecho recibir las prestaciones en especie,

correspondientes al Seguro de Enfermedades y Maternidad, gozando del mismo derecho sus beneficiarios legales.

2. Si dentro del periodo de 56 días a que se refiere el primer párrafo del artículo 118 de la Ley, se inicia una incapacidad los derechos relativos se certificarán conforme a los procedimientos vigentes.
3. En los casos de maternidad para el disfrute del subsidio, se comprobará además que la trabajadora haya cotizado treinta semanas en los doce meses anteriores.
4. Si a la fecha en que inicie el estado de huelga algún o algunos trabajadores no tuvieren ocho semanas reconocidas, en forma ininterrumpida anteriores a esa fecha sólo tendrán derecho a que se les proporcione a ellos y a sus beneficiarios los servicios médicos, mientras dure el estado de huelga.
5. Transcurrido el periodo de conservación de derechos de 56 días después de iniciarse el estado de huelga, en caso de que se incapacitara un trabajador, al hacerse la certificación respectiva se hará notar con precisión que dicho

trabajador únicamente tiene derecho a los servicios médicos en tanto dure el estado de huelga.

6. En los casos de asegurados que al iniciarse el estado de huelga se encuentren recibiendo algún subsidio de los que señala la Ley, continuarán recibiéndolo mientras la incapacidad temporal para el trabajador subsista por la misma causa, sin exceder de los términos que fija la propia Ley.

4.3.- RECONOCIMIENTO DE DERECHOS.

El reconocimiento de los derechos significa la recuperación que adquieren antiguos asegurados, de todas las semanas que han cotizado al IMSS, en virtud de que se ha realizado una nueva inscripción y aportación al Instituto de las cuotas obrero - patronales. Al respecto el artículo 182 de la Ley del Seguro Social señala:

Artículo 182.- Los asegurados que dejan de pertenecer al régimen del Seguro Obligatorio, conservarán los derechos que tuvieron adquiridos a pensiones en los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y

muerte, por un período igual a la cuarta parte de tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contando a partir de la fecha de su baja.

Este tiempo de conservación de derechos no será menor de doce meses.

Las disposiciones anteriores no son aplicables a las ayudas para gastos de matrimonio y de funeral, incluidas en este capítulo.

De lo anterior podemos establecer que los trabajadores disponen o gozan de un tiempo posterior a la terminación de la relación laboral para solicitar alguno de los servicios de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, en los casos que reúnan los requisitos de Ley; pero si se excede de dicho tiempo de espera, para que puedan volver a tener oportunidad de gozar de este seguro, es necesario que coticen al Instituto en términos del artículo 183 que a la letra dice:

Artículo 183.- Al asegurado que haya dejado de estar sujeto al régimen del Seguro Social y reingrese a éste, se le reconocerá el tiempo cubierto por sus cotizaciones anteriores, en la forma siguiente:

- I. Si la interrupción en el pago de cotizaciones no fuere mayor de tres años, se le reconocerán todas sus cotizaciones.

- II. Si la interrupción excediera de tres años, pero no de seis, se le reconocerán todas las cotizaciones anteriores cuando, a partir de su reingreso haya cubierto un mínimo de veintiséis semanas de nuevas cotizaciones;

- III. Si el reingreso ocurre después de seis años de interrupción, las cotizaciones anteriormente cubiertas se le acreditarán al reunir cincuenta y dos semanas reconocidas en su nuevo aseguramiento, y

- IV. En los casos de pensionados previstos por el artículo 123, las cotizaciones generadas durante su reingreso al régimen del Seguro Social se le tomarán en cuenta para incrementar la pensión, cuando deje nuevamente de pertenecer al régimen, pero si durante el reingreso hubiese cotizado cien o más semanas y generado derechos al disfrute de pensión distinta de la anterior, se le otorgará sólo la más favorable.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En los casos de las fracciones II y III, si el reingreso del asegurado ocurriese antes de expirar el período de conservación de derechos establecidos en el artículo anterior, se le reconocerán de inmediato todas sus cotizaciones anteriores.

