



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN**

**“LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA “A” DEL
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL,
FRENTE A LAS ULTIMAS REFORMAS DE LA LEY
DEL SEGURO SOCIAL”**

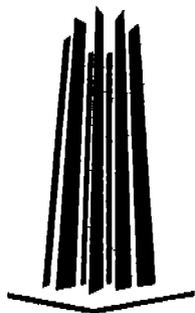
T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

RUBEN ANTONIO BRACAMONTE CASTRO

ASESOR : LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO



MÉXICO

2005



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.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a difundir en formato electrónico a través del
contenido de mi trabajo intelectual.

NOMBRE RUBEN ANTONIO
BRACAMONTE CASIRO

FECHA: 16 - NOVIEMBRE - 2004

FIRMA: [Firma manuscrita]

*A mis padres
Benjamín y Amparo
Quienes me concedieron la oportunidad
de la vida y mi desarrollo*

*A mi esposa Ana Laura
Con quien en todos estos años
he compartido proyectos de vida
muy en especial de nuestros hijos*

*A mis hijos Dany y Daniel
Quienes son mi mayor satisfacción*

*A mis hermanos y hermanas
Con quienes he participado todas las
etapas de mi vida*

*Román Castro in memoriam
Enrique Alejo in memoriam
De quienes siempre recibí su
incondicional apoyo*

A la Universidad Nacional Autónoma de México

A mi Asesor Lic. Froylan Martínez Suazo

A la Escuela Nacional de Estudios Profesionales

Campus Aragón

*A todos aquellos que influyeron en mi etapa de
estudiante*

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA "A" DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, FRENTE A LAS ULTIMAS REFORMAS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

El Instituto Mexicano del Seguro Social y la Seguridad Social

- 1.1 Antecedentes Históricos del IMSS
- 1.2 La Seguridad Social como Derecho Constitucional
- 1.3 La Ley del Seguro Social y el IMSS, Instrumentos de la Seguridad Social

CAPITULO SEGUNDO

El Trabajador de Confianza "A" en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

- 2.1 Concepto y Características
- 2.2 Marco Jurídico que lo rige
- 2.3 Derechos y Obligaciones

CAPITULO TERCERO

El Trabajador de Confianza "A" del IMSS en la Ley del Seguro Social.

- 3.1 Disposiciones en la Ley del Seguro Social
- 3.2 Comentarios a las Reformas del 20 de diciembre de 2001
- 3.3 Su relación laboral al margen del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo
- 3.4 El derecho a la Pensión por vejez en términos de la Ley del Seguro Social o a la Jubilación o Pensión prevista por Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO CUARTO

El Régimen de Jubilaciones y Pensiones en el Contrato Colectivo de Trabajo

- 4.1 Antecedente
- 4.2 Plazas Presupuestarias y Clasificación del Personal en Activo
- 4.3 Magnitud del Régimen de Jubilaciones y Pensiones
- 4.4 Retos y Perspectivas
- 4.5 La necesidad de que ese estatuto continúe siendo una protección para el trabajador, pero modificando su naturaleza jurídica, así como los requisitos de procedibilidad, de acuerdo a la pensión por vejez establecida en la Ley del Seguro Social.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no hace distinción alguna entre los trabajadores en general y los trabajadores de confianza, estableciéndose en el artículo 123 un marco de protección para todos los trabajadores mexicanos.

Por otra parte en la Ley Federal del Trabajo de 1931, surgió la categoría de trabajador de confianza; sin embargo fue regulada con mayor precisión en la Ley de 1970 como un trabajo especial, que realiza actividades de inspección, fiscalización, dirección y vigilancia.

Es importante mencionar también, que si bien es cierto los trabajadores de confianza, son los responsables del funcionamiento de las empresas, también lo es que esos trabajadores deben gozar de privilegios adicionales.

Lo anterior cobra importancia en el momento en que una Ley secundaria como la Ley del Seguro Social, pretende regular la contratación del trabajador de confianza "A" del IMSS.

En ese sentido las tendencias que han tomado las relaciones laborales de los trabajadores de confianza "A" del IMSS, se encuentran totalmente inestables laboralmente hablando, ya que no cuentan con una estabilidad laboral como pregona la Ley Federal del Trabajo; lo que los ha convertido en el prototipo de trabajador que requiere menos protección y por tanto es más flexible.

En el capítulo primero, se hace referencia al IMSS como principal promotor de la seguridad social, pretendiendo hacer evidente que la seguridad social, debe cubrir las contingencias y necesidades de los trabajadores.

El trabajador de confianza "A", se aborda en el capítulo segundo y dentro de la relación contractual celebrada entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. En consecuencia deben disfrutar de todos los beneficios consagrados en ese pacto colectivo, conforme a las modalidades propias de un trabajo especial.

El capítulo tercero se refiere a las disposiciones de la Ley del Seguro Social en materia del trabajador de confianza, relación laboral que se pretende regular al margen del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en consecuencia deberán dejarse sin efecto esas disposiciones con la finalidad de que se rijan en términos del Apartado A del precepto 123 constitucional mencionado, la Ley Federal del Trabajo así como el contrato colectivo de trabajo del IMSS-SNTSS.

Por último en el capítulo cuarto, se tratan los temas de jubilación o pensión, su naturaleza jurídica y su determinación; se realiza un estudio de la jubilación, como una obligación nacida en el contrato colectivo de trabajo, por ende es contractual, o sea que ésta obligación está otorgada para todos los trabajadores del IMSS, siempre que se cubran los requisitos de procedibilidad.

La presente tesis, pretende hacer notar la inconstitucionalidad del actual modelo diseñado para el trabajador de confianza "A" del IMSS en la Ley del Seguro Social, lo que hace olvidar los derechos de los trabajadores consagrados en una contratación colectiva.

CAPITULO PRIMERO

EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL IMSS.

La revolución mexicana fue el punto de inicio del derecho social, toda vez que la sociedad proletariada anhelaba se aboliera la miseria de la población, situación que con el tiempo se llegó a estructurar, viéndose coronado ese esfuerzo cuando la Seguridad Social se erigió en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Hubo proyectos pero ninguno cumplía con los fines de brindar protección a los grupos que pertenecían al margen del desarrollo nacional y que debido a su propia condición, no tenían capacidad para incorporarse a un sistema de seguridad social, "no fue sino que hasta siendo Presidente de la República Manuel Avila Camacho y por acuerdo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el 2 de junio de 1941, fue creada la Comisión Técnica del Seguro Social, cuyo objetivo sería el de elaborar un proyecto de Ley de Seguros Sociales, teniendo como base un anteproyecto de la propia Secretaría de Estado"¹.

La Comisión estuvo integrada por un Presidente y un Asesor Auxiliar y por las siguientes Delegaciones del Estado:

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda, Asistencia Pública y por el Departamento de Salubridad Pública; como Representantes Obreros la Confederación de Trabajadores de México, Sindicato Mexicano de Electricistas, Sindicato de Trabajadores Mineros, Sindicato de Trabajadores Petroleros, Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, Sindicato de la Industria Textil y

¹ "Acuerdo presidencial que crea la Comisión Técnica del Seguro Social, 12 de junio de 1941". El Seguro Social en México; Antecedentes y Legislación, Convenios, Recomendaciones, Resoluciones en Materia Internacional, (México, IMSS, 1971), T. I, pp. 554-556.

Similares, así como la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado; por último y como Representantes Patronales, la Cámara Nacional de Electricistas, la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio e Industria, Confederación de Cámaras Industriales, Cámara Nacional de Transportes y Comunicaciones, Cámara Minera de México, Confederación Patronal de la República Mexicana y Asociación Nacional de Empresarios de la Industria Textil.

La Comisión organizó sus trabajos nombrando una Subcomisión General de Dictamen y cinco Subcomisiones Auxiliares a las cuales encomendó las siguientes cuestiones:

1. Estudio de la organización y funcionamiento del Instituto.
2. Administración de los fondos y su inversión.
3. Estudio de las condiciones económicas y sociales del País en función del Seguro Social.
4. Problemas de contabilidad del seguro.
5. Problemas jurídicos del Seguro Social, tales como las relaciones entre el régimen del Seguro Social, los contratos colectivos y la Ley Federal del Trabajo.
6. Campo de aplicación, riesgos y personas asegurables y régimen de prestaciones.

"Al año siguiente de su creación el 3 de julio de 1942, la Comisión presentó la Iniciativa de Ley del Seguro Social al Presidente de la República, conceptuándolo como un sistema que cubriera los riesgos que pudieran afectar la pérdida del salario del trabajador"².

² "Iniciativa de Ley del Seguro Social" Diario de Debates de la Cámara de Diputados, XXXVIII Legislatura. (México, Imprenta de la Cámara de Diputados, 1942), Año III, T. I No. 24; CFR, Manuel Martínez Báez; Luis Madrazo Besauri. et. al., "Antecedentes del Seguro Social" y Miguel García Cruz, El Seguro Social en México, op. cit. pp. 371, 373, 451-453.

También se estableció que para obtener fondos destinados a obras del Seguro Social, las cuotas a pagar por trabajadores y patrones se determinaría de acuerdo a grupos de salarios según jornal diario, mientras que la contribución económica tripartita ascendería a una cantidad equivalente al 12% de los salarios pagados, el gobierno contribuiría con el 3% del salario del trabajador, éste aportaría una cantidad de igual porcentaje y el patrón 6% sobre el mismo salario diario, recursos que se destinarían a la realización de obras, saneamiento, introducción de aguas potables, energía eléctrica, construcción de hospitales, sanatorios, maternidades, así como el pago de prestaciones (riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades generales y maternidad, invalidez, vejez y muerte), seguros obligatorios a los que se agregaron los seguros facultativo y adicional, el primero lo contrataba el Instituto en forma individual o colectiva para quienes no era obligatorio el Seguro Social, mientras que para el segundo lo contrataría el patrón en beneficio de sus trabajadores, también en forma individual o colectiva.

El proyecto ordenaba la creación de una institución de servicio público descentralizado, con personalidad jurídica propia y con libre disposición de su patrimonio, que se denominaría "Instituto Mexicano del Seguro Social", quien se encargaría entre otras cosas de:

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

Por su parte el Instituto estaría integrado por los siguientes órganos:

La Asamblea General, autoridad suprema del Instituto, formada por treinta miembros, de los cuales diez serían designados por el gobierno, diez por las organizaciones patronales y otros diez por las organizaciones de trabajadores, la duración de los cargos sería de seis años y le correspondería discutir y aprobar la memoria y el balance contable de cada ejercicio presentado por el Consejo Técnico, así como el plan de trabajo y los presupuestos de egresos que para cada ejercicio siguiente elaboraría y presentaría dicho Consejo.

El Consejo Técnico, que sería el representante legal del Instituto, se compondría de 6 miembros y un Director General, que sería su presidente. La Asamblea General se encargaría de designar este Consejo y para ello cada uno de los tres grupos que la constituirían, propondrían dos miembros propietarios y dos suplentes, durando los consejeros seis años en sus cargos, renovándose por mitad y con imposibilidad de ser reelectos. Dicho Consejo se encargaría, entre otras cosas, de decidir sobre toda clase de inversiones de los fondos, realizar todas las operaciones del Instituto y establecer cajas locales y regionales.

La Comisión de Vigilancia, constituida por tres miembros que representarían a cada uno de los sectores integrantes de la Asamblea, serían designados por ésta a proposición del gobierno, los patrones y los trabajadores, los miembros de la Comisión de Vigilancia también durarían seis años y no podrían ser reelectos, sus atribuciones serían las de vigilar las inversiones y practicar la auditoría de los balances contables.

Además habría un Director General, el cual sería designado por el Presidente de la República, y debería ser mexicano por nacimiento, de reconocida honorabilidad y capacidad técnica, no podría ser removido sino por el mismo Presidente, por causas graves y mediante una investigación en la que se hiciera oír su defensa, sus funciones serían las de ejercitar los acuerdos del consejo, representar al Instituto ante las autoridades administrativas y judiciales, y nombrar o remover a los empleados subalternos.

"En este entorno el 10 de diciembre de 1942, Avila Camacho firmó la Iniciativa de Ley del Seguro Social que fue enviada al Congreso de la Unión, siendo la Comisión de Previsión Social de la Cámara de Diputados la que aprobó el proyecto por unanimidad de 91 votos³; el 19 de enero de 1943 se publicó en el Diario Oficial y de inmediato se dispuso que el licenciado Vicente Santos Guajardo, Subsecretario de Trabajo, pasara a ocupar la dirección de la nueva institución y como miembros del Consejo Técnico los señores:

Representantes del Ejecutivo Federal

Propietarios: Lic. Antonio Carrillo Flores y Dr. Alfonso Díaz Infante

Suplentes: Prof. Federico Bach y Dr. Gaudencio González Garza

Representantes patronales

Propietarios: Emilio Azcárraga y Lic. Agustín García López

Suplentes: Ing. Gustavo Serrano y Lic. Max Camilo

Representantes obreros

Propietarios: Francisco Marín y Reynaldo Cervantes Tórres

Suplentes: Lic. Alejandro Carrillo y Alfonso Sánchez Madariaga

La primera labor indispensable a la que debió dedicarse el nascente organismo fue la de investigar, de la manera más completa posible, las condiciones en las cuales debería iniciar sus operaciones; hacia la segunda quincena del mes de marzo pudo ya anunciarse que el seguro social habría de iniciar su funcionamiento en el Distrito Federal, en todas sus ramas, desde el primero de enero de 1944.

Pero al Presidente de la República le interesaba mucho cumplir su promesa de que el Instituto iniciara su acción en el día señalado y, para ello, puso especial

³ XXXVIII Legislatura. Diario de los Debates..., op. cit. No. 26, 23 de diciembre de 1942.

interés en que a toda prisa se continuaran haciendo los estudios necesarios para definir los recursos requeridos en la prestación inmediata y efectiva de servicios médicos. "El 1º de septiembre por fin, una vez concluida una minuciosa investigación, pudo el Consejo Técnico presentar al general Avila Camacho su informe, y en él afirmaba que para dar principio a la operación del Instituto, se requería de una aportación gubernamental de 48 millones de pesos".⁴

En tales circunstancias, todo hacía suponer que la entrada en vigencia del Seguro Social se retrasaría por unos meses cuando menos y que sería el propio licenciado Santos Guajardo, que con tanta eficiencia había coordinado los primeros trabajos encaminados a organizarlo, quien lo pondría en marcha, sin embargo, cuando a los pocos días de la aparición del citado desplegado, Don Jaime Torres Bodet fue promovido a Secretario de Educación, el Presidente designó a Santos Guajardo para sustituirlo como Subsecretario de Relaciones Exteriores, motivo por el cual debió presentar su renuncia a la dirección del IMSS.

"Para disipar cualquier duda motivada por la intempestiva salida de Santos Guajardo, el 8 de enero apareció en El Nacional y en El Popular un boletín del propio Instituto del Seguro Social, afirmando que su conducta como funcionario había sido ejemplar".⁵

El licenciado Ignacio García Téllez asumió públicamente la jefatura del IMSS el 3 de enero de 1944, a las 12 del día, el nuevo funcionario, siendo secretario del Trabajo y Previsión Social había tenido una participación fundamental en los trabajos de redacción del proyecto de la misma ley que ahora debía encargarse de ejecutar.

⁴ Carta del Consejo Técnico a Manuel Avila Camacho (México; ACTIMSS, 1º de septiembre de 1943). Apéndices.

⁵ El Nacional, y el Popular, (8 de enero de 1944).

El nuevo director entró en acción rápidamente, siguiendo instrucciones superiores y gozando de un absoluto respaldo presidencial, decidió ya no esperar más para implantar el seguro social en la totalidad de sus modalidades, así el 6 de enero aparecieron recordatorios en todos los periódicos, en los cuales se declaraba que desde el día anterior habían entrado en vigencia en el Distrito Federal los seguros de "accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, así como los seguros adicionales y facultativos"; simultáneamente se avisó al público que, contándose ya con los planes de recaudación, no había motivo para diferir el inicio en el pago de las aportaciones patronales, obreras y estatales. "Por otra parte, la atención médica a los trabajadores asegurados empezaría a otorgarse de inmediato en las oficinas del Instituto tanto en el día como en la noche".⁶

"El punto de partida para la implantación del seguro, según el plan del licenciado García Téllez, era el inicio inmediato del cobro de cuotas. "Para facilitar éste, en el mencionado desplegado del 6 de enero se había recordado a los obreros y patrones el monto de sus cotizaciones de seguros obligatorios que, según estipulaba la ley, tenían como base el salario diario".⁷

Como se ve, interesaba mucho para el cabal funcionamiento del nascente Instituto Mexicano del Seguro Social, que ni patrones ni trabajadores dejaran de dar con toda oportunidad sus respectivas aportaciones, puesto que en ellas estaba basada fundamentalmente su economía. Para lograr tal empeño se expidió el decreto presidencial aparecido en el Diario Oficial del 24 de noviembre de 1944, por medio del cual se reformaba el artículo 135, de la Ley del Seguro Social, el nuevo texto asentaba que el pago de cotizaciones a la Institución tendría el carácter de obligación fiscal, reglamentándose lo siguiente:

⁶ El Universal. (6 de enero de 1944).

⁷ El Universal. (6 de enero de 1944).

"El procedimiento administrativo de ejecución de las liquidaciones que no hubiesen sido cubiertas directamente al Instituto, se realizará por conducto de las Oficinas Federales de Hacienda con sujeción a las normas del Código Fiscal de la Federación en sus fases oficiosas y contenciosas del procedimiento tributario".⁸

Debe considerarse que con todo y los cuantiosos gastos de inicio de operación, para fines de 1945, quedaba en las arcas del Instituto un cierto superavit, la más notoria e inmediata y por tanto la más popular de todas las prestaciones que iba a otorgar el nuevo organismo era la de los servicios médicos, fue por ello que Ignacio García Téllez se preocupó especialmente de que el otorgamiento de los mismos se realizara en la forma más eficiente posible, implantando el seguro resultaba fundamental hacer ver a los beneficiarios y a la opinión pública en general la validez y utilidad del régimen.

"Tal como se comunicara en la prensa desde el 6 de enero de 1944, fue en las propias oficinas del IMSS, localizadas en Rosales e Ignacio Mariscal, donde se prestaron los primeros servicios médicos, un día después de aquel primer aviso se dio a conocer la celebración de contratos de arrendamiento y subrogación con ciertas instituciones hospitalarias".⁹

Con fecha 11 del mismo mes, el Departamento Médico del Instituto ya daba mejores explicaciones con respecto a sus futuras actividades, anunciaba que las clínicas y consultorios que anteriormente habían celebrado arreglos para prestar atención a determinadas agrupaciones de trabajadores, seguirían prestando sus servicios con cargo al Seguro, pero quienes lo prefirieran, podrían acudir directamente a los establecimientos propios del nuevo organismo. "Se daba a conocer la iniciación de los servicios a domicilio y de consulta externa, con posibilidades de intervención en el llamado Sanatorio 1, en el pabellón Gastón

⁸ El decreto apareció en Novedades, (24 de noviembre de 1944).

⁹ Novedades y El Universal, (7 de enero de 1944).

Melo o en algunas camas contratadas en la Maternidad de las Lomas, en el Hospital del Niño y en otros lugares".¹⁰

Pero el volumen de asegurados requería de un rápido incremento en el número de sanatorios disponibles, como muestra del interés presidencial por ayudar a conseguir tal empeño, el 15 de febrero aparecieron en el Diario Oficial dos decretos declarando de utilidad pública la construcción de hospitales del IMSS, y la expropiación de terrenos para edificarlos, con ese respaldo oficial, la edificación de instalaciones médicas para la seguridad social mexicana vio aumentar su ritmo. "En su Informe al Congreso de la Unión del 1º de septiembre de 1944, Manuel Avila Camacho pudo afirmar que, para tal fecha, el Instituto del Seguro Social controlaba ya, entre propios y subrogados, 117 consultorios, 31 clínicas y 2 sanatorios, aparte de una maternidad y 5 unidades hospitalarias".¹¹

Para 1945, se contaba con la colaboración de médicos, practicantes, parteras, químicos, auxiliares de farmacia y técnicos de laboratorio y con la finalidad de que su preparación fuera la adecuada, el Instituto patrocinó eventos a diferentes centros hospitalarios norteamericanos, con el propósito de observar sus características arquitectónicas, la organización de sus servicios médicos y sus instalaciones de equipo. De esta manera el servicio médico de la nueva institución, había sido inaugurado para empezar a dar fe de los alcances de la seguridad social, a pesar de las dificultades con que tropezó en sus inicios.

Para concluir se considera necesario establecer cuales son las peculiaridades del Seguro Social:

1. Es Seguro Social, ya que su radio de acción abarca las capas económicamente débiles de la sociedad (obrero).
2. Es descentralizado, por tener una personalidad jurídica y patrimonio propio conferidos por la Ley.

¹⁰ El Universal, (11 de enero de 1944). El Popular, (18 de enero de 1944).

¹¹ "Cuarto Informe de Manuel Avila Camacho, al abrir el Congreso de la Unión sus sesiones ordinarias". LXVI Legislatura, (1º de septiembre de 1944), Los presidentes de México..., op. cit. T. IV, pp. 290-291.

3. Es un servicio público nacional, por buscar satisfacer los fines de la política social mediante la prestación de servicios, persiguiendo fines no lucrativos, es decir, la institución no tiene por objeto obtener ganancias.
4. El Seguro Social es establecido para proteger a las clases débiles económicamente, principalmente al trabajador, por ser un derecho de persona.
5. Por último, en el seguro social las cuotas y primas que forman el fondo del cual se pagan las pensiones o subsidios son satisfechos por los asegurados y terceras personas que son patrones y el estado, con lo que se establece una organización tripartita.

El Instituto Mexicano del Seguro Social busca impedir que la miseria y la angustia azoten a grandes sectores de la población nacional favoreciendo el interés colectivo, interés de toda la sociedad; es así como el seguro social asume el emblema de servicio público consecuencia de la política social del Estado Mexicano que tiene el deber de intervenir en su consolidación y desarrollo que se encuentra regulado por la Ley del Seguro Social.

1.2 LA SEGURIDAD SOCIAL COMO DERECHO CONSTITUCIONAL.

Fue en 1910 cuando se presentaron iniciativas tendientes a mejorar las condiciones del obrero, en la primera de ellas se hizo patente la necesidad de ayudar al proletariado, material, moral e intelectualmente y días después Francisco I. Madero al aceptar su candidatura a la Presidencia de la República, expresó la necesidad de elaborar leyes convenientes "para asegurar pensiones a obreros mutilados en la industria, en las minas o en la agricultura, o bien pensionando a sus familiares, cuando estos pierdan la vida en servicio de alguna empresa".¹²

Siendo ya presidente, insistió en la expedición de Leyes sobre pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo, comprometiéndose a llevar a cabo una legislación obrera en base a condiciones de seguridad y salubridad, con ese motivo decretó el establecimiento del Departamento del Trabajo, cuya finalidad consistía en determinar "las condiciones y convenciones del trabajo, duración de éste, accidentes industriales, cajas de ahorros, seguros, fondos de auxilios, habitaciones baratas, higiene y seguridad de las fábricas, talleres, minas y demás lugares donde los obreros se entreguen a sus labores, protección de mujeres y niños, además se proporcionaría apoyo legal a las cooperativas y a la constitución de cajas de retiro y pensiones para la vejez".¹³

Los postulados emitidos referentes a seguros para los trabajadores, se caracterizaron por su afán de disminuir la pobreza y prevenir al obrero contra los riesgos profesionales, sin embargo fue durante el Congreso Constituyente cuando una comisión integrada por Pastor Robáis, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala y otros, logró incorporar los derechos obreros a la

¹² González, Raúl. "Observaciones sobre el desarrollo del capitalismo en México". Historia y Sociedad, 1ª época, (México 1970), No. 16, Año IV, p. 99.

¹³ Remolina Roqueñí, Felipe. "Decreto por el que se establece el Departamento del Trabajo, 18 de diciembre de 1911. "El artículo 123", (Ediciones del V Congreso Iberoamericano del Trabajo y Seguridad Social), (México 1974), p. 19.

constitución, haciendo hincapié en la responsabilidad de los empresarios ante los accidentes y enfermedades profesionales y su obligación de fomentar el establecimiento de cajas de seguros populares de Invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, y para el gobierno federal y los estatales, se recomendó el establecimiento de instituciones con el objeto de impulsar la previsión social.

"En el artículo 123, fracción XXIX, se conjugó por una parte, un seguro de incapacidad auspiciado por los patrones con compañías o empresas particulares, que tendrían la responsabilidad de pagar el riesgo en la cantidad valuada, y por otra, dio la posibilidad de que alguna dependencia gubernamental estableciera y organizara todas las cajas de ahorros y de seguros populares".¹⁴

La reforma constitucional promulgada, dio expresión jurídica al régimen de seguro social, considerando "...de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de Invalidez, de vida, de cesación voluntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión social".¹⁵

La seguridad social es un logro de la clase proletariada especialmente la trabajadora, tiene como finalidad establecer medidas que les proporcionen seguridad y protección ante las eventualidades y contingencias que se presentan en la vida individual y colectiva de la sociedad.

Los riesgos de la existencia humana son salud, empleo, habitación, alimentación, vestido, educación y todos aquellos satisfactores requeridos como mínimos indispensables para el bienestar.

¹⁴ García Cruz, Miguel. "La seguridad...", op. cit., p. 508; González Navarro, Moisés. El Capitalismo Nacionalista, (México, B. Costa-Amic, Editores, 1970), p. 233; Sánchez Vargas, Gustavo. Ibid. pp. 28-30; Seguro Social, (México, Sección de Publicidad del IMSS, 1944), No. 1, Vol. 1, Tomo 1.

¹⁵ La Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 6 de septiembre de 1929.

La pérdida de alguno de ellos es motivo de inseguridad, angustia e incertidumbre y su extinción provocaría la descomposición social, es por ello que la preocupación de esos fenómenos sociales, han provocado la creación de Instituciones de seguridad social.

La seguridad social como instrumento de bienestar fundado en la solidaridad, parte de una política social y procura erradicar los males que aquejan a la humanidad, derivados de la expansión industrial, produciendo pérdidas de fuentes de trabajo, desequilibrio económico y emocional, vulnerando el bienestar social de las fuerzas productivas. Aunado a lo anterior, los salarios deficientes provocan el empobrecimiento de grandes sectores sociales y como ya se señaló, son factores impulsores de instituciones sociales.

En discurso pronunciado por Simón Bolívar en el año de 1819, manifestó "El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política".¹⁶

La seguridad social como parte del Derecho Social, es un conjunto de normas jurídicas, no permite su renuncia a los derechos y obligaciones bien sea por parte del Estado o de los Gobernantes, entendidos éstos como patronos, trabajadores, obreros, empleados, campesinos, jóvenes, adultos, ancianos y enfermos, ya que representa la satisfacción de necesidades laborales, familiares, habitacionales, económicas, educativas, etc., así como aquellas que se requieren para lograr la nivelación o equilibrio de desigualdades.

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, entendiéndose por salud no solo la ausencia de enfermedad sino la conjunción de

¹⁶ Instituto Mexicano del Seguro Social. Marco conceptual de la Seguridad Social. Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social-CIESS México, Noviembre de 1984, pp. 11 y 12.

elementos materiales que permiten el desarrollo armónico de la persona, garantía que se expresa por medio de asistencia médica, protección a los medios de subsistencia y servicios sociales, teniendo como objeto lograr el bienestar individual y colectivo.

Por su parte Miguel A. Cordini la define como "el conjunto de principios y normas que, en función de solidaridad social, regulan los sistemas e instituciones destinados a conferir una protección jurídicamente garantizada en los casos de necesidades bioeconómicas determinadas por contingencias sociales".¹⁷

A su vez Francisco José Martone señala que "Seguridad Social es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra la miseria y la desocupación. En fin, es la elevación de la persona humana en todos sus complejos psicofísicos, amparando a todos los riesgos fundamentales: pérdida de la salud, de capacidad de trabajo (enfermedad, vejez y accidentes), procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia".¹⁸

El maestro Miguel García Cruz, se refiere diciendo que "Seguridad Social tiene por objeto tratar de prevenir y controlar los riesgos comunes de la vida y de cubrir las necesidades cuya satisfacción vital para el individuo es al mismo tiempo esencial a la estructura de la colectividad".¹⁹

Con ello, podemos decir que seguridad social es un derecho inalienable del hombre, nace del trabajo, se aplica a cuantos viven de su actividad productiva, extendiéndose a los que dependan económicamente del que se despliega de la relación laboral, como son los menores y otros miembros de la familia.

¹⁷ Cordini, Miguel A. "El Derecho de la Seguridad Social", Edit. Eudeba, 1966, s/e. Buenos Aires, Argentina. p. 9.

¹⁸ Martone, Francisco José, Seguro Social Obligatorio, Edit. Eudeba 1961. S/E Buenos Aires, Argentina. p. 17.

¹⁹ García Cruz, Miguel. "La Seguridad Social en México", Volumen 1, Edit. B-Costa-Amir, 1972, Primera Edición, México. pp. 30 y 33.

Finalmente se puede catalogar a la seguridad social como el conjunto de normas e instituciones jurídicas que se proponen la protección de los grupos frente a ciertas contingencias, previamente determinadas, que afecten su situación económica o su equilibrio psicológico, que es de orden público, de imperativa vigencia y exigibilidad total, vinculada con satisfacer necesidades permanentes de todos los seres humanos.

1.3 LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y EL IMSS, INSTRUMENTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El primer antecedente institucional del Seguro Social fue el Departamento de Seguros Sociales creado a principios de 1941, el cual dependía del departamento del Trabajo, posteriormente y al formarse la Comisión Técnica encargada de elaborar el proyecto de Ley de Seguros Sociales, el cual una vez concluido, fue presentado a la consideración del H. Congreso de la Unión que lo aprobó para convertirlo en Ley del Seguro Social, conforme al decreto del 31 de diciembre de 1942, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 19 de enero de 1943.

Desde su nacimiento el Seguro Social es definido como un servicio público, por lo tanto contiene estas características: "actividad técnica, continua, uniforme, regular y otorgada en forma general para la satisfacción de una necesidad pública".²⁰ La doctrina del derecho administrativo define al servicio público como "aquella institución jurídico-administrativa en la que el titular es el Estado y cuya única finalidad consiste en satisfacer de una manera regular, continua y uniforme necesidades públicas de carácter esencial, básico o fundamental; se concreta a través de prestaciones individualizadas, las cuales podrán ser suministradas directamente por el Estado o por los particulares, mediante concesión".²¹

La Ley de 1943, es un hecho relevante en la historia del Derecho Positivo Mexicano, pues con ella se inició una nueva etapa de política social encaminada a proteger eficazmente al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia y a encauzar en un marco de mayor justicia las relaciones obrero-patronales.

La Ley del Seguro Social desde sus orígenes, evidenció que el estado mexicano era la expresión política de un pueblo cuyas aspiraciones fundamentales

²⁰ Roberto Martínez Báez, Derecho de la Seguridad Social, México, D. F. Trillas, 1991, p. 30.

²¹ Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Gobernación, México, D. F., 30 de junio de 1997.

eran la justicia social que implica tanto igualdad de oportunidades en la vida social, económica, política y cultural como una distribución equitativa de la riqueza social generada.

Este compromiso estatal tuvo su manifestación concreta en la seguridad social, misma que "representa la garantía total a lo loggable en cada caso, contra los infortunios que acechan a la humanidad o que la hacen víctima de sus estragos..., pero no persigue solamente la seguridad social prevenir o remediar los riesgos de trabajo, sino todos los supuestos en que se encuentra disminuída o pérdida plenamente la capacidad del individuo. "el fin de la seguridad social ha de consistir en la realidad de la justicia, al menos en lo social y económico, sin ningún calificativo que la restrinja".²²

La Ley de 1943, no estableció expresamente el concepto de seguridad social y aunque todas sus disposiciones tenían esa finalidad, partió del concepto de seguro social, es decir, estableció las bases de una cobertura de riesgos, mediante el pago de una prima.

Las sucesivas Leyes del Seguro Social y sus reformas, tuvieron el propósito de avanzar hacia una seguridad social integral y universal, en un doble sentido: mejorar la protección al núcleo de los trabajadores asegurados y extenderla a grupos humanos no sujetos a relaciones de trabajo.

Fue en la Ley de 1973, que se introdujo el concepto de seguridad social, apartándose del concepto tradicional del seguro, entre las figuras que se incorporaron al Régimen Jurídico, fueron las cargas a los patrones bajo un esquema de aportaciones, los servicios sociales de beneficio colectivo, las

²² Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Ed. Porrúa, 3ª. Ed. México. 1989. Tomo IV: Voces p-2. p.1753.

guarderías y los servicios de solidaridad que se proporcionan a grupos de población marginados.

La visión integral del Régimen Jurídico de la Seguridad Social abarca, especialmente, tres sectores de la población: los trabajadores en general, los trabajadores al servicio del estado y quienes no están sujetos a una relación de trabajo. La Ley del Seguro Social regula específicamente la protección que tienen derecho a recibir el primero y el tercero de estos sectores, sin embargo, ello no es un obstáculo para que en el ámbito de su competencia los gobiernos estatales elaboren una legislación de seguridad social tendiente a complementar y mejorar la existente de carácter nacional a esos dos grupos y emitir la propia para los trabajadores al servicio de los gobiernos locales y municipales.

Por su parte el Poder Ejecutivo Federal, "para el ejercicio de sus facultades, cuenta con la administración pública centralizada y paraestatal, conforme al artículo 90 constitucional"²³ y de acuerdo con el artículo 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública federal,²⁴ los organismos descentralizados son creados por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal y cuentan con personalidad jurídica y patrimonio propios.

En congruencia con lo dispuesto en los ordenamientos citados, el artículo comentado atribuye al Instituto Mexicano del Seguro Social el carácter de Organismo Público Descentralizado, encargado de organizar la prestación del servicio público del Seguro Social, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

En el artículo 5 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales "se establece que el Instituto se normará por su Ley específica, en cuanto a las estructuras de sus órganos de gobierno y vigilancia, pero en cuanto a su

²³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, D.F. Secretaría de Gobernación. 1997.