De acuerdo al artículo citado, no importa el lugar en donde el trabajador haya tenido su relación laboral, en virtud de que el mismo número de afiliación le sirve para todo el sistema nacional. Por lo que en caso de que deje de prestar sus servicios a un patrón y se establece la relación laboral con otro, se le reconocerán las semanas cotizadas anteriormente de la siguiente forma:

Hasta tres años: Sin ningún requisito.

De tres a seis años: Deberá trabajar y cotizar 26 semanas.

Después de seis años de interrupción: Deberá trabajar y cotizar 52 semanas.

Aclarando que si el período de conservación de derechos mencionado en el artículo 182 es superior a los límites anteriores se le reconocerán las semanas cotizadas anteriormente de inmediato.

4.4.- CONSERVACIÓN DE LAS PRESTACIONES LABORALES.

Es necesario mencionar, que nosotros lo que pretendemos, es que los trabajadores burócratas que sean despedidos y que demanden la reinstalación o indemnización, no se vean privados del derecho a recibir atención médica para ellos y su núcleo familiar, en tanto dura el juicio correspondiente y aún más hasta que se agoten todos los recursos, es decir, cuando el laudo tenga el carácter de definitivo.

En concreto, lo que se pretende es que el trabajador de Confianza despedido que se encuentre dentro del proceso laboral no este en el desamparo, pues nos hemos enterado en la vida del litigante que se han presentado casos en que un trabajador de confianza que es despedido, presenta su escrito de demanda ante la autoridad correspondiente llámese Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pero al término de aproximadamente ocho semanas de haber sido

despedido y por ende haber sido dado de baja del Régimen Obligatorio del IMSS ya no tiene derecho a la atención médica y nos preguntamos ¿qué pasa si después de las ocho semanas que señala el artículo correspondiente se enferma el trabajador, la esposa o los hijos o alguno de los beneficiarios señalados por la misma ley?

No olvidemos, que el extrabajador, en este caso el exasegurado ya no tiene un trabajo remunerado y por lo tanto no tiene dinero para proteger de estas contingencias a su familia, por lo que nos preguntamos ¿qué va a pasar? ¿Es entonces posible que la seguridad social se les retire, se olvide de ellos que con su aportación si se quiere mínima pero al fin aportación con las que se ha construido el desarrollo de la Seguridad Social, en este caso el funcionamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que entonces nos preguntamos ¿los va a dejar morir?. Dado lo anterior consideramos un acto de justicia social el que a los trabajadores de confianza, se les otorgue el derecho a seguir conservando los derechos a la atención médica, favoreciendo con esto el fortalecimiento de la familia.

Lo anterior debido a que si un trabajador que siempre ha sido responsable con su familia y que de momento queda privado de su trabajo y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

debido a esto inicia un procedimiento laboral y en cualquier momento se presenta una enfermedad y no tiene dinero, este trabajador al ver cerrados los caminos para hacerse del dinero necesario para la atención médica, lo que lo puede orillar a cometer algún ilícito, mismo que puede desintegrar a la familia.

Es también importante recordar que el IMSS siempre ha tenido una esencia solidaria y de carácter distribuidor de la riqueza ante la crisis nacional, lo que lo ha llevado a tener una mayor extensión del régimen otorgando una mayor cobertura a todos los derechohabientes y no solamente a algunos.

El IMSS debe incrementar el sentido humano al artículo 118 de su ley pues si bien es cierto, contempla a los trabajadores que se encuentran en estado de huelga, pero se olvida de aquellos trabajadores que son despedidos y que demandan cualquiera de las acciones que se puedan ejercer.

El IMSS, debe ser solidario con su lema que dice “ Seguridad y Solidaridad Social” debe serlo con todos los trabajadores que por circunstancias ajenas a su voluntad se ve en la desventura de perder su trabajo, su fuente de ingresos, en muchos casos el único patrimonio de su familia, pues no cuentan con otro tipo de recursos, sino que sólo cuentan con su capacidad

de trabajo, con sus manos como herramientas de progreso y no es justo que una institución de seguridad social como lo es el IMSS, cuando más lo necesita el trabajador, éste les de la espalda y no les preste la ayuda necesaria para enfrentar un estado de enfermedad, por que su periodo de conservación de derechos que es de ocho semanas ya feneció, a pesar de encontrarse dentro de un litigio en el que no se ha resuelto si es un despido justificado o injustificado.