²⁴ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. 34 ed. México, D.F. Porrúa. 1996, p. 61.

funcionamiento, operación, desarrollo y control, en lo que no se oponga a la Ley del Seguro Social se sujetará a las disposiciones de la propia Ley".²⁵

Las razones que motivaron al legislador a optar porque el responsable de la labor fuera un organismo descentralizado están contenidas en la exposición de motivos de la Ley de 1943, las cuales prevalecen en la ley y son: "se encomendó la gestión del sistema a un organismo descentralizado porque ofrece respecto del centralizado ventajas de consideración entre las que se encuentran: primero, una mayor preparación técnica en sus elementos directivos, surgida de la especialización; segundo, democracia efectiva en la organización del mismo, pues permite a los directamente interesados en su funcionamiento intervenir en su manejo; tercero, atrae donativos de los particulares que estarán seguros de que, con los mismos, se incrementará el servicio al que los destinen, sin peligro de confundirse con los fondos públicos y cuarto, inspirar una mayor confianza a los individuos objeto del servicio".²⁶

Los regímenes del Seguro Social son obligatorio y voluntario; el obligatorio se refiere a todos aquellos supuestos en que ineludiblemente el patrón o sujeto obligado debe inscribir a los trabajadores a su servicio ante el Instituto, se ingresa por disposición de ley o decreto del Ejecutivo Federal o por incorporarse mediante convenio que el Instituto celebre con los sujetos que no se sitúan en los supuestos tácticos que establece la norma.

La importancia de considerar tres formas de incorporarse al régimen obligatorio y la existencia del voluntario, radica en la finalidad de extender el beneficio de la seguridad social a toda la clase de trabajadores, a los asalariados y no asalariados, porque existen muchos individuos que sin mantener una relación

²⁵ Código Fiscal de la Federación, Reformas al Tribunal Fiscal de la Federación, México, D.F. Tribunal Fiscal de la Federación, 1996.

²⁶ Código de Seguridad Social, México, D. F. IMSS, 1943.

laboral formal, son trabajadores porque su único ingreso proviene de su esfuerzo físico o intelectual.

La experiencia demuestra que el seguro social debe establecerse y así se hace en la norma que se comenta, con el carácter de obligatorio para garantizar la estabilidad y permanencia del sistema y también para extenderlo al mayor número posible de las personas que deben quedar comprendidas en él, colocándose el Estado dentro de la posición tutelar de la Constitución de 1917.

Debe afirmarse que si se estableciera este seguro sólo con carácter voluntario no pasaría de ser aprovechado por un corto número de personas, cuando lo que se pretende es proteger a los más amplios sectores de la población económicamente débil, de ahí que se justifique que el instituto tenga la facultad de afiliar a un sujeto al régimen obligatorio, aún en contra de su voluntad, cuando éste se encuentra vinculado con un patrón por una relación de trabajo y por lo tanto, se ubica en el supuesto que establece la Ley.

La obligatoriedad del Régimen del Seguro Social es la que retoma el contenido tutelar de los derechos de los trabajadores que inspira a la seguridad social. Si se abandonara al libre arbitrio del patrón la inscripción de sus trabajadores al Seguro Social, posiblemente los grupos obreros menos organizados y con menor capacidad de negociación se encontrarían desprotegidos ante los riesgos de la vida.

Por otra parte, la obligatoriedad en las aportaciones genera el derecho al trabajador de exigir se le preste el servicio, aún en la circunstancia de que su patrón haya omitido la obligación de inscribirlo al régimen, lo que refleja el objetivo fundamental de la fracción XXIX del apartado A del artículo 123, constitucional, en el sentido de que ningún trabajador quede desprotegido ante las eventualidades de la vida y éste sólo se puede cumplir si se conserva el carácter obligatorio del Seguro Social.

Por último, el Instituto Mexicano del Seguro Social está encuadrado en la Administración Pública Federal con una subordinación al Ejecutivo Federal, conserva los poderes de nombramiento, mando y resolución de los conflictos de competencia y los ejerce con limitantes que se establecen en la propia Ley, siendo el principal ejercicio de estos poderes, la naturaleza tripartita del Seguro Social.

Cabe señalar que por texto ~~expreso de su ley~~, además de ser un organismo público ~~descentralizado~~ tiene el rango de Organismo Fiscal Autónomo, en todo lo que se refiere a la facultad para determinación, liquidación de sus créditos y el cobro de los mismos por medio del procedimiento administrativo de ejecución.

CAPITULO SEGUNDO
EL TRABAJADOR DE CONFIANZA "A" EN EL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO
SOCIAL Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO
SOCIAL

2.1 Concepto y Características.

El antecedente del trabajador de confianza lo encontramos en el Artículo 48 de la Ley de 1931, en el que se hizo una distinción a ese tipo de trabajadores, al señalar que "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen 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".

Por su parte el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), establece en la cláusula 1 "Trabajador de Confianza", son todos aquellos que realizan funciones de dirección, inspección y fiscalización de carácter general y no tabuladas, así como las relacionadas con trabajadores personales del patrón dentro del Instituto.

Al proyectarse la Nueva Ley Federal del Trabajo, el problema de los empleados de confianza fue uno de los más controvertidos, participando en la polémica tanto los miembros de la comisión redactora, como los representantes de los sectores, ello motivó que se modificara reiteradamente el texto del proyecto.

En la Exposición de Motivos la Comisión encargada de formular el proyecto de la nueva Ley del Trabajo explicó: "...se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general a cuyo fin se adoptaran las ideas siguientes: Los trabajadores

de confianza, son trabajadores según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la Legislación de Trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza cambiándoseles el término de Empleados por el de Trabajadores.²⁷ señala Mario de la Cueva que con ello se estableció en la Ley que no existen dos clases de trabajadores, sino sólo una categoría. "Una definición difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma directa e inmediata con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general; esta definición y las disposiciones de la Ley vigente, permiten determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de Inspección, dirección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con los trabajadores personales del patrón".²⁸

Finalmente el concepto de trabajador de confianza quedó establecido en el artículo 9 de la Ley, que indica, la categoría de trabajador de Confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé 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.

La definición del primer párrafo del artículo 9 tiene una verdad en cuanto a que este principio tiene una importancia excepcional y sirve de base para clasificar como de confianza a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicalización o para privarles del derecho a la estabilidad en el empleo.

²⁷ De Buen Lozano, Néstor: Op. cit. p. 376.

²⁸ De Buen Lozano, Néstor: Op. cit. p. 377.

En cuanto al segundo párrafo es erróneo que una cierta actividad tenga el carácter de confianza sólo cuando sea general, pues aun y cuando no lo sea, si su naturaleza así lo determina, ésta será siempre de confianza.

Como características de la función de confianza encontramos las siguientes: anteriormente se mencionó que son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón o dentro de la empresa o establecimiento.

En materia de dirección podemos decir que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo, pero con la delegación de autoridad que es indispensable, y éstos a su vez, repiten el proceso de la delegación hasta llegar a los niveles más bajos en la jerarquía administrativa.

En el caso de la inspección, vigilancia y fiscalización no puede haber distinciones, porque inclusive los veladores deben ser de absoluta confianza del patrón.

Además de las funciones señaladas se incluyen aquellas que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, actividades que no pueden ser otras que las de dirección, administración, inspección, vigilancia y otras labores estrictamente confidenciales, como las que competen a los secretarios particulares, ayudantes, etc.

Por otra parte las reglas generales aplicables a todo trabajador, tienen su excepción tratándose de trabajadores de confianza.

Estabilidad en el Trabajo.

El desempleo y subempleo son características de crisis económicas, es por ello que el principio de la estabilidad en el empleo es un derecho del trabajador para conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija.

La estabilidad en el trabajo, dice el Maestro Mario de la Cueva "apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediana es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez, con la certeza del presente y el futuro".²⁹

Al hablar de estabilidad en el empleo, no se piensa en un derecho de propiedad del trabajador respecto de su puesto, sino en un principio de seguridad por la incertidumbre sobre la duración de la relación laboral de la que es sujeto.

La definición de estabilidad en el empleo la encontramos en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo que indica "cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

²⁹ De la Cueva, Mario: Op. cit. p. 219.

Sin embargo las causas previstas en el artículo 47 de la Ley, deben ser particularmente graves para justificar la rescisión del contrato de trabajo, por lo que la calificación de esa gravedad debe estar sustentada, lo anterior para que en caso de duda y en caso de que la falta no sea notoria, se le imponga al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda.

Por su parte, la fracción XXII del artículo 123, Constitucional, establece que la Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, y con fundamento en el texto anterior, en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo se estableció de manera limitativa las excepciones al principio de la estabilidad absoluta, entendiéndose como tal, cuando se niega al patrón la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador, y la excepción consiste en que el patrón esta exento de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización, cuando se trate de los trabajadores de confianza previstos en la fracción III del propio numeral, es decir estos trabajadores no gozan de estabilidad en el empleo.

Causal especial de rescisión.

De igual manera en el artículo 185, de la Ley, sobre los trabajadores de confianza pesa una causal más de rescisión de la relación de trabajo, pues aparte de las establecidas en el artículo 47, la pérdida de la confianza es, en caso de darse, otro motivo para su despido, es decir el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

Como excepción a lo anterior y en caso de que un trabajador de confianza sea despedido, si fue promovido a ese puesto después de haber sido de planta,

volverá a él, salvo que exista una causa justificada para su separación, como lo establece el artículo 186, de la Ley.

La facultad rescisoria no es discrecional, pues aunque no existen reglas precisas para establecer la pérdida de la confianza, las causales deben ser objetivas para que justifiquen el despido, siendo indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de confianza; para acreditarse, no requiere pruebas de hechos reprobables por parte del trabajador, basta que el patrón en su opinión, estime con base en hechos objetivos, que la conducta del trabajador no le garantiza la plena confianza en su función.

Condiciones de Trabajo.

El artículo 182, de la Ley dispone que las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las que se otorgan a los trabajadores de base; además, deberán ser proporcionadas conforme a la naturaleza e importancia de los servicios que se presten, aun cuando en el artículo 184, de la Ley se admite la posibilidad de excluir a los trabajadores de confianza de los beneficios que los demás trabajadores obtengan en virtud de la contratación colectiva.

La exclusión no implica que esos trabajadores puedan quedar en condición de inferioridad respecto de los demás trabajadores de la empresa, sin embargo es claro que ciertos dispositivos de los contratos colectivos no pueden aplicarse a los trabajadores de confianza, ya que tienen que ver con tareas específicas de los demás trabajadores.

Lo anterior no implica que se coloque a los trabajadores de confianza en una situación de inferioridad, ya que por la naturaleza de sus funciones perciben gratificaciones por una mayor eficiencia, por mejor puntualidad, y demás casos análogos, tomando como modelo el salario de los demás no sindicalizados.

Sindicalización.

Este derecho les está reconocido a los trabajadores de confianza pero de una manera limitada, al señalarse en el artículo 183, de la Ley que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, lo que se reitera en términos similares en el artículo 363.

Sin embargo los artículos 354 y 355, de la Ley, reconocen la libertad de coalición de trabajadores y patrones, es decir tienen derecho a sindicalizarse pero en organismos distintos de los que formen los trabajadores de base.

Esta limitación deriva de la necesidad de conciliar el respeto al derecho de sindicalización de los trabajadores de confianza, con la necesidad de evitar que ingresen al sindicato de base trabajadora, sin embargo pueden constituir sus sindicatos.

Representación.

Un derecho ligado a la sindicalización es el contenido en el artículo 359, de la Ley, que señala los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

La restricción para los trabajadores de confianza, consiste en que no pueden ser representantes de los trabajadores de base en los organismos que se integren de conformidad con el artículo 183 de la Ley.

Participación de utilidades.

Este derecho se restringe según se trate de personas que representen o no al patrón, de acuerdo con lo establecido en el artículo 127, fracciones I y II de la Ley, por lo que podrán participar en el reparto de utilidades de acuerdo a las normas y llimitantes que el propio numeral establece, lo anterior se debe a que esos trabajadores generalmente devengan salarios superiores a los de los trabajadores sindicalizados.

El derecho de los trabajadores de confianza a participar de las utilidades de las empresas, se halla vedado en unos casos y limitado en otros, pero si el trabajador tiene derecho a esa participación, deberá considerarse un salario máximo que resulte entre un salario de trabajador de confianza y uno de base.

Derecho al recuento en la huelga.

Otro derecho del que se les excluye a los trabajadores de confianza es el de ser tomados en cuenta al momento de votar para los efectos de la huelga, en la que los trabajadores de confianza se colocan en la disyuntiva de defender los intereses de la clase trabajadora, o hacer honor a la confianza depositada en ellos por el patrón, lo que originó que se les excluyera de los recuentos en los casos de huelga de los trabajadores de base como lo establece el artículo 183 de la Ley, "Los trabajadores de confianza ...ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga..."

Cabe aclarar que este supuesto se refiere al recuento en las huelgas de los trabajadores de base, sin embargo puede darse el recuento como prueba en una huelga decretada por los trabajadores de confianza.

2.2 Marco Jurídico que lo rige.

La historia de la legislación del trabajo se puede dividir en cuatro etapas; la Epoca Azteca; la Colonial; el México Independiente y el Período Contemporáneo.

Epoca Azteca.

El pueblo azteca se componía entre otros, por el común del pueblo, constituido por personas que requerían del ejercicio de un trabajo para subsistir; hacían de la agricultura su actividad fundamental, sin embargo no era su única ocupación, ya que también de la producción y venta de artesanía en el mercado de Tlatelolco, obtenían elementos de subsistencia.

Los artesanos de un mismo oficio, llegaron a formar una asociación semejante a la corporación, toda vez que vivían en un barrio, tenían un dios, el del oficio, hacían fiestas en común y enseñaban a sus hijos la profesión.

No menospreciaban jamás la práctica de los oficios y según la importancia de la actividad que se desempeñara, como la del caso de los comerciantes, llegaban a ser considerados grupos diferentes, con una clase distinta a la del común del pueblo, tenían a su cargo el gobierno del mercado de Tlatelolco, regulaban el comercio, ejercían una función jurisdiccional, disfrutaban de una especie de fuero manteniendo relaciones con las clases de los sacerdotes y de los guerreros.

Desde su establecimiento en el lago de Tenochtitlan, entabló amistad con los pueblos asentados en el valle, así como relaciones comerciales y políticas (la triple alianza), esto le permitió ampliar su comercio a comunidades distantes, lo que fue determinante para el crecimiento de la economía y el fortalecimiento de la clase de los comerciantes en una economía general; por lo que se puede concluir que el pueblo azteca satisfacía sus necesidades, a través de un trabajo personal

cultivando sus tierras, mediante una economía local y por un intercambio de productos en pueblos distantes del valle de México.

Como principios se practicaba el de la libertad del trabajo, el cual sólo podía ser resultado de un mutuo acuerdo entre quien prestaba servicios y quien los recibía, no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre y se llevó a cabo la idea de la percepción íntegra de la remuneración.

Por su parte los trabajos forzosos estuvieron a cargo de los esclavos, sin dejar de concebirlo como una persona humana ni como una entidad jurídica, por lo que podían tener un patrimonio, adquirir bienes, enajenarlos, podían también trabajar en beneficio propio y su hijo no nacía esclavo.

Epoca Colonial.

El trabajo estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según se tratara del trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena o del campo.

Al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio, se trasladaron a México las instituciones que se conocían y se practicaban en la Península Ibérica, implementándose el régimen corporativo; sin embargo las corporaciones no se hicieron extensivas a la masa indígena, por lo que los aborígenes podían ejercitar la profesión o trabajo que quisieran.

La mano de obra indígena era considerada como la riqueza más grande, pero fueron tan grandes y numerosos los abusos cometidos, que los reyes de España a través de las Leyes de Indias, tutelaron a los Indios de la ambición conquistadora y en materia de trabajo, constituyeron un verdadero código de esa especie, regulando el contrato sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los Indígenas, de protegerlos, de limitar la edad de admisión en el trabajo, de

obligar al trato humano a quien los ocupaba y de limitar la duración del contrato al período de un año.

Otras leyes regularon el salario, con la prohibición de hacer descuentos, pagar el salario en dinero, en un término de ocho días y en propia mano; el descanso semanal en domingo; la prohibición de contratar indígenas para ser trasladados del lugar de su residencia a lugares ubicados a distancias mayores de cuatro leguas; la obligación para los patrones de curar a los indios enfermos, y se les prohibió ocuparlos en trabajos insalubres y peligrosos.

Para el trabajador del campo se instituyó la entrega de una porción de tierra al peón para ser cultivada por él en beneficio propio, y los domésticos gozaban además de su salario, de alimentación, habitación, curación en caso de enfermedad y entierro por muerte.

Como medidas de prevención, se establecieron sanciones a quienes violaban o faltaban al cumplimiento de esas disposiciones, procurándose también las reducciones de Indios para evitar la dispersión y el alejamiento de los centros urbanos.

Por otra parte la encomienda fue un forma de trabajo forzoso; sustituyó la prestación de servicios, por el pago de un tributo, dando derecho al indígena para solicitar y obtener del encomendero protección para su persona y sus intereses.

México Independiente.

Don Miguel Hidalgo y Costilla, así como José María Morelos y Pavón, el primero abolió la esclavitud y los tributos que pesaban sobre los indios, el segundo impulsó las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas al Congreso de Apatzingán, demuestran que los autores de la

Independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro País.

Al triunfo del movimiento independiente algunas de las ordenanzas del régimen corporativo entraron en desuso, las artesanías constituidas por personas especializadas en su oficio conservaron sus regímenes de privilegio; siendo las Leyes de Reforma las que pusieron término a ese régimen, al considerar como bienes del clero los que pertenecían a las cofradías y archicofradías, por lo que al perderse esas propiedades las corporaciones dejaron de tener sustentación.

Las Leyes de Indias también entraron en desuso a partir de la Independencia, sin embargo el régimen de libertad instaurado no pudo tener consecuencias, persistiendo las prácticas de trabajo forzoso, y esclavitud.