Para lograr lo que hemos venido mencionando seria importante que las autoridades del IMSS, tomaran en consideración los acuerdos de Consejo Técnico que se encuentran en los archivos del mismo y del que extrajimos los siguientes que a la letra dicen: "Las acciones solidarias se hicieron extensivas a la población con los siguientes beneficios: prórroga del periodo de conservación de derechos hasta por seis meses a los asegurados que causaron baja en el régimen obligatorio." Acuerdo del 19 de octubre de 1988.

"Concesión de 18 semanas más del periodo de conservación de derechos a que se refiere el artículo 118 de la Ley del Seguro Social."

Artículo 118.- Este Consejo Técnico, con fundamento en lo establecido por el artículo 253, fracción XII de la Ley del Seguro Social y considerando la actual situación económica por la que atraviesa el País y sus posibles efectos en el empleo, como caso excepcional acuerda:

- I. Que sin sentar precedente, se conceden 18 semanas adicionales de plazo a que refiere el artículo 118 de la Ley del Seguro Social, para la conservación de los derechos de los asegurados que hubieren causado baja en el Régimen Obligatorio del Seguro Social a partir del 24 de Noviembre de 1982.
- II. Durante las 18 semanas adicionales, únicamente se tendrá derecho a recibir los servicios médicos del Seguro de Enfermedades y Maternidad, sin prestación alguna en dinero.
- III. Este acuerdo solo tendrá vigencia del 19 de enero al 31 de diciembre de 1983.
- IV. La subdirección General Jurídica dictará las instrucciones necesarias para la correcta aplicación del presente acuerdo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Acuerdo No. 55 del 12 de Enero de 1983.

Posteriormente en el acuerdo número 12 de fecha 25 de enero de 1984, el Consejo Técnico, aprueba nuevamente una prórroga más en relación al artículo 118.

Núm. 12, 25/enero/84.

Conservación de derechos por 18 semanas adicionales en enfermedades y maternidad.

Artículo 118. Este Consejo Técnico, con fundamento en lo establecido por el artículo 253 fracción XII de la ley del Seguro Social y como un acto de solidaridad Social acuerda:

1. Que sin sentar precedente, una vez más se conceden 18 semanas adicionales al plazo a que se refiere el artículo 118 de la Ley del Seguro Social para la conservación de derechos de los trabajadores asegurados que causen baja del Régimen Obligatorio del Seguro Social a partir del día 5 de noviembre de 1983.

- II. Durante las 18 semanas adicionales, únicamente se tendrá derecho a recibir los servicios médicos del Seguro de Enfermedades y Maternidad, sin prestación alguna en dinero.
- III. Este acuerdo solo tendrá vigencia del primero de enero al 31 de diciembre de 1984.
- IV. La Subdirección General Técnica dictará las instrucciones necesarias para la correcta aplicación del presente acuerdo.
- V. La citada Subdirección General Técnica también deberá ampliar el estudio presentado y consignar la cifra relativa al costo de las prestaciones, de acuerdo con las observaciones formuladas por los señores consejeros en la presente sesión".

Como es de observarse si es posible prorrogar el plazo de conservación de derechos, se ha realizado en forma general por lo tanto se puede aplicar en forma particular a los trabajadores de confianza que se encuentren dentro de un proceso laboral, en el cual ellos demandan la reinstalación o la indemnización, por considerar que han sido objeto de un despido injustificado.

Los acuerdos anteriormente citados, no obstante que el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social manifiesta su deseo de que no sienten precedente creemos que constituye un antecedente que logre modificar el texto legal en comento, para lo que se incluya este beneficio en forma definitiva en la disposición comentada a favor de los trabajadores de confianza que se encuentre dentro de un proceso laboral.

4.5.- RECONOCIMIENTO DE DERECHOS EN CASO DE CONFLICTO LABORAL.