A medida que fueron cayendo en desuso las ordenanzas, algunas de las actividades fueron objeto de regulación por medio de reglamentos, tuvieron por objeto proteger los intereses del público, así como de quienes ejercían el oficio o la actividad; se consignó también la Ley sobre trabajadores de primero de noviembre de 1875, con declaraciones sobre la libertad de trabajo y libertad de comercio en los centros de trabajo, reguló entre otras disposiciones, la jornada de trabajo y fijó la duración con dos horas de descanso para comer; otorgó los descansos de los domingos y días feriados; obligó al pago del salario en moneda; permitió descontar la quinta parte del salario para el pago de las deudas pendientes del trabajador.

Epoca Contemporánea.

Los primeros sindicatos de 1870, y 1871, y las organizaciones ferrocarrileras del año de 1880, no pueden considerarse como antecedentes de las Leyes del Trabajo del País, pero sí las huelgas de Cananea, Velardeña, Petriceña y Río

Blanco, Nogales y Santa Rosa, marcaron un punto de partida en la historia de la legislación del trabajo en México.

Posterior a estos acontecimientos, los programas políticos y los planes revolucionarios reclamaron una legislación del trabajo, siendo las primeras Leyes del trabajo, las relativas a Riesgos Profesionales de José Vicente Villada de 1904, del Estado de México y la de 1906, de Bernardo Reyes, de Nuevo León.

Como Ley anterior a la Constitución de 1917 y al triunfo de la Revolución de 1910, el gobierno de Francisco I. Madero publicó el 18 de diciembre de 1911, la Ley que creó el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, mismo que en el año de 1912 aprobó las tarifas mínimas de la rama de hilado y tejidos; también intervino en los conflictos graves de trabajo suscitados en los años de 1912 y 1913 y legisló en materia de trabajo en el Estado de Coahuila en 1912, Veracruz en 1914 y en 1915 Yucatán, Hidalgo y Zacatecas en 1916, y en ese propio año, por segunda vez en Coahuila.

Aprobada la nueva Constitución Mexicana el 5 de Febrero de 1917, se discutió el artículo 5 con la finalidad de incluir en el bases reguladores del trabajo, las cuales se consignaron en el Proyecto del Artículo 123, que sometido a consideración del Constituyente fue aprobado sin mayores discusiones.

En la historia de las relaciones Obrero-Patronales en México, el Artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituye el instrumento jurídico que reglamentó el trabajo con el capital, elevando a la categoría de norma constitucional, los derechos de los trabajadores que por décadas había abatido a los obreros.

El maestro Mario de la Cueva expresa sobre este hecho lo siguiente "antes de estos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera

al trabajo su libertad y su dignidad, perdidos en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, no se había declarado la idea de que ha alcanzado un perfil universal; el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre".³⁰

El artículo 123, que nació de las necesidades del proletariado, pretendió por una parte, asegurar los derechos del trabajador mexicano, como el descanso semanal, el salario mínimo, la participación en las utilidades de las empresas, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo y, por otra, sentó la base para el ejercicio de los derechos colectivos, como el de huelga, de asociación profesional, de coalición, etc; estableció además, las normas generales sobre bienestar social y creó, por último, los tribunales del trabajo.

La consagración constitucional de los derechos del trabajador, no solo es jurídica sino sobre todo política constitucional "la cuestión obrera de hecho, aunque en teoría fuese terriblemente ambigua, se convertía así en una entidad que pasaba de lleno al campo del interés público, dejando de ser una mera relación entre privados".³¹

De esta manera la inclusión de los derechos sociales en la Ley fundamental, permitió la acción e intervención directa del Estado en el proceso económico de la nación, siendo los sujetos de la relación jurídica, la clase trabajadora y los detentadores de los medios de producción, es decir los empresarios.

En este sentido, "Los derechos sociales, son el derecho de los hombres a conducir una existencia digna, imponen al Estado un haber, una conducta positiva,

³⁰ Declaración de Derechos Sociales, Prólogo de Mario de la Cueva, selección de Felipe Remolina Roqueñi. Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México 1974, p. 36.

³¹ Córdova Arnaldo, La ideología de la Revolución Mexicana, Ediciones Era, México 1973, p. 231.

cuidando que el trabajo sea tratado con dignidad, y por otra, organizar instituciones de seguridad social".³²

Por su parte y para los sujetos protegidos por el texto constitucional, obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo, dicho precepto constituyó el punto de arranque de la lucha de los trabajadores para alcanzar una serie de beneficios en la contratación individual, en la contratación colectiva y en el contrato-Ley, con base en los derechos de sindicalización y de huelga.

Los constituyentes de Querétaro, no contemplaron y no tenían porqué hacerlo, todas las relaciones laborales por existir, por ejemplo, no previeron la regulación específica de los servidores del Estado, tampoco la de los trabajadores al servicio de los organismos descentralizados, ni la de los trabajadores de las universidades, etc; "sin embargo las bases de ese precepto legal, son de naturaleza tutelar, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación".³³

Las normas tutelares que integran el apartado "A" y que se refieren al contrato de trabajo en general, se clasifican en "Normas tutelares del trabajador individual, o sea reglas sobre la prestación del servicio; normas tutelares de las mujeres y los menores; normas tutelares de derechos colectivos; normas tutelares sobre previsión social y normas sobre jurisdicción del trabajo".³⁴

³² De la Cueva Mario, Síntesis del Derecho del Trabajo en México, Panorama del Derecho Mexicano, UNAM, México 1965, pp. 230 y ss.

³³ Cámara de Diputados (L. Legislatura): Los Derechos del Pueblo Mexicano. T. VIII. Librería Manuel Porrúa, 2ª Edición, México 1978, p. 612.

³⁴ Cámara de Diputados (L. Legislatura): Los Derechos del Pueblo Mexicano. T. VIII. Librería Manuel Porrúa, 2ª Edición, México 1978, pp. 612 y 613.

Como ya se ha mencionado el artículo 123, Constitucional en su apartado "A", regula la mayoría de las relaciones laborales que se dan en nuestro país siendo su Ley reglamentaria la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 9 y 11 identifican dos elementos esenciales: el primero señala que la categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto; el segundo se refiere al concepto de 'representantes del patrón'.

El propio artículo 9º distingue dos clases entre las funciones de confianza, que significan dos tipos de trabajadores de confianza: los que ejercen funciones de dirección, Inspección, vigilancia y fiscalización, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El primero corresponde a los altos empleados o funcionarios, y el segundo a trabajadores con categoría de confianza que no implica un alto nivel en sus funciones ni retribuciones, por lo que los trabajadores de confianza con menores ingresos, deben tener en la Ley Federal del Trabajo una protección más amplia, especial y distinta a la de los altos empleados; sin embargo los trabajadores de los dos tipos mencionados, deben tener una protección jurídica más efectiva en la Ley Federal del Trabajo, porque ese es el espíritu de la exposición de motivos de la Ley de 1970, al indicar que son trabajadores, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que implica su naturaleza.

De todo ello se desprende que, si se pretende otorgar una protección jurídica a estos trabajadores, debe procurarse que ésta opere mediante una reglamentación más efectiva y precisa en las normas legales, por ejemplo, sobre la base de que el incremento de prestaciones que se produzcan en los contratos colectivos, sea extensiva por disposición legal a los trabajadores de confianza, aunque naturalmente, en un porcentaje proporcional a la escala de salarios, sin

perjuicio de establecer que las condiciones de trabajo puedan ser mejoradas en caso justificado, por la vía legal procedente.

Mario de la Cueva hace notar "por tratarse de una categoría de excepción, solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones, por lo cual, cuando exista controversia, existirá la presunción de que la función no es de confianza, salvo prueba en contrario".³⁵

Se advierte que no es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función la que produce la condición del trabajador, es decir la calidad de trabajador de confianza no depende de la apreciación del patrón, sino de la naturaleza objetiva de las funciones.

Es en ese ámbito donde los trabajadores de confianza son objeto de tutela jurídica, por lo que cabe hacer mención a los siguientes comentarios: Dentro del rubro del Derecho Individual del Trabajo se encuentran regulados por la Ley Federal del Trabajo; el artículo 8 de la Ley establece: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. Como se aprecia, el concepto de trabajador es extenso, basta que se dé un servicio personal subordinado; las funciones que se consideran de confianza y la estipulación de lo que es la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no la denominación que se da al puesto, se encuentran previstas en el Artículo 9º de la Ley; el establecimiento en 14 años de la minoría de edad laboral, que hace la Ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123, Constitucional, es congruente con las necesidades de un país subdesarrollado, tomando en cuenta que la población de México está integrada por jóvenes; en materia de descanso semanal se aprecia que el artículo 69 de la Ley, establece que por cada 6 días de trabajo disfrutará el trabajador, por lo menos de un día de descanso con goce de salario íntegro; la Ley en el artículo 74, señala limitativamente los días de descanso

³⁵ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 3era. Edición, Editorial Porrúa. S.A. México 1975. pp. 156 y 157.

obligatorio: 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1° de diciembre cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, 25 de diciembre y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias; lo relativo al derecho de vacaciones, el artículo 76 de la Ley, establece: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a 12 por cada año subsecuente de servicios, lo anterior sin descartar que este derecho se puede mejorar en los Contratos Colectivos; la Ley en el artículo 85, determina que el aguinaldo consistirá en el pago de 15 días de salario por lo menos, con pago antes del día 20 de diciembre de cada año; como trabajos especiales, la Ley dedica un capítulo completo a regularlos, quedando comprendidos entre otros, los trabajadores de confianza, así se tutelan sus relaciones laborales, caracterizadas por el denominador común de que sus servicios tienen condiciones que requieren disposiciones específicas. Finalmente la Ley permite el establecimiento del Contrato Colectivo de Trabajo así como las llamadas cláusulas de protección sindical, al expresar en el artículo 395 que en el Contrato Colectivo el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, y respecto de los trabajadores de confianza, podrán gozar de las condiciones laborales pactadas con las limitantes que el propio contrato establezca.

Si bien es cierto el artículo 183, de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos y como consecuencia no son tomados en cuenta para los recuentos en casos de huelga, ni pueden ser representantes de los trabajadores, tal hecho no impide al trabajador de confianza gozar de los beneficios que pudiera otorgarle el contrato colectivo de trabajo que rija a los trabajadores sindicalizados, lo anterior considerando lo indicado en el artículo 396 de la propia Ley "las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado",

con la limitación consignada en el numeral 184, del mismo ordenamiento, en el que se dispone "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario, consignada en el contrato colectivo".

Para el caso de los trabajadores del IMSS, el contrato colectivo de trabajo celebrado con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, sus efectos no solo alcanzan a los miembros del sindicato, sino a los demás trabajadores, incluyendo a los de confianza, salvo las modalidades que con respecto de éstos se dispone en la cláusula 4 "El presente contrato regirá en cualquier lugar del sistema en que trabajadores contratados directamente por el Instituto desempeñen labores para el mismo".³⁶

En los contratos colectivos de trabajo suscritos por el IMSS y el SNTSS de 1943, a 2001, esta cláusula contractual ha presentado la siguiente evolución cronológica:

- C. C. T. 1943-1945. Sin antecedentes.
- C. C. T. 1945-1947. Señala que los efectos del Contrato surtirán en el Distrito Federal y en aquellos lugares en el que el Instituto establezca Unidades de Servicios.
- C. C. T. 1947-1949. Sin modificación.
- C. C. T. 1949-1950. Se especifica que el Contrato regirá en todos los Centros ubicados en el Distrito Federal, en las poblaciones de asiento de Caja Regional y Locales y en los que en el futuro se establezcan en la República Mexicana.
- C. C. T. 1951-1957. Sin modificación, 3 revisiones contractuales.
- C. C. T. 1957-1959. Se establece que su ámbito de aplicación regirá en cualquier lugar del sistema en que trabajadores de base desempeñen labores para el Instituto.

³⁶ Contrato Colectivo de Trabajo IMSS-SNTSS 2001-2003, México 2001. p. 14.

- C. C. T. 1959-1979. Sin modificación, 10 revisiones contractuales.
- C. C. T. 1979-1981. Se incluye a los trabajadores por obra determinada y sustitutos además de los trabajadores de base.
- C. C. T. 1981-1991. Sin modificación, 5 revisiones contractuales
- C. C. T. 1991-1993. Se suprime "base, a obra determinada y sustitutos".
- C. C. T. 1993-2003. Sin modificaciones, 5 revisiones contractuales.

Por otra parte y para que el IMSS cumpla con las labores de seguridad social , le resulta necesario contratar trabajadores designados libremente por el Instituto para realizar funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, y son trabajadores de confianza "A" al servicio del mismo:

1. El Director General;
2. Los Directores; Directores Regionales,
3. El Secretario General;
4. Los Titulares de las Coordinaciones y Divisiones, Tesorería General y Contraloría General;
5. El personal adscrito directamente al servicio de las Oficinas Superiores (Dirección General, Secretaría General, Direcciones, Direcciones Regionales, Coordinaciones, Tesorería General y Contraloría General, y todo el personal de la Jefatura de Relaciones Laborales);
6. Los Directores Regionales, Delegados Regionales, Estatales y del Distrito Federal, los Subdelegados, los Supervisores Generales, los Jefes de Servicios Delegacionales, excepto el de Prestaciones Médicas;
7. Los Jefes de Departamento y los Encargados de las Oficinas Autónomas;
8. Los Secretarios Particulares de los enumerados;

9. Los que hagan las veces de Jefes de Departamento o de Encargados de Oficinas Autónomas en las Delegaciones Regionales y Estatales siempre que efectúen trabajos correspondientes a las Dependencias Centrales del Instituto en el Distrito Federal;
10. Los Asesores Técnicos, siempre que no desempeñen funciones tabuladas;
11. Los miembros de las Comisiones Técnicas, de Eficiencia, Organización, Riesgos de Trabajo, Estudios de Reformas a la Ley, de implantación del Seguro Social en nuevas circunscripciones territoriales;
12. Los representantes del Instituto ante las Comisiones y Subcomisiones Mixtas pactadas por las partes y consignadas en este Contrato;
13. Los Ingenieros y Supervisores en las Obras de Construcción;
14. Los mandatarios especiales del Instituto ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje en los asuntos de controversia entre el Instituto y sus trabajadores, los Jefes de los Servicios Jurídicos Delegacionales, incluyendo los Asesores Técnico-Jurídicos de las Delegaciones Regionales y Estatales;
15. Los Médicos Instructores, Coordinadores de Enseñanza de Unidad Médica de Campo, los Jefes de las Oficinas de Almacenes e Inventarios, de Asuntos Internacionales, los de los Departamentos de Control de Presupuesto y de la Coordinación de Personal, así como los de todas aquellas oficinas que por la índole de sus trabajos así lo requieran;
16. Los inspectores que el Instituto designe para vigilar las diversas labores que la Ley le encomiende;
17. El personal que realice labores de auditoría;
18. Los encargados de Oficinas "C", los Jefes de Dependencia "D", los Asesores Técnicos "B", los Ayudantes Especiales "B", los

Supervisores "A" de la Unidad de Sistematización y los Entrenadores "B".³⁷

En tal virtud, el contrato colectivo es aplicable a los trabajadores miembros del sindicato contratante; a los trabajadores que no son miembros del sindicato contratante y a los trabajadores de confianza, salvo las modalidades ya expuestas.

³⁷ Contrato Colectivo de Trabajo IMSS-SNTSS 2001-2003, México 2001, Cláusula 12, pp. 18-19.

2.3 Derechos y obligaciones.

Los derechos son un conjunto de preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas en todo vínculo laboral, por lo que el trabajo goza de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagadas, retribución justa, salario mínimo vital móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de la empresa, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado, organización sindical, etc.

Para el trabajador resulta indispensable conocer cuales son sus derechos y cuales sus obligaciones, lo anterior porque a partir de la expedición de la Ley Federal del Trabajo, se ha insistido sobre los derechos de que son titulares, pero se olvidan de las obligaciones que tienen, pues debemos recordar un principio general de derecho según el que, a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, o dicho de otro modo, entre dos sujetos, si uno tiene un derecho en relación con el otro, es que a este último le corresponde la obligación de cumplir lo que el primero le va a exigir.

Este principio tiene importancia pues mucho se ha insistido en un posible desbordamiento de los obreros, apoyados en sus dirigentes que exigen al patrón más prestaciones, perdiendo la noción de que ellos también tienen deberes que cumplir.

En los artículos 63 y 64 del Reglamento Interior de Trabajo contenido en el contrato colectivo de trabajo, celebrado entre el IMSS y el SNTSS, se convinieron los siguientes derechos y obligaciones para los trabajadores:

Capítulo VIII.-Derechos y obligaciones de los Trabajadores

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

- I. A que se les paguen sus sueldos, así como la ayuda de renta, antigüedad y demás prestaciones
- II. A una gratificación anual o aguinaldo.
- III. Al pago de horas o jornadas extras que laboren.
- IV. Al pago de porcentajes establecidos cuando trabajen en lugares insalubres o de emanaciones radiactivas.
- V. A los días de descanso semanal en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo, así como a los descansos obligatorios.
- VI. A disfrutar de vacaciones en los términos de la Cláusula 47.
- VII. Las trabajadoras y viudos, al servicio de guardería para sus hijos mayores de 45 días y hasta los seis años de edad.
- VIII. Al importe de sesenta días de sueldo, salarios, gastos de transporte de menaje de casa, pasajes para trabajador, esposa o concubina, hijos y padres que dependan económicamente de él, cuando sea comisionado del lugar de su residencia a otro destino.
- IX. Al pago de pasajes por adscripción o domicilio foráneo.
- X. A sueldo íntegro en los casos de incapacidad médica en los términos del Contrato Colectivo.
- XI. A disfrutar de pensiones por incapacidad, invalidez o vejez, conforme al Régimen de Jubilaciones y Pensiones vigente.
- XII. En caso de muerte por enfermedad general a prestaciones económicas para sus beneficiarios.
- XIII. En caso de muerte por enfermedad de trabajo o accidente de trabajo, a indemnización a sus beneficiarios y pago de funerales.
- XIV. A préstamo con garantía hipotecaria o fiduciaria, para el fomento a la habitación.
- XV. A obtener anticipos a cuenta de sueldos.
- XVI. A permisos económicos hasta por tres días, con goce de salario, en los términos de este Reglamento.
- XVII. A licencia sin goce de sueldo.
- XVIII. A percepción económica en caso de renuncia.

- XIX. A que se indemnice y/o reinstale en caso de separación injustificada.
- XX. A indemnización por reajuste.
- XXI. A ser defendidos por abogados del Instituto cuando así lo soliciten los acusados y cuando se trate de delitos no comprobados.
- XXII. A que el Instituto cubra el importe de primas por fianzas que sean necesarias para el desempeño de las labores.
- XXIII. A obtener becas en los términos del Reglamento relativo.
- XXIV. A que se les proporcionen instalaciones, equipos, materiales, herramientas, útiles, papelería y cuanto sea necesario para el desempeño de sus actividades.
- XXV. A ser tratado con la debida consideración, sin malos tratos de palabra y obra.
- XXVI. A recibir prestaciones médicas, hospitalarias, quirúrgicas, farmacéuticas y de maternidad.
- XXVII. A que en locales con ambiente polvoso o en que se desarrollen humos o vapores, existan instalaciones de baño y lavabos.
- XXVIII. A que se les proporcione ropa especial y uniformes cuando sea necesario para el desempeño de sus labores, así como al lavado de la misma.
- XXIX. A disfrutar del 90 días de descanso con salario íntegro, en los casos de maternidad con derecho, además, las trabajadoras a equipo completo de ropa para el recién nacido (canastilla).
- XXX. A que se les propicie la práctica del deporte.
- XXXI. A que se les expidan gratuitamente testimonios de sus servicios y fotocopia del comprobante de pago cuando exista justificación para ello.
- XXXII. A obtener ascensos y promociones.
- XXXIII. A que se les compute como tiempo de servicios, además de los que hayan laborado, los expresamente señalados.
- XXXIV. A disfrutar de tiempo de tolerancia para la entrada a sus labores.

- XXXV. A efectuar permutas, o sea canje de puestos de la misma o análoga categoría en pie de rama, cuando no afecten derechos de terceros, en los términos del Reglamento de Escalafón.
- XXXVI. A no ser objeto de sanciones o rescisión de contrato sin previa investigación.
- XXXVII. A los estímulos a que se refieren los Capítulos X y XI del presente Reglamento.
- XXXVIII. Al pago de salario íntegro y demás prestaciones en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que incapaciten al trabajador, hasta en tanto se declare la incapacidad permanente respectiva. Asimismo, al pago de sueldo íntegro en casos de riesgos ajenos al trabajo que incapaciten al trabajador hasta en tanto se declare la invalidez definitiva respectiva.
- XXXIX. Al pago de compensaciones por viáticos cuando por necesidades del servicio se desplacen los trabajadores a diversos lugares del sistema y a la liquidación al personal de transportes, en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento respectivo.
- XL. A despensa quincenal en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo.
- XLI. Al pago de primas por prestar servicios en día domingo y durante el período de vacaciones en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo.
- XLII. A obtener préstamos a mediano plazo en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo.
- XLIII. A préstamos para adquisición de automóviles.
- XLIV. A ser promovido a puestos de confianza en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo.
- XLV. A obtener los demás beneficios que se deriven de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, del Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamentos vigentes y de las disposiciones y acuerdos que les favorezcan.

Artículo 64. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar con eficiencia y responsabilidad las labores que les correspondan de acuerdo con los Profesiogramas.
- II. Conducirse con probidad y honradez en el desempeño de su trabajo.
- III. No incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de otros trabajadores o derechohabientes y demás personas que ocurran al lugar donde presten sus servicios.
- IV. Presentarse con puntualidad al desempeño de sus trabajos.
- V. Proceder en el desarrollo de sus labores con el cuidado, precaución y sentido de responsabilidad necesarios para no causar daños o perjuicios a personas o bienes de la Institución.
- VI. Obedecer las órdenes o instrucciones de sus superiores relacionadas con sus labores.
- VII. No revelar o dar a conocer lo asuntos de carácter privado o confidencial del Instituto.
- VIII. No incurrir en inasistencias, teniendo presente que más de tres faltas injustificadas dentro del término de 30 días es causa de rescisión del contrato de trabajo en los términos de la Cláusula respectiva del Contrato Colectivo de Trabajo.
- IX. Acatar las medidas preventivas adoptadas por el Instituto para evitar riesgos de trabajo.
- X. Asistir a su trabajo sin encontrarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, no provocarse esas condiciones durante su jornada de labores.
- XI. A prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite por causas de siniestros, riesgo inminente o peligro para personas o intereses del Instituto.
- XII. A cubrir las guardias que les correspondan conforme a los roles que acuerden el Instituto y el Sindicato en los términos de la cláusula relativa del Contrato Colectivo de Trabajo.

- XIII. A pagar al Instituto los desperfectos que ocasionen a los útiles y demás implementos de trabajo y el reemplazo de los mismos en caso de pérdida, si los desperfectos o pérdidas se deben a descuido, negligencia o mala fe, que se compruebe previa investigación, de acuerdo al procedimiento establecido en la Cláusula 72 del Contrato Colectivo de Trabajo.
- XIV. A cumplir estrictamente el presente Reglamento en la parte que les corresponda.
- XV. Dedicarse a las labores que les han sido asignadas en función de sus categorías y profesigramas.
- XVI. Abstenerse de efectuar o participar en el centro de trabajo en rifas, tandas, colectas o actos de comercio o de aglo.
- XVII. No acompañarse durante la jornada de labores de familiares, adultos o niños.
- XVIII. Portar el gafete indentificatorio durante la jornada de trabajo.

Por lo extenso de esas estipulaciones, no es factible en un solo capítulo realizar un estudio completo de derechos y obligaciones, sin embargo me referiré a las más importantes contenidas en la Ley Federal del Trabajo (Ley) y en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

Derechos de los trabajadores:

Preferencia.

El artículo 154, de la Ley y cláusula 22 del CCT, establecen que el patrón en este caso el IMSS admitirá en plaza vacante o puestos de nueva creación a trabajadores miembros del SNTSS.

El precepto anterior tiene como finalidad fomentar el sindicalismo, al preferir en las contrataciones a trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo

estén, por lo que la cláusula de admisión tiene como característica el derecho del SNTSS de proponer a las personas para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, no incluidas en el escalafón.

Salario.

Los artículos 98, 99 y demás relativos de la Ley, así como las cláusulas 93 y 94 del CCT, señalan la obligación de pagar al trabajador el salario en tiempo, lugar, forma y modo, El incumplimiento da lugar por parte del trabajador a la acción de rescisión del contrato, con la consiguiente responsabilidad para el patrón IMSS. Consistente en la indemnización de tres meses de salario y el pago de otras cantidades expresadas en el artículo 50 de la Ley, y en lo colectivo, puede ser causal de huelga.

Habitaciones.

En la fracción XII apartado "A" del artículo 123 constitucional, se prevé la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones mediante aportaciones a un Fondo Nacional de Vivienda.

Como consecuencia de lo anterior en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores y en el capítulo II artículos 136, 137 y demás relativos de la Ley se regula esa prestación, que de funcionar adecuadamente puede ser un elemento valioso para sus fines, sin embargo se requiere mejorar la reglamentación que permita al Infonavit atender a los trabajadores del más bajo nivel económico y que los representantes sindicales actúen con solidaridad obrera y no con criterios proteccionistas de sindicalización, considerando aquellos que no siendo sindicalizados, carezcan del apoyo que tendrían dentro de una asociación profesional.

Por su parte los trabajadores del IMSS, además de ser un patrón que de acuerdo a la Ley del Infonavit, deben contribuir con un porcentaje del salario del

trabajador que permita constituir fondos para la vivienda, por contrato colectivo de trabajo y con base en la cláusula 81 del CCT, otorga a sus trabajadores de base créditos hipotecarios destinados a la construcción o terminación de casa-habitación; adquisición de casa-habitación; ampliación o reparación de casa-habitación; a la liberación de gravámenes hipotecarios o a saldar terreno de su propiedad en términos del numeral en comento.

Medidas de Higiene.

De cuestiones higiénicas y de organización para el trabajo en áreas con alto riesgo, se refiere la fracción XVI, del artículo 132 de la Ley de la materia, así como el artículo 39 del Reglamento Interior de Trabajo inserto en el CCT, mismas que tienen por finalidad prevenir y reducir las posibilidades de la consumación del riesgo de trabajo en las actividades que los trabajadores desarrollen sus labores.

Para lo anterior, el patrón está sujeto a reglamentaciones relacionadas con el aspecto higiénico de las instalaciones y cuyo cumplimiento es natural y obligatorio, ya que es necesario cuidar de que no se perjudique la salud de los trabajadores, lo que implica conveniencia para el trabajador y el patrón.

Prevención de accidentes.

La fracción XVII del artículo 132, de la Ley, así como artículos 34, 40 y 41 del Reglamento Interior de Trabajo del CCT impone la obligación de observar las medidas adecuadas y las que fijen la leyes, para prevenir accidentes y disponer en todo tiempo de los medicamentos y material de curación indispensables para que oportunamente y de una manera eficaz, se presten los primeros auxilios.

Las obligaciones a que se refiere esta fracción exime a los patronos que estén en este caso, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por riesgos profesionales establece la Ley Federal del Trabajo, sin embargo la

exclusión no puede ser tan definitiva, pues el deber de observar las medidas preventivas de accidentes o enfermedades profesionales lo sigue conservando el patrón, aun cuando esté inscrito en el Seguro Social.

Herramientas y útiles de trabajo.

La fracción III del artículo 132, de la Ley y la cláusula 70, del CCT, imponen al patrón la obligación de proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, al final establece la salvedad de que esto ocurre, siempre y cuando los citados trabajadores no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

Con toda justificación la Ley dispone que el patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

Escuelas.

La fracción XII de artículo 132 de la Ley y la cláusula 116, del CCT, imponen la obligación de establecer y sostener escuelas de conformidad con lo que dispongan las Leyes y la Secretaría de Educación Pública, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores y la capacitación, formación y adiestramiento respectivamente.

Resulta evidente que la educación es uno de los elementos indispensables para toda sociedad en crecimiento. Sin educación no existe progreso, por lo que los patrones deben considerar este aspecto que seguramente redundaría en un beneficio individual tanto para el empleador como para el empleado. Así como para la empresa donde labora el trabajador y la sociedad en general.

Permisos.

Las fracciones IX y X del artículo 132 de la Ley y las cláusulas 39, 42 y 44 del CCT, se refieren a obligaciones de conceder permisos a los trabajadores en los casos siguientes:

- A. Para que puedan ejercer el voto en las elecciones populares y para que cumplan con los servicios de jurados, electorales y censales a que se refiere el artículo 5º de la Constitución.
- B. Para que falten a sus labores para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado.

El permiso al trabajador para ausentarse por un período determinado con o sin goce de sueldo, no está reglamentado en la Ley, sin embargo se convienen en los contratos colectivos de trabajo. Tienen por objeto permitir al trabajador atender asuntos particulares, desempeñar una función sindical, y en el caso del IMSS, ocupar cargo de elección popular; esta forma de interrupción de la relación laboral, afecta la obligación de trabajar, de pagar el salario y en algunos casos los derechos de antigüedad.

Actividades deportivas.

La fracción XXV, del artículo 132, de la Ley y la cláusula 118, del CCT, imponen la obligación de contribuir al fomento del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y los útiles indispensables. El espíritu es muy encomiable pues indudablemente la práctica del deporte es beneficiosa para el desarrollo físico y mental de los trabajadores; en el caso del IMSS, el Reglamento de Actividades Deportivas Inserto en el CCT establece la prestación de instalaciones deportivas a sus trabajadores, padres, hijos y cónyuge.

Relaciones humanas.

La obligación contenida en la fracción VI del artículo 132, de la Ley, y fracción XXV del artículo 63, del Reglamento Interior de Trabajo del CCT, envuelve consideraciones importantes sobre el concepto de relaciones industriales.

Se indica aquí el se debe guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato, de palabra o de obra. Lo que se busca es la manera de mejorar las relaciones obrero patronales, destacando la importancia que tiene el hecho de que el patrón reconozca que su obrero no es una máquina ni un instrumento de trabajo, sino un hombre, con la propia dignidad humana, que merece todo el respeto que cada quien exige para sí mismo.

Lugares para guarda.

Cuando el trabajador tiene que usar en su trabajo instrumento o útiles que son de su propiedad personal, el patrón está obligado a proporcionarle un local seguro para la guarda de aquellos.

Así se dispone en la fracción IV, del artículo 132, de la Ley y cláusula 68 del CCT y se indica que no es lícito para el patrón retener dichos instrumentos y útiles de trabajo a título de indemnización, garantía o cualquier otro. Además de que también se ordena que el registro de los mismos deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

Proporcionar locales sindicales.

La Ley se expidió con una tendencia de protección a los trabajadores y una medida que se consideró adecuada para ellos, fue impulsar su sindicalización. De ahí se explica que en los centros de trabajo se imponga de acuerdo con la fracción XXI, del artículo 132, de la Ley y la cláusula 119, del CCT, la obligación de proporcionar al sindicato, si lo solicita, un local que se encuentre desocupado para que en él instale sus oficinas.

Esta prestación ha sido mejorada, en diversos contratos colectivos, en el sentido de que el patrón proporcione el local adecuado sin cobrar renta. En otros casos y habiendo edificios propios de la organización sindical, se ha obtenido de los patronos determinadas ayudas para cubrir servicios esenciales del edificio.

Descuentos.

Los descuentos que el patrón debe realizar en los salarios, tratándose de cuotas sindicales y de aquellas necesarias para la construcción y fomento de las cooperativas y cajas de ahorro se encuentran referidos en las fracciones XXII y XXIII de este artículo 132, de la Ley y cláusula 96 del CCT que impone tales obligaciones al patrón.

Como regla general y en términos del artículo 110, de la Ley, los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos como de pago de deudas contraídas con el patrón, pago de ahorros al Infonavit, cuotas sindicales, pensiones alimenticias, etc.

Capacitación.

La modernidad ha venido señalando la necesidad de que los patronos adiestren a su propio personal y lo capaciten para desempeñar mejor el trabajo que le ha sido asignado, o aquel que corresponde a los puestos inmediatos superiores.

Se ha encontrado como un medio muy adecuado para obtener la cooperación de los trabajadores, el facilitarle los conocimientos necesarios a fin de que aumenten la productividad en su labor y puedan, sin mayor trastorno en el trabajo, ocupar puestos de superior categoría con las consiguientes mejoras en sus salarios.

Nuestra Ley se refiere a esta materia en la fracción XV, del artículo 132, y la cláusula 114, del CCT impone la obligación a los patronos de organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo.

Obligaciones de los trabajadores.

Así como se han comentado las diversas disposiciones en que se establecen obligaciones para los patronos, ahora se presentan algunos comentarios sobre las obligaciones que expresamente la Ley asigna a los trabajadores.

Cuando se celebra un contrato laboral, surgen diversas obligaciones a cargo de las partes, el patrón respetando los derechos de los trabajadores, y el empleado u obrero cumpliendo las tareas para las cuales fue contratado.

De esta manera el patrón tiene el derecho a exigir que su empleado u obrero cumpla con lealtad la tarea que se comprometió a realizar, facilitando a éste de los elementos y útiles de trabajo para que pueda desempeñarse.

Obediencia.

Obligación fundamental y que está incluida en la fracción III del artículo 1342 y el artículo 64, fracción VI del Reglamento Interior de Trabajo del CCT, es la de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Es indispensable hacer notar, que en el juego de las fuerzas sociales, el movimiento sindical ha pretendido en ocasiones, equivocadamente, invadir la autoridad patronal, por lo que la defensa de los intereses de los trabajadores es natural y lógica y no es debido que se desvirtúe la función sindical.

Lo grave es que, a pretexto se den órdenes a los trabajadores para no acatar las instrucciones de sus superiores o faltar al cumplimiento de las obligaciones contraídas, lo que provoca un estado perjudicial para la misma organización sindical, pues quien ordena a otro faltar al cumplimiento de sus deberes, carece de autoridad moral para exigir que los cumpla en relación con él mismo.

Materiales e instrumentos de trabajo.

La fracción VI, del artículo 134, de la Ley y la cláusula 72, del CCT, disponen que los trabajadores deben restituir al patrón los materiales no usados, lo cual es muy justo por cuanto a que, no siendo de la propiedad de aquéllos, si no los restituyeran y dispusieran de ellos, cometerían una falta de probidad y hasta un delito, y si los dejaran abandonados, su descuido sería punible.

Ordena, además, esta fracción, que deben conservarse en buen estado, no siendo responsables del deterioro que origina el uso natural, por caso fortuito o fuerza mayor o la mala calidad o defectuosa construcción, por lo que es muy importante el cumplimiento de esta prevención, pues es frecuente el despilfarro cuando no se tiene el cuidado debido con los instrumentos y útiles de trabajo.

Buenas costumbres.