Una vez que el laudo ha causado ejecutoria y este es contrario a los intereses del trabajador, es decir, que la Junta o Tribunal correspondiente acuerde que esta fundado y motivado el despido hasta entonces deberá operar el aviso de baja del trabajador de confianza, por lo tanto deberá cobrar vigencia lo establecido en el artículo 118 de la ley comentada anteriormente.

No debemos olvidar la desigualdad que existe entre los patrones y los trabajadores los primeros como detentadores del poder económico y los segundos como una especie de mercancía, que cuando esta en buenas condiciones la adquieren los patrones y cuando ya esta mercancía esta agotada por la explotación de que ha sido objeto en sus centros de trabajo se ven

desplazados y por cualquier motivo son despedidos de su trabajo y en muchas de las ocasiones al demandar la reinstalación o indemnización los patrones haciendo gala de su fuerza, entorpecen o hacen difícil el funcionamiento de la junta o tribunal correspondiente y asimismo logran por medio de artífugios que el laudo recaiga en contra de los intereses del trabajador, esto es que la junta declare la rescisión del contrato.

Nosotros creemos que al trabajador se le debe proteger porque son la base sobre la que descansa la prosperidad y el desarrollo del país, consideramos de justicia que el tema que nos ocupa, es decir cuando debe conservarse los derechos por el tiempo que señala el artículo 118 de la Ley y aún más debe reformarse el citado artículo para que sea ampliado el término como ya lo ha hecho el Consejo Técnico del Instituto en otras ocasiones, esto es que el asegurado que quede privado de trabajo remunerado, conserve durante la cuarta parte de las semanas cotizadas ininterrumpidamente antes de la desocupación, el derecho de recibir las prestaciones correspondientes al Seguro de Enfermedades y Maternidad, logrando con esto la protección tanto del trabajador como de su familia y en consecuencia se cumple con los objetivos que dieron origen al Seguro Social, esto es, según el pensamiento de

José María Morelos y Pavón, mismos que nos permitimos reiterar en su transcripción:

“Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore su costumbre, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.”

Llevando a cabo lo que se propone se puede lograr aunque sea en pequeña proporción, que el trabajador que se ve privado de su trabajo por un despido injustificado, caiga en la desesperación por la imposibilidad de poder obtener atención médica o quirúrgica para él y su familia.

Es importante hacer notar, que el trabajador al no tener preocupaciones de este tipo va a poder dedicarse de lleno a buscar un nuevo trabajo que le permita resolver sus problemas económicos, toda vez, que el Instituto se solidariza con el y lo protege contra las contingencias de las enfermedades, aspecto muy importante para lograr una aceptable estabilidad emocional.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Las normas del derecho del trabajo en su evolución han sido encaminadas a la protección de todo tipo de trabajador, buscando el aseguramiento de una existencia digna de la persona humana.

SEGUNDA: Existen los trabajadores de confianza por la necesidad de los patrones de delegar sus funciones en otras personas, por resultarles imposible la realización de todo el trabajo a ellos solos.

TERCERA: Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza deben ser superiores a las que tiene un trabajador en general, debido a que el primero ha de reunir características especiales como lo son, habilidad, capacidad, profesionalismo, honestidad, discreción, la confianza del patrón, etc. y por consiguiente tiene mayor responsabilidad.

CUARTA: El trabajador de confianza es ante todo trabajador por lo que consecuentemente, esta protegido por lo dispuesto por el artículo 123 constitucional y por ende en lo establecido en las leyes reglamentarias que

emanan y se fundamentan en éste artículo ya que el mismo no hace diferencia alguna entre los trabajadores, sino que por el contrario, señala que las leyes sobre el trabajo regirán de una manera general todo contrato de trabajo.

QUINTA: Debe revisarse lo relativo a la estabilidad en el empleo del trabajador de confianza, para que no se abuse por parte del patrón quien por ley esta exento de la obligación de reinstalar, cuando argumenta la perdida de confianza.