La fracción VII, del artículo 134, de la Ley y el artículo 64, fracción III del Reglamento Interior de Trabajo del CCT, ordenan que los trabajadores deben observar buenas costumbres durante el trabajo. Obligación de naturaleza social, en consideración a las partes pero tiene también una importante relación con el trabajo, pues cualquier acto contra las buenas costumbres provoca un relajamiento de la disciplina; de incurrir el trabajador en actos de falta de probidad u honradez, violencia, amagos, injurias, etc., en contra de alguno de sus compañeros que alteren la disciplina del lugar, será causa de rescisión de la relación laboral, como lo establece el artículo 47 de la Ley en sus fracciones II, III y VIII.

Prestar auxilios.

La Ley exige, en la fracción VIII, artículo 134 y fracción XI, del artículo 64, del Reglamento Interior de Trabajo del CCT, que los trabajadores presten auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. Desde el momento en que la Ley alude a siniestro, debe considerarse que se trata de situaciones tan graves como el incendio, la inundación, el terremoto, etc., y en estos casos, además del deber humanitario que todos tenemos para auxiliar a nuestros semejantes, la relación directa del obrero con el empresario y con sus compañeros, justifica sobradamente esta obligación.

La ley en el artículo 65, considera estos trabajos como de emergencia y no de labores extraordinarias, ya que implican un acontecimiento ajeno a los fines de la empresa, por lo que el salario a cubrir de presentarse esa eventualidad, será similar al de las horas de la jornada de trabajo.

Exámenes médicos.

La Ley establece en la fracción X, del artículo 134, y en el artículo 57, del Reglamento Interior de Trabajo del CCT, la obligación para el trabajador de someterse a los reconocimientos médicos previstos para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

El sometimiento implica la obligación de pasar el examen médico de admisión, y después los periódicos, pues el precepto legal tiende a proteger intereses sociales, superiores a los del individuo, para que la comunidad de trabajo no resista las consecuencias de un enfermo contagioso, o para que el mismo trabajador no agrave algún padecimiento adquirido con anterioridad.

Evitar perjuicios.

La fracción XII, del artículo 134, de la Ley y el artículo 64, fracción V, del Reglamento Interior de Trabajo del CCT, relativos a la relación que existe, entre el trabajador y su patrón, produce efectos más allá de sólo dar trabajo y recibir salario, al quedar obligados los trabajadores a comunicar al patrón o a su representante las observaciones que hagan para evitar perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o del propio patrón.

Dentro del concepto general de lealtad, el trabajador colabora directamente cuando comunica observaciones al patrón que evitan daños y perjuicios a sus intereses porque, como lo demuestra la práctica, quien mejor se da cuenta de las

deficiencias en las instalaciones o del peligro para la vida o los bienes en el centro de trabajo, es el propio trabajador.

También como lealtad, debe entenderse la obligación de no revelar secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa, como lo establece el artículo 47 fracción IX de la Ley; de cometer el trabajador alguna indiscreción o falta de honradez, será acreedor a la rescisión de la relación de trabajo.

CAPITULO TERCERO

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA "A" DEL IMSS EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

3.1 Disposiciones en la Ley del Seguro Social.

Como se mencionó en el capítulo primero, la Ley del Seguro Social promulgada en el Diario Oficial de la Federación el día 19 de enero de 1943, es un hecho relevante en la historia del derecho mexicano que dio inicio a una etapa de política social, encaminada a proteger eficazmente al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia y a encauzar en un marco de mayor justicia las relaciones obrero-patronales.

Como instrumento de la seguridad social, ha vivido distintas etapas acordes al ritmo del desarrollo del país y del crecimiento económico, por lo que el marco legal, administrativo y operativo ha debido adaptarse.

La preocupación para asegurar que el IMSS disponga de las capacidades suficientes para seguir respondiendo a las expectativas de sus derechohabientes, generó la aprobación de modificaciones a la Ley del Seguro Social.

Sin embargo en materia financiera el Instituto enfrenta el reto derivado de las obligaciones de carácter laboral adquiridas con sus propios trabajadores, en donde la creación de plazas se traduce en un creciente número de trabajadores jubilados por el propio Instituto, por lo que el porcentaje de nuevos jubilados además de exceder el total de jubilados en toda la historia del IMSS para ellos no se crearon las reservas financieras que permitieran respaldar los pasivos laborales contraídos.

Para enfrentar esos retos la Asamblea General del IMSS, considerando los principios que han hecho del Instituto una Institución de carácter público, tripartita

y solidario; respeto irrestricto a los derechos de los trabajadores y derechohabientes; certidumbre jurídica para los derechos y deberes de los patrones y del gobierno; garantías para el cumplimiento de las obligaciones presentes y futuras del Instituto con sus trabajadores y derechohabientes; transparencia, profesionalismo y eficacia en el ejercicio y administración de los recursos aportados por los sectores, que constituyen el patrimonio de los trabajadores, sometió a consideración del ejecutivo federal una Iniciativa de reformas y adiciones a la Ley del Seguro Social, con la finalidad de reforzar las atribuciones internas del IMSS como la fiscal, administrativa, de procedimiento y modernización tecnológica, presupuestaria y de administración de recursos humanos.

La iniciativa propuso que se creara por separado de las reservas, un fondo para el cumplimiento de las obligaciones laborales de carácter legal y contractual. Dicho fondo tiene como propósito contar progresivamente con mayores recursos para hacer frente a los pasivos laborales de los propios trabajadores del Instituto.

Adicionalmente, a dicho Fondo se canalizarán los recursos necesarios para hacer frente a las obligaciones futuras derivadas de la contratación de nuevas plazas que se requieran para la expansión de la capacidad de atención del Instituto.

Para lo anterior el Instituto informó respecto de la situación de sus pasivos laborales totales y de cualquier otro que pueda comprometer su gasto. Para ubicar esa información en el contexto adecuado, se dio a conocer cuáles son las tendencias demográficas de su población beneficiaria, incluyendo modificaciones en la esperanza de vida, tendencias en la transición epidemiológica y cambios en la composición de género de la fuerza laboral, entre otros factores.

Por otra parte, se propuso que el Director General del IMSS someta a consideración del H. Consejo Técnico, el anteproyecto de presupuesto de egresos

del Instituto: Dicho organismo habrá de discutir el citado anteproyecto y de ser aprobado, lo remitirá a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Esa Secretaría deberá analizar y, en su caso, modificar o aprobar los montos correspondientes a la constitución de reservas y al fondo para el cumplimiento de obligaciones de carácter laboral, considerando al efecto el respaldo de inversiones financieras que se afectarán a ese fin. Una vez aprobadas por esa Secretaría, el Instituto deberá de formular su proyecto de presupuesto definitivo y remitirlo a la misma Secretaría de Hacienda, para efectos de ser enviado al Congreso de la Unión como parte del paquete financiero anual.

La iniciativa responsabiliza al Consejo Técnico y al Director General del Instituto de que se cumpla con lo aprobado por el Congreso respecto a la acumulación de reservas y recursos para el mencionado Fondo Laboral.

Se impone también la obligación de llevar un estricto control de la creación de plazas de personal, pudiendo hacerlo sólo cuando cuente en su presupuesto con recursos aprobados expresamente para ello y para cubrir los compromisos futuros que las relaciones con su personal se generen de acuerdo con lo dispuesto por las Leyes y el contrato colectivo de trabajo, enterando dichos recursos en el Fondo Laboral mencionado.

En resumen, el Régimen presupuestario propuesto, contribuirá a la estabilidad macroeconómica, al generar información periódica sobre la situación de los diferentes pasivos generados con motivo de la operación del Instituto, incluyendo los laborales, y estableciendo metas para su fondeo.

También se incluyó un capítulo que prevé un sistema de profesionalización y desarrollo aplicable de manera exclusiva al personal de confianza.

Con lo anterior, se busca contar con un cuerpo permanente de profesionales calificado y especializado en las actividades y funciones que le corresponden al

Instituto, como una forma de garantizar la adecuada prestación y mejora de sus servicios en beneficio de los derechohabientes y el público en general.

De la misma manera se propuso que el nombramiento de los dos niveles jerárquicos inferiores al del Director General y los de quienes representen al Instituto en las circunscripciones territoriales, deberán ser de reconocida calidad moral y contar con un mínimo de tres años de experiencia en las materias relacionadas con el cargo para el que fueron propuestos, o haberse desempeñado en cargo de alto nivel decisorio, siendo responsabilidad del Consejo Técnico y del Director General la aplicación y observancia de esa disposición.

En este sentido, se dispuso que el Instituto conformaría su estructura orgánica y ocupacional conforme a las necesidades del servicio, diseñando y estableciendo un sistema de compensación que servirá de base para determinar las remuneraciones y prestaciones a favor de los mencionados trabajadores de confianza, quedando las características y especificaciones del sistema en un estatuto especial que aprobara el Consejo Técnico.

También y con la finalidad de permitir una reacción más rápida y eficiente de los reclamos de la población derechohabiente, se propone remitir a un Reglamento Interior del Instituto que emitirá el Ejecutivo Federal, todo lo relativo a su organización interna y cobertura geográfica, siguiendo la misma técnica legislativa que se ha aplicado en la mayoría de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

3.2 Comentarios a las Reformas del 20 de diciembre de 2001.

Con la finalidad de precisar en la Ley del Seguro Social lo relativo a los trabajadores de Confianza, nada mejor para el análisis de la norma jurídica que la transcripción fiel del artículo correspondiente contenido en la Ley de 21 de diciembre de 1995, así como de las reformas a la Ley del 20 de diciembre de 2001.

Ley del 21 de diciembre de 1995.

Artículo 256.- Las relaciones entre el Instituto y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior tiene como fundamento la fracción XXXI, del artículo 123 Constitucional, en donde se establece que tratándose de Leyes sobre el trabajo, las relaciones laborales comprendidas en el apartado "A" del precepto constitucional, se regirán en toda la República por la Ley Federal del Trabajo.

Significaba que a los trabajadores del Instituto, clasificados en la Cláusula 11 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el IMSS, les era aplicable la Ley Federal del Trabajo, por encontrarse reguladas las relaciones de trabajo dentro del Apartado "A" del artículo 123, Constitucional.

Ley del 20 de diciembre de 2001.

Artículo 256.- Las relaciones entre el Instituto y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en el apartado "A" del artículo 123, Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y en el caso de los trabajadores clasificados como de confianza "A" en el Contrato Colectivo de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interior del Instituto que a propuesta del Consejo Técnico, expida el Ejecutivo Federal y al Estatuto a que se refiere el artículo 287 de esta Ley.

A partir de la reforma de la Ley de 20 de diciembre de 2001, además de considerar que los trabajadores del IMSS se encuentran sometidos al Apartado "A" del artículo 123, constitucional, se manifiesta que los trabajadores de confianza tendrán un estatuto especial, que reglamente la relación laboral prevista en el capítulo VIII de la Ley, bajo el enunciado de Sistema de Profesionalización y Desarrollo del personal de confianza.

Del sistema de profesionalización y desarrollo.

Artículo 286 F.- Lo dispuesto en este Capítulo sólo será aplicable a los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 256, de esta Ley.

Los trabajadores de confianza además de sujetar su actuación a lo dispuesto en la legislación laboral, deberán someterse a lo que ordena el reglamento interior que expida el Ejecutivo Federal. De tal suerte que la profesionalidad de este personal será materia de objetivo prioritario, pero tendrá que buscarse que el personal de base también adquiera estos hábitos, no obstante que las normas de esta relación se desprenden del contrato colectivo.

Artículo 286 G.- Con el fin de contar con un cuerpo permanente de profesionales, calificado y especializado en las actividades y funciones que le corresponden, así como de garantizar la adecuada prestación y mejora de los servicios en beneficio de los derechohabientes y de la sociedad en general, el Instituto deberá establecer las políticas y realizar las acciones necesarias para establecer un sistema de profesionalización y desarrollo de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo anterior.

Este sistema comprenderá los procesos de reclutamiento, selección, contratación, compensación, desarrollo de personal, incluyendo la capacitación, la evaluación de su desempeño, la promoción y la separación del servicio. El personal a que se refiere este Capítulo podrá ser sujeto de estímulos con base en

su desempeño en los términos que lo autorice el Consejo Técnico, los cuales se sujetarán a los límites establecidos anualmente en el Presupuesto de Egresos de la Federación.

La administración de los recursos humanos del personal de confianza, será conforme a las modernas técnicas y habilidades que la ciencia de la administración de personal demanda, desde el adecuado perfil del hombre al puesto y la carrera administrativa, incluyendo los estímulos económicos al desempeño.

Artículo 286 H.- Los nombramientos del personal a que se refiere este Capítulo, correspondiente a los dos niveles jerárquicos inferiores al Director General y los que representen al Instituto en la circunscripción territorial que se establezca en el reglamento respectivo, deberán recaer en personas que reúnan los siguientes requisitos:

- I. Ser de reconocida honorabilidad y calidad moral;
- II. Cubrir el perfil necesario para ocupar el puesto, y
- III. Tener tres años de experiencia profesional o técnica en las materias relacionadas con el cargo para el cual fueron propuestas o bien, haberse desempeñado, por lo menos, cinco años en cargos de alto nivel decisorio.

El Consejo Técnico y el Director General del Instituto serán responsables de la aplicación y observancia de lo dispuesto en el presente artículo.

Los niveles de director general de área; coordinador de zona y jefes de departamento deberán tener experiencia en el cargo por lo menos de tres años y en caso contrario, haber ocupado cargos de alta dirección por lo menos con cinco años y el Consejo Técnico y el Director vigilarán que ello se cumpla.

Artículo 286 I.- El Instituto conformará su estructura orgánica y ocupacional de acuerdo con las necesidades del servicio. Asimismo, diseñará y establecerá el sistema de compensación que servirá de base para determinar el pago de remuneraciones, prestaciones y estímulos a favor de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 256, de esta Ley, con el fin de mantener su competitividad en el mercado laboral.

El régimen específico, los procesos y demás características del Sistema de profesionalización y desarrollo del personal a que se refiere este Capítulo, quedarán establecidos en el Estatuto que al efecto apruebe el Consejo Técnico.

El esquema de administración de recursos humanos, debe configurar todo un sistema de profesionalización y desarrollo del personal, el cual será delineado en un estatuto que apruebe el Consejo Técnico y cumplirá los principios del artículo siguiente.

Artículo 286 J.- El sistema de profesionalización y desarrollo comprendido en el Estatuto a que se refiere el artículo anterior se regirá por los siguientes principios:

- I. El mérito propio y la igualdad de oportunidades para el ingreso y la promoción en el servicio, con base en la experiencia general y/o en el Instituto, desempeño, aptitudes, conocimientos y capacidad;
- II. Especialización y profesionalización para el desempeño de las funciones y actividades asignadas a cada puesto;
- III. Retribuciones y prestaciones vinculadas a la productividad, acordes al mercado de trabajo, que sean suficientes para asegurar al Instituto la contratación y permanencia de los mejores servidores públicos de mando y trabajadores;
- IV. Capacitación y desarrollo integral relacionados con las actividades sustantivas del Instituto y vinculados a la mejora de los servicios que

se presten, a fin de garantizar la eficiencia en la prestación de los servicios, y

V. Integridad, responsabilidad y conducta adecuada de este personal.

Los principios que regirán el desempeño del personal de confianza, serán la profesionalización y especialización y con base en los mismos se configura un esquema de retribuciones que aseguren su permanencia y para ello deberá existir la capacitación continua y la máxima responsabilidad.

Artículo 286 K.- El Instituto constituirá y, conforme a los lineamientos que al efecto emita el Consejo Técnico, administrará y manejará un Fondo para hacer frente a las obligaciones laborales que contraiga, ya sea por disposición legal o contractual, para con sus trabajadores, que se denominará Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Carácter Legal o Contractual. Al efecto, el Consejo Técnico aprobará las reglas del referido Fondo a propuesta del Director General, quien deberá escuchar previamente la opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. El manejo del Fondo deberá tomar en consideración las políticas y lineamientos que la Administración Pública Federal aplica en dicha materia.

Dicho fondo deberá registrarse en forma separada en la contabilidad del Instituto estableciendo dentro de él una cuenta especial para las obligaciones correspondientes al Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores del Instituto. Los recursos que se afecten en dicho Fondo y cuenta especial sólo podrán disponerse para los fines establecidos en este artículo.

Este artículo es muy importante, ya que este fondo para el cumplimiento de obligaciones laborales de carácter legal o contractual, significa que el Instituto debe constituir un sistema financiero que permita hacer frente a las obligaciones que como patrón le corresponden y de manera especial, para la satisfacción de las pensiones contractuales, ya que la cantidad de montos que este fondo debe

generar en relación a las cantidades afectadas en los últimos años, la distancia es enorme.

Es importante también considerar que no podrá contratarse ningún nuevo trabajador, sin que previamente se incremente el fondo en el monto necesario para hacer frente a las prestaciones a largo plazo de este nuevo trabajador.

Décimo quinto transitorio.

Los trabajadores de confianza clasificados como "A" a que hace referencia el artículo 256, de la Ley, que a partir de la entrada en vigor de este Decreto sean contratados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, sólo serán sujetos del régimen laboral establecido en el Estatuto a que se refiere el artículo 286, I de esta Ley.

Dichos trabajadores de confianza, que al inicio de vigencia de este Decreto se encuentren prestando sus servicios al Instituto Mexicano del Seguro Social, podrán optar por los beneficios que establezca el Estatuto señalado, o las prestaciones de que actualmente vienen gozando.

Décimo sexto transitorio.

A más tardar el 30 de junio de 2002, el Instituto realizará una aportación inicial para la constitución del Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Carácter Legal y Contractual, a que se refiere el artículo 286, K de esta Ley, para lo cual depositará en la cuenta especial ahí prevista, los recursos que en esa fecha disponga el Instituto que se encuentren en la reserva que corresponda al "Régimen de Jubilaciones y Pensiones", establecido con base en el contrato colectivo de trabajo suscrito entre el propio Instituto y sus trabajadores, debiendo entregar una propuesta al Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con el propósito de calendarizar las aportaciones

graduales que integren el referido Fondo, observando puntualmente lo señalado en los artículos 276 y 286 K de la Ley.

En cuanto al Régimen transitorio, la Ley propone que las relaciones laborales de los trabajadores de confianza clasificados como "A", se rijan por ordenamientos distintos a la norma laboral consagrada en el artículo 123 constitucional y Ley Federal del Trabajo, así como el establecimiento de un Reglamento Interior y Estatuto que regule el sistema de profesionalización y desarrollo de su personal.

3.3 Su relación laboral al margen del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

La Constitución Mexicana de 1917, constituyó el primer documento jurídico político que en su artículo 123, elevó a la categoría de norma constitucional los derechos de los trabajadores.

"Antes de ese año se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidos en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, no se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre".³⁸

El artículo 123, es producto de toda una tradición jurídica, cultural, social, pero principalmente es el resultado de las carencias económicas de una clase social.

Nace de las necesidades del proletariado en contra de la injusticia y la explotación, por lo que tiene como principio asegurar un mínimo de derechos del trabajador individualmente considerado, como el descanso semanal, el salario mínimo, la participación en las utilidades tratándose de empresas, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, la duración del trabajo, así como permitir el ejercicio de los derechos colectivos, huelga, asociación profesional, coalición, el establecimiento de normas generales sobre bienestar social, tribunales de trabajo, etc.

³⁸ Declaración de Derechos Sociales. Prólogo de Mario de la Cueva, Selección de Felipe Remolina Roqueñí, Ediciones del V Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México 1974. P. 36.

Por lo que se refiere a los sujetos de la relación jurídica, son por una parte la clase trabajadora, y por la otra, los patrones, siendo el objetivo del artículo 123 Constitucional, la protección de esa clase trabajadora en general y de los trabajadores individualmente considerados.

En la Constitución Mexicana de 1917, se ven reflejadas las necesidades e inquietudes de la época, sin embargo algunas de sus disposiciones han sufrido reformas "la realidad es dinámica y se modifica de acuerdo con las necesidades y las aspiraciones de un pueblo. La constitución escrita debe irse reformando en concordancia con los cambios de esa realidad. Si no fuera así llegaría a tener el valor de una hoja de papel, según conocida expresión de Lasalle. Luego, la Constitución tiene que cambiar".³⁹

Sin embargo la figura del trabajador de confianza no fue prevista en el artículo 123 Constitucional y no ha aparecido en él como consecuencia de alguna reforma o adición.

Es importante mencionar también que en el año de 1928 se reformó ese precepto, integrando el Apartado "B" y al texto ya existente se le denominó Apartado "A", que se refiere a los trabajadores en general, sin hacer referencia alguna a los derechos de los trabajadores de confianza, y se supone que es tutelar de los derechos de los trabajadores.

Hasta el momento y a partir de la reforma constitucional, se han expedido dos leyes de trabajo, la que entró en vigor el 18 de agosto de 1931, no se refería a los trabajadores de confianza sino a los representantes del patrón (artículos 40 y 48). En la primera se precisaba que se considerarán representantes de los trabajadores, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en

³⁹ Carpizo, Jorge: Estudios Constitucionales, UNAM, 1ª Edición, México 1980. p. 303.

general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración; en la segunda ya se utiliza la expresión "empleado de confianza" en este sentido, las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen 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.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de 1970, proclamada como una conquista del movimiento obrero, incorporó los trabajos especiales y entre ellos a los trabajadores de confianza, contratación que no es una modalidad del trabajo, sino de una forma de relación del trabajo.

Respecto a la clasificación de los trabajadores, la norma laboral distingue a los trabajadores por motivos diferentes: edad, sexo, actividad, confianza, etc., subclasificación que afecta también a los de confianza, ya que establece una categoría superior denominada "Representantes del Patrón" (artículo 11).

Por lo que se refiere al concepto general de trabajador de confianza, en el título primero de Principios Generales, artículo 9 textualmente dice, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé 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.

También en el título sexto relativo a los trabajos especiales, se dedicó el capítulo II a los trabajadores de confianza (artículo 182 al 186), y en el (artículo 11) se definió quienes son representantes del patrón, siguiendo la influencia del segundo párrafo del artículo 4º de su predecesora.

Para los sujetos protegidos por el actual texto constitucional, obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo, el precepto constituyó el fundamento para la contratación individual, la contratación colectiva, el contrato ley, los derechos de sindicalización y de huelga, siendo su ley reglamentaria la Ley Federal del Trabajo.

"Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable; son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación".⁴⁰

Estas consideraciones implican el abandono al concepto del trabajador como mercancía, para transformarlo en el respeto y protección a la condición humana del trabajador.

"Las normas que integran el apartado "A" y que se refieren al contrato de trabajo en general, pueden clasificarse en diferentes grupos:

1. Normas tutelares del trabajador individual.
2. Normas tutelares de las mujeres y los menores.
3. Normas tutelares de los derechos colectivos.
4. Normas sobre previsión social.
5. Normas sobre jurisdicción del trabajo, determinan las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales laborales y su competencia local o federal, según el caso."⁴¹

⁴⁰ Cámara de Diputados (L. Legislatura): Los derechos del Pueblo Mexicano. T. VIII. Librería Manuel Porrúa, 2ª Edición, México 1978. p. 612.

⁴¹ Cámara de Diputados (L. Legislatura): Los derechos del Pueblo Mexicano. T. VIII: Librería Manuel Porrúa, 2ª Edición, México 1978. pp. 612 y 613.

Lo anterior significa que tratándose de conflictos laborales de empresas o materias contenidas en el artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción XXXI, deberán conocer las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En este contexto y como se señaló anteriormente, la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, regula la totalidad de las relaciones laborales de los trabajadores en general, y como caracteres más distintivos del derecho del trabajo mencionaré los siguientes:

Es un derecho protector de la clase trabajadora que consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador-patrón, como se desprende del artículo 3º de la Ley de la materia; de esta manera se presume que el estado tiene el compromiso de proteger a la clase trabajadora, tanto en lo individual como en lo colectivo, protección que resulta innecesaria en razón de que el derecho del trabajo se encuentra dentro del marco constitucional.

Es un derecho en constante expansión, porque el derecho del trabajo se encuentra en crecimiento, ampliando su ámbito de aplicación a otras actividades no reguladas por legislación alguna, es decir la finalidad del derecho del trabajo, tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora.

Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, significa que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados a través de la contratación individual o colectiva, pero reducidos o negados.

Es un derecho irrenunciable porque va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse, sin embargo en el campo laboral para los trabajadores no tiene cabida tal principio.

Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora, porque tiene dos finalidades, emanadas del artículo 123 constitucional, la primera de proteger a los trabajadores y la más importante que consiste en restituir a los trabajadores el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada por el sistema capitalista.

De esta manera se reitera que en la Ley Federal del Trabajo, se encuentran plasmados los principios fundamentales del artículo 123, constitucional, en cuanto a los derechos mínimos individuales, los derechos sociales de sindicalización, de huelga y la contratación colectiva que incorporó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje con su peculiar composición tripartita, con plena jurisdicción para resolver toda clase de conflictos laborales.

También cabe subrayar dos aspectos peculiares de toda relación laboral: en primer lugar comprende las normas de protección al trabajo subordinado y en segundo, las normas de protección al trabajador, lo que denota una característica tutelar y humanitaria.

He aquí la diferencia esencial entre lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social. La primera tiene por objeto tutelar las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambos con el estado; la segunda pretende que las relaciones entre el Instituto y sus trabajadores clasificados como de Confianza "A" en el contrato colectivo de trabajo, de regulen de acuerdo a lo que se disponga en el Reglamento Interior del Instituto que a propuesta del Consejo Técnico, expida el Ejecutivo Federal y al Estatuto que emita el propio Consejo Técnico del IMSS.

Sin embargo esa disposición contraviene lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, en particular lo relativo a la constitución de la relación laboral, que en términos del artículo 20 se perfecciona cuando un acto le da origen; en el momento en que existe la prestación de un trabajo personal subordinado; y se otorga el pago de un salario.

De acuerdo a esa definición y a lo expresado en el artículo 256 de la Ley del Seguro Social, se destacan los siguientes elementos de similitud:

- a) El trabajador
- b) Prestación de un trabajo personal subordinado
- c) Pago de un salario.

Ahora bien, si los derechos derivados de una relación laboral son imperativos y no pueden ser derogados por la voluntad de los particulares, se considera que las disposiciones de la Ley del Seguro Social relativas a los trabajadores de Confianza "A", no tiene el espíritu tutelar del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

También se presume que esa reglamentación no consideró que un trabajo personal subordinado con el del trabajador de confianza "A", se rige por el derecho laboral, que es de orden político creado en la Constitución, ir más allá significa el desacato al derecho del trabajo y un régimen de contratación distinto al Estatuto Jurídico creado por la Constitución vigente.

3.4 El derecho a la pensión por vejez en términos de la Ley del Seguro Social o la jubilación o pensión prevista por contrato colectivo de trabajo.

Iniciaré ahora el estudio del seguro de vejez que junto con los de retiro y cesantía en edad avanzada, forman un grupo del régimen obligatorio del seguro social. Su otorgamiento requiere del cumplimiento de periodos de espera medidos en semanas de cotización reconocidas por el Instituto.

Como característica de este seguro se puede decir que es provisional, ya que busca prever al trabajador ante el futuro al cumplir un proceso natural de su existencia como lo es la vejez.

La pensión por vejez es de la misma naturaleza que la de cesantía en edad avanzada, es decir la privación de trabajos remunerados, con la diferencia que se requieren 65 años de edad para tener el derecho a la misma.

La prestación no es automática por lo que el trabajador debe solicitar el beneficio de la pensión, y las condiciones que marca el artículo 162 de la Ley del Seguro Social para su otorgamiento son las siguientes:

El efecto de este seguro es el de cubrir el riesgo de vejez, considerando como tal la edad de 65 años, por lo que el primer requisito es la edad cumplida por el asegurado, y la demostración de la edad se realiza por copia certificada del acta de nacimiento, fe de bautizo u otros medios supletorios de prueba como dictámen médico de apreciación de edad o testimoniales.

Como segundo requisito para que nazca el derecho, está el cumplimiento del plazo de espera que es el de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales antes de la realización del riesgo, sin importar que el asegurado esté incapacitado para trabajar.

En caso de tener 750 semanas mínimas de cotización, se le proporcionará servicios de salud; y si no reúne las semanas mínimas de cotización, podrá solicitar se le entregue el monto total acumulado en su cuenta individual.

El tercero y último requisito es la que el asegurado no realice ningún trabajo remunerado que lo obligue al aseguramiento, ya que la pensión es un sustituto del salario y por tanto sólo procede cuando éste falta.

Los tres requisitos o condiciones deben cumplirse para que se genere el derecho a pensión, y si uno sólo de ellos falta, el derecho no se otorga, y si ya se concedió, por desempeñar un trabajo que obligue al aseguramiento, se suspende el pago de la pensión o se disminuye su cuantía según el caso.

Al cumplirse las tres condiciones, nace el derecho a prestaciones previstas en el artículo 161 de la Ley del Seguro Social consistentes en:

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de éste título;
- III. Asignaciones familiares, y
- IV. Ayuda asistencial.

La pensión es una cantidad de dinero, de la misma naturaleza que la de cesantía en edad avanzada, con la diferencia que se requieren de 65 años de edad para tener derecho y la suma asegurada se incrementa en cinco años de cotización.

La asistencia médica se refiere al seguro de enfermedades y maternidad para el asegurado, pensionado, esposa y demás sujetos comprendidos en el artículo 84 de la Ley.

Es necesario aclarar que los familiares beneficiarios del asegurado, tendrán derecho a la atención siempre y cuando el segundo haya cumplido con los mínimos establecidos en la Ley y los familiares dependan económicamente del trabajador.

Respecto a las asignaciones familiares y ayuda asistencial, es la ayuda por concepto de carga familiar, es proporcional al número de familiares a su cargo y se concede a los beneficiarios del pensionado por invalidez. Cesan con la muerte del familiar que la originó y en el caso de los hijos, termina con la muerte de éstos o cuando cumplan los dieciséis años de edad, o bien los veinticinco años, si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional.

Por lo que se refiere a la Cesantía en Edad Avanzada, el artículo 154 de la LSS señala que existe cuando el asegurado queda privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad y se requiere que tenga reconocidas un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales. Si el trabajador cesante con 60 años o más no reúne las semanas de cotización, podrá retirar el saldo de su cuenta individual o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión, sin embargo de tener cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad.

En términos del artículo 155, de la LSS, las prestaciones que se otorgan ante esta contingencia son: pensión; asistencia médica; asignaciones familiares, y ayuda asistencial.

La pensión de cesantía viene a constituir el punto de origen para las personas que se retiran por motivo de la edad, toda vez que a partir de los 60 años de edad y cumplir con el número de semanas cotizadas, podrá pedir su pensión.

Por último el seguro de retiro previsto en el artículo 174, de la LSS, no constituye un sistema de aseguramiento en razón de que se desarrollan conforme a la LSS y como consecuencia de un riesgo, por lo que el seguro de retiro, es un mecanismo financiero que permite constituir un patrimonio y el esfuerzo de las partes involucradas con fines de capitalización, mediante depósitos que requieren estabilidad a largo plazo.

Para los efectos de ese seguro, todo trabajador asegurado debe contar con una cuenta individual que se abrirá por cada asegurado en las administradoras de fondos para el retiro, para que se depositen en la misma las cuotas obrero patronales y estatal por concepto de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Jubilación o pensión prevista por contrato colectivo de trabajo.

La palabra jubilación significa la acción de jubilar o jubilarse; jubilar es un adjetivo relativo al jubileo, y jubileo significa contento, gusto, satisfacción, alegría, en fin es un estado pleno de gozo, es la aceptación etimológica de la palabra jubilación.

La jubilación es un derecho de los trabajadores, a percibir una pensión vitalicia posterior a la terminación de su relación de trabajo, en función de la edad, tiempo de prestar los servicios, o imposibilidad de seguirlos prestando, siempre y cuando esté pactado en el contrato colectivo de trabajo.

El tener un mínimo de edad o haber prestado servicios por un mínimo de años, o por cubrir ambos supuestos, generadores del derecho de jubilación, no es motivo suficiente de la disolución de la relación de trabajo, ya que la formación de este derecho no lo obliga a hacer uso de él si no lo quiere, pues violaría la figura jurídica de la estabilidad en el empleo de los trabajadores.

A pesar de las argumentaciones anteriores, algunos tribunales han fallado en contra de que el trabajador siga prestando sus servicios, argumentan que una vez satisfechos los requisitos necesarios para acogerse al derecho de la jubilación, deben hacerlo, existiendo igualmente el derecho del patrón, a jubilar a los trabajadores que hayan cumplido con las condiciones necesarias para hacerlo, pues no se puede obligar al patrón a que mantenga subsistente una relación de trabajo, cuando puede jubilar al trabajador de acuerdo con el Contrato Colectivo.

Ese es el espíritu de la tesis de jurisprudencia, que lleva el rubro "JUBILACION, ES IMPRESCRIPTIBLE EL DERECHO A LA". Que a continuación transcribimos.- "En atención a que la jubilación constituye una obligación de origen contractual en la que se reconoce una compensación a los esfuerzos desarrollados en determinado tiempo por el trabajador; en beneficio de la empresa y, una vez llenados los requisitos contractuales, el derecho a ella pasa a formar parte del patrimonio del trabajador, hasta que muera tal derecho debe juzgarse imprescriptible".⁴²

En síntesis podemos afirmar, que jurídicamente la jubilación es de carácter contractual, es decir que no está normada por el artículo 123 constitucional, es un derecho extralegal, que no deriva de la ley, sino de algunos contratos colectivos.

La pensión por jubilación es un derecho del trabajador establecido por acuerdo obrero-patronal, y plasmado en algunos contratos colectivos de trabajo.

La pensión por jubilación es otorgada a los trabajadores que han cubierto los requisitos contractuales, por lo que su otorgamiento es convencional.

Las condiciones o principios generales que se plasman en los acuerdos obrero-patronales, para determinar la pensión por jubilación, generalmente se

⁴² Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación, Número 143, Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. p. 127.

basan en la vitalidad del trabajador, la edad, los años de servicio e incapacidad para seguir trabajando. Esta pensión jubilaria es de carácter vitalicio.

La naturaleza de ese derecho consignado en el contrato colectivo de trabajo (CCT) suscrito entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social es social y esta encaminado a dar una protección más amplia que la otorgada por la Ley del Seguro Social.

Características en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones para los trabajadores del Instituto (RJP).

- a) Tiene a dar una protección más amplia que la otorgada por la Ley del Seguro Social.
- b) Forma parte integrante del contrato colectivo de trabajo.
- c) Comprende a todos los trabajadores de base y de confianza.
- d) Constituye un instrumento jurídico del derecho del trabajo que forma parte de la política del IMSS y del SNTSS.
- e) Protege al trabajador y a sus familiares contra contingencias y riesgos como enfermedades y maternidad, invalidez y vida, riesgos de trabajo, así como cesantía en edad avanzada y vejez.
- f) Garantiza por medio de prestaciones en dinero, en especie o en servicios, la asistencia médica, pensión o subsidios que requiere el trabajador o sus beneficiarios.

De conformidad con lo establecido en el artículo 1 del RJP, se trata de un estatuto que crea una protección más amplia y que complementa el plan de pensiones determinado por la Ley del Seguro Social, que no utiliza el concepto de jubilación por años de servicios.

Las prestaciones que contempla son las siguientes:

1. Jubilación por años de servicios.

2. Pensión por edad avanzada y vejez.
3. Pensión por riesgo de trabajo.
4. Pensión por invalidez.
5. Pensión por viudez.
6. Pensión por orfandad.
7. Pensión a ascendientes.
8. Asistencia médica.
9. Préstamos.
10. Ayudas asistenciales.

Las cuantías de las jubilaciones y pensiones, se determinan conforme a los años de servicios, y el último salario y las tablas A, B y C del artículo 4 del propio régimen, sin embargo la limitación no rige para el caso previsto en el artículo 14 fracción VI del RJP, cuando el jubilado o pensionado, conforme a dictamen médico, requiera de la ayuda de una tercera persona, de manera permanente y continua, se aplicará ayuda asistencial que constituirá en un 10% de la pensión que esté disfrutando el pensionado.

El "salario base" que sirve para determinar las cuantías de las jubilaciones y pensiones, de acuerdo con la cláusula 93 del CCT y artículo 5 del RJP, se integran con:

- Sueldo tabular.
- Ayuda de renta.
- Antigüedad.
- Aguinaldo.
- Cláusula 86 del CCT, relativo a sobresueldo a médicos, estomatólogos y cirujanos máximo faciales.
- Despensa.
- Alto costo de vida.
- Zona aislada.

- Horario discontinuo.
- Cláusula 86 Bis del CCT, relativa a insalubridad.
- Compensación por docencia.
- Atención Integral continua.
- Aguinaldo.
- Ayuda para libros, y
- Riesgo por tránsito vehicular.

El propio artículo 5 del RJP agrega que en todo caso el salario base tendrá como límite el equivalente al establecido para el Médico Familiar, tiempo completo, más las prestaciones que le sean inherentes.

CAPITULO CUARTO
EL REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES EN EL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO

4.1 Antecedente.

El Contrato Colectivo de Trabajo firmado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social dispone sueldos, prestaciones, derechos y obligaciones para los trabajadores del IMSS.

El primer contrato firmado fue con fecha 1 de septiembre de 1943 y contenía 44 cláusulas, el vigente para el bienio 2001-2003, contiene 167 cláusulas de vigencia permanente, 16 transitorias y 23 reglamentos, incluido el relativo al Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

El análisis a través del tiempo, nos permitirá valorar en su justa dimensión lo que ha sido la evolución de las prestaciones y derechos de ese régimen, la viabilidad de sus aspiraciones y los mecanismos para su obtención.

Bajo ese mecanismo, el actual estatuto se ha convertido en una protección más amplia para los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social, y que complementa al Plan de Pensiones, determinado por la Ley del Seguro Social.

La siguiente cronología que se pone a disposición, contiene datos concretos de las modificaciones a la cláusula 110 del Contrato Colectivo de Trabajo, relativa a las jubilaciones y pensiones.

C.C.T. 1943-1945.- No hace referencia.

C.C.T. 1945-1947.- Establece que en tanto el trabajador no disfrute del Régimen de Pensiones que señala la Ley del Seguro Social, particularmente por

Invalidez o Vejez, por no cumplir los periodos de espera y sea separado por esa causa, recibirá 3 meses de salario.

C.C.T. 1947-1949.- Establece que los trabajadores separados por vejez o invalidez tendrán derecho al pago de 3 meses de salario sin perjuicio de las prestaciones que señala la Ley del Seguro Social.

C.C.T. 1949-1950.- Señala que independientemente de las prestaciones que señala la Ley del Seguro Social, el Instituto cubrirá 105 días de salario.

C.C.T. 1951-1953.- Establece el Convenio para designar a una Comisión Mixta que estudie la posibilidad de establecer un Sistema de Jubilaciones en beneficio del Personal de Base que labora en el Instituto.

C.C.T. 1953-1955.- S/M

C.C.T. 1955-1957.- Señala que el trabajador que se ha separado por vejez, recibirá del Instituto 150 días de salario y las prestaciones económicas contractuales que se le adeudaren independientemente de las que señala la Ley del Seguro Social.

C.C.T. 1957-1959.- Señala que los trabajadores separados por vejez se les cubrirá independientemente de las prestaciones que señala la Ley del Seguro Social otro tanto igual, y además 150 días de salario. Las partes convienen en constituir una Comisión Mixta Técnica Actuarial que estudie la posibilidad de crear Pensiones de Vejez a partir de los 60 años de edad con 30 años de servicio para salarios hasta de \$1,500.00 mensuales y también propondrá la base para el otorgamiento de Pensiones reducidas de Vejez en los casos en que se llegue a 60 años de edad con menos de 30 años de servicio y también cuando se cumplan 30 años de servicio sin 60 años de edad, determinando la cuota necesaria para los trabajadores con sueldo superior a \$1,500.00, puedan retirarse en las mismas condiciones anteriores.

C.C.T. 1959-1961.- S/M.

C.C.T. 1961-1963.- Señala que en caso de que un trabajador desee o sea separado por vejez, independientemente de las prestaciones que señala la Ley del Seguro Social, el Instituto le cubrirá otro tanto igual a las prestaciones de dicha

Ley y 150 días de salario, además de las prestaciones económicas contractuales que se le adeudaren.

C.C.T. 1963-1965.- Señala que se fija un plazo de 120 días a partir de la firma del presente contrato, para que el plan de jubilaciones entre en vigor, siempre que sea aceptado por las partes sustituyendo las Cláusulas convenidas al respecto hasta la fecha.

C.C.T. 1965-1967.- S/M.

C.C.T. 1967-1969.- Señala que se incorporan al Contrato Colectivo de Trabajo el Régimen de Jubilaciones y Pensiones contenido en el Convenio de 7 de octubre de 1966, y el Reglamento de 20 de abril de 1967. Y se incluye en el Salario Base a que se refiere la Cláusula Quinta del Régimen, los sobresueldos a Médicos y Dentistas.

C.C.T. 1969-1971.- Señala que se incluyen además en el Régimen los Convenios de 1° de abril de 1968 y de 14 de marzo de 1969 así como los Riesgos Profesionales y en el Salario Base para la Pensión Jubilatoria se incluyen tanto los sobresueldos a Médicos y Dentistas el importe de vales por mercancías que se paga a trabajadores con sueldo mensual hasta de \$17,339.00. Los trabajadores con 30 años de servicio sin límite de edad que desee jubilarse, podrá hacerlo con la cuantía máxima que otorga el Régimen.

C.C.T. 1971-1973.- S/M.

C.C.T. 1973-1975.- Señala el cambio del término Riesgos Profesionales por los de Riesgos de Trabajo.

C.C.T. 1975-1977.- Establece que a las trabajadoras con 27 años de servicio se les computarán 3 años más para el efecto de jubilación.

C.C.T. 1977-1983.- S/M. 3 revisiones.

C.C.T. 1983-1985.- Se agrega, el 14 de julio de 1982, y el párrafo "Las Jubilaciones y Pensiones otorgadas en los términos del Régimen de Jubilaciones y Pensiones se revisarán e incrementarán en el mes de enero de cada año, en base a la capacidad económica del Instituto y con apoyo en los estudios económicos y actuariales que las partes realicen.

C.C.T. 1985-1987.- S/M.

C.C.T. 1987-1989.- Se conviene la décima transitoria. En la que Instituto y Sindicato, con el propósito de conservar en el tiempo el valor de las pensiones y jubilaciones de los trabajadores con respecto a las percepciones netas de los trabajos en activo de la misma categoría y años de servicio, convienen entre lo más importante:

a) Se traslada al Fondo de Jubilaciones de 1.5 de la Cuota del Seguro Social en el ramo de invalidez, vejez, cuantía en edad avanzada y muerte, que sumado al 1.25 actual, hace un 2.75 total.

b) Se establece que la pensión o jubilación se incrementará en las mismas fechas y en los mismos porcentajes en que por cualquier motivo se incrementen en forma general los sueldos y prestaciones de los trabajadores en activo, en los términos que se pacten en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones. Misma suerte corren las pensiones vigentes, dictaminadas antes del 16 de marzo de 1988. Siempre y cuando no rebasen el monto mensual de la pensión que les correspondería con el nuevo procedimiento.

Firmándose el nuevo Régimen de Jubilaciones y Pensiones el 16 de marzo de 1988.

C.C.T. 1989-1997.- S/M 4 revisiones.

C.C.T. 1997-2003.- S/M 3 revisiones.

El texto actual de la cláusula 110 del Contrato Colectivo de Trabajo, relativo al Régimen de Jubilaciones y Pensiones es el siguiente:

Se incorpora a este Contrato Colectivo de Trabajo el Régimen de Jubilaciones y Pensiones contenido en el Convenio de 7 de octubre de 1966 y el Reglamento fechado el 20 de abril de 1967.

Las partes convienen en que a partir de la fecha de la firma de este Contrato, quedan incluidos en el Régimen los Convenios de 1º de abril de 1968, de 14 de marzo de 1969 y el del 14 de julio de 1982 relativos al propio Régimen, así como

los riesgos de trabajo y en el salario base para la pensión jubilatoria a que alude el Artículo 5 del expresado Régimen, se incorporan las prestaciones contenidas en las Cláusulas 86 y 142 Bis del propio Contrato.

Las jubilaciones y pensiones otorgadas en los términos del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, se revisarán e incrementarán en el mes de enero de cada año, en base a la capacidad económica del Instituto y con apoyo en los estudios económicos y actuariales que las partes realicen. Los trabajadores con 30 años de servicio en el Instituto, sin límite de edad, que deseen jubilarse, podrán hacerlo con la cuantía máxima que otorga el Régimen. A las trabajadoras con 27 años de servicios, se les computarán 3 años más para efectos de jubilación.

4.2 Plazas Presupuestarias y Clasificación del Personal en Activo.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) cuenta con un total de 375,547 plazas, excluye al personal para el programa IMSS-Oportunidades y puede ser clasificado en plazas presupuestarias y no presupuestarias: 358,039 de las primeras y 17,508 de las segundas. El total de plazas presupuestarias, a su vez, puede ser clasificado en personal sindicalizado y personal de confianza, como se indica en el cuadro I.1.

Cuadro I.1
Número de Plazas Presupuestarias

Tipo de contratación		Plazas	%
1. Personal sindicalizado			
	Base	282,884	79.00
	Sustitutos	24,711	6.90
	Médicos Residentes	5,700	1.60
	Suma	313,295	87.50
2. Confianza			
	Confianza "A"		5.60
	Confianza "B"	20,023	5.90
	Temporales	21,076	0.85
	Servidores públicos de mando y	3,105	0.15
homólogos		540	12.50
	Suma	44,744	

Como se indicó, el cuadro I.1 excluye las personas contratadas bajo el régimen de servicios profesionales por honorarios, al personal contratado para cubrir las campañas de prevención y profilaxis y prestadores de servicio social, por no ser plazas presupuestarias, aunque su gasto forma parte del capítulo de servicios personales; igualmente se contempla al personal contratado como ejecutores, localizadores, visitantes y notificadores cuya erogación se ha venido cubriendo

de varios años atrás con recursos provenientes de la recaudación por lo que no se registra en el capítulo antes referido.

**Cuadro 1.2
Personal Contratado en Plazas no Presupuestarias**

Tipo de contratación	Plazas	%
Servicios profesionales por honorarios	213	1.21
Prestadores de servicio social	6,804	38.87
Campañas de prevención y profilaxis	3,744	21.38
Ejecutores, localizadores, visitantes y notificadores	6,747	38.54
	108	100.00

Cabe aclarar que las contrataciones a que hace referencia el cuadro 1.2 se han llevado a cabo de manera específica, con montos diferentes a los tabuladores del personal sindicalizado, de confianza y de mando. Este personal nunca ha disfrutado de los estímulos y prestaciones establecidos tanto en la Ley del Seguro Social (LSS) como en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

Distribución de Plazas.

El 80.06% del total de plazas, incluyendo las no presupuestarias, se encuentran ubicadas en servicios médicos, siguiendo en importancia los servicios ofrecidos como prestaciones económicas y sociales.

Personal sindicalizado.

Es todo aquel trabajador que ingresa al Instituto a través de una propuesta Sindical, previa aprobación del proceso selectivo y registro en bolsa de trabajo.

Base.

De conformidad con la Cláusula 16 del CCT, los trabajadores de base "son todos aquellos que ocupan en forma definitiva un puesto tabulado, conforme a las normas". Invariablemente ingresan al Instituto mediante propuesta sindical y sus actividades se encuentran descritas en los profesiogramas respectivos a cada categoría. Su nominación se efectúa en los términos de los Reglamentos de Bolsa de Trabajo y de Escalafón del CCT.

Sustitutos.

La Cláusula 1 del CCT establece que los trabajadores sustitutos son aquellos que ocupan eventualmente puestos en categorías de ple de rama o autónoma, durante la ausencia temporal de un trabajador de base, siempre que la vacante no pueda ser ocupada por un trabajador en forma interina.

Por otra parte, la Cláusula 18 bis define que los trabajadores sustitutos son contratados para desempeñar una actividad necesaria y permanente, por tiempo fijo, sin razón de incrementos temporales de trabajo, ausencias no cubiertas por otro procedimiento, o en tanto se resuelve sobre la promoción a plaza vacante, conforme al Reglamento de Bolsa de Trabajo.

Médicos residentes.

De conformidad con los artículos 353 A al 353 I de la Ley Federal del Trabajo y 2, 23 y 30 del Reglamento de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad del CCT, el Instituto cuenta con dos tipos de médicos residentes: por un lado, aquellos trabajadores del Instituto que ingresan en una unidad médica por medio de una beca para recibir capacitación; y por el otro, aquellos profesionistas externos que ingresan en una unidad médica con propuesta del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS)

para cumplir con una residencia y recibir instrucción académica y el adiestramiento en una especialidad de acuerdo con el Programa Académico del Instituto.

Los médicos residentes que cuentan con plaza de base, al obtener su certificado de especialidad, son ubicados por el Instituto en puestos de su especialidad de acuerdo con los reglamentos y convocatorias respectivas. Aquellos que no son trabajadores del Instituto tienen la oportunidad de ingresar a la Bolsa de Trabajo en los términos establecidos en el CCT.

Personal de Confianza.

De acuerdo a sus funciones y al personal que tienen bajo su mando, ocupan puestos clasificados como de servidores públicos de mando y homólogos, Confianza "A", Confianza "B" y Temporales.

Confianza "A".

Con base en las Cláusulas 1 y 12 del CCT, son aquellos trabajadores designados libremente por el Instituto y realizan entre otras funciones las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general y no tabuladas.

Servidores públicos de mando y homólogos.

Es aquel personal de confianza "A" que asume funciones de iniciativa, decisión y mando con carácter de autoridad y de representatividad del Instituto, y que ocupan los grupos jerárquicos que corresponden a los puestos de la estructura de mando. Este tipo de personal se encuentra clasificado por grupo, grado y nivel salarial, de acuerdo a la jerarquía en la estructura organizacional, y a los requerimientos en cuanto a las responsabilidades, nivel de solución de problemas, especialización y habilidades que demandan las atribuciones y funciones asignadas al puesto.

Cuadro I.3
Distribución de las Plazas de Servidores Públicos de Mando

Puesto	Plazas
Director General	1
Secretario General	1
Director Normativo	7
Director Regional	4
Unidad de Contraloría Interna	1
Titular de Unidad	2
Coordinador General	3
Coordinador Normativo	44
Coordinadores de la Unidad de Contraloría Interna	5
Secretario Particular del Director General/Coordinador de Asesores	12
Coordinador de Asesores de la Unidad de Contraloría Interna	1
Delegado	29
Asesor de Director Regional	20
Jefe de División / Secretario Particular de Director Normativo, Regional y Coordinador General / Jefe Departamento Administrativo / Coordinador Normativo C / Asesor de Director Normativo	261
Jefes de División y Asesores de la Unidad de Contraloría Interna	17
Jefes de Contraloría Interna Delegacionales	37
Subjefe de División	95
Total	540

Temporales.

La Cláusula 18 del CCT establece que es el personal contratado a obra determinada, de acuerdo a las necesidades del Instituto, que realizan una labor específica y que no tiene carácter permanente. Este personal percibe todas las prestaciones que establece el CCT, sin más limitaciones que las inherentes a la temporalidad del trabajo. Su contratación se da exclusivamente para la operación de programas prioritarios, de carácter eventual, conforme al contrato establecido y a la vigencia autorizada.

Confianza "B".

Conforme a las cláusulas 11 y 12 del CCT, son aquellos trabajadores de base designados por el Instituto en puestos de confianza, mediante el cumplimiento de los requisitos solicitados por convocatoria, en los términos del Reglamento para la Selección y Calificación de Puestos de Confianza "B" del CCT, y desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general y no tabuladas.

Contratación de servicios profesionales por honorarios.

Son contrataciones que se celebran con personas físicas para desarrollar actividades, programas o proyectos prioritarios para cumplir con los fines institucionales y su vigencia máxima es al 31 de diciembre del ejercicio correspondiente.

Ejecutores, localizadores, visitadores y notificadores.

Son aquellas personas físicas contratadas individualmente por obra y tiempo determinado por el Instituto