SEXTA: Los trabajadores de confianza pueden formar sus propios sindicatos con base en la fracción XVI del artículo 123 constitucional y los artículos 183 y 363 de la Ley Federal del Trabajo, para de esta forma poder defender sus derechos en caso de despido injustificado.

SÉPTIMA: Tal parece que la categoría de trabajador de confianza se hizo pensando en proteger los intereses del patrón y no los de los trabajadores, los cuales como se menciona en la primera conclusión, son trabajadores también.

OCTAVA: La Ley del Seguro Social, como instrumento de protección a la clase trabajadora, contempla en su artículo 118 que el asegurado que queda

privado de trabajo remunerado y que haya cubierto un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas antes de tal privación, conservará al igual que sus beneficiarios, durante las ocho semanas siguientes a la separación, el derecho a recibir las prestaciones correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad, asimismo a los trabajadores que se encuentren en huelga pero omita sin ninguna razón para ello a los trabajadores que son despedidos y que ejercen cualquiera de las acciones que les otorga la Ley.

NOVENA: Consideramos que la legislación debe proteger a los trabajadores contra los abusos de poder de los patrones, mismos que en muchas ocasiones los despiden sin causa dejándolos en una situación difícil y angustiante, sin los recursos necesarios para atender los estados de necesidad originados por una enfermedad. El IMSS debería ser solidario con los trabajadores que son despedidos, otorgándoles el derecho a recibir los beneficios que otorga el seguro de enfermedades y maternidad durante el tiempo que tarde el juicio laboral correspondiente, hasta que el laudo sea ejecutoriado.

DECIMA: La conservación del derecho a recibir las prestaciones correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad para los asegurados que son despedidos y que se ha venido sugiriendo en el desarrollo del presente

trabajo, representa un aspecto de suma importancia, toda vez que, el trabajador que ha ejercido cualquiera de las acciones que por ley tiene derecho, no cuenta con los medios económicos para satisfacer las necesidades que origina el eventual padecimiento de una enfermedad, por lo que es necesario que a este tipo de asegurados la Seguridad Social les amplíe el plazo de conservación de esos derechos.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo 4ª Ed. Ariel, España, 1973.

ARCE CANO, Gustavo, Los Seguros Sociales en México. Ed. Botas, México 1944.

ARRAYALES Aurora, Manual de Prestaciones Sociales. Ed. Instituto Mexicano del Seguro Social, México 1970.

BAEZ MARTINEZ, Roberto .Derecho de la Seguridad Social .Ed. Trillas, México 1991.

BAEZ MARTINEZ , Roberto Lecciones de Seguridad Social .De Pac, México 1994.

BALTICOS, Nicolás . Derecho Internacional del Trabajo. Ed. Techos, Madrid España 1977.

BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo. II. Ed. Alfa, Buenos Aires, 1953.

BERMUDES CISNEROS, Miguel Derecho Procesal del Trabajo. 2ª, ed. Ed. Trillas. México, 1989.

CABANELLAS , Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II 14ª Ed. Heliaste, Argentina. 1979.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Ed. Harla, México 1987.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla, 1985.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo I, 5ª ed. Ed. Trillas. México. 1985.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo I. 7ª ed. Ed. Porrúa. México, 1989.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo II. 5ª ed. Ed. Porrúa, México. 1983.

DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed., Porrúa, México 1995.

DELGADO MOYA, Rubén. Ley Federal del Trabajo, Reformas y Actualizada. Ed. Jurídicas Red, México.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, 13ª ed. Ed. Porrúa, México. 1983.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. 4ª ed. Depalma, Buenos Aires, 1987.

MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II. México, Porrúa. 1983.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido. 10ª ed. Ed. PAC., México. 1991.

TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo, 2ª ed. Ed. Trillas, México. 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 4ª ed. Porrúa, México, 1977.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ed. Porrúa México 1997.

LEY DEL SEGURO SOCIAL, Ed. Alf, México, 1997.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada y Concordada por Breña Garduño Francisco. 2ª ed. Harla México. 1988.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized name followed by a long horizontal flourish. To the left of the signature, the initials 'V. B.' are written vertically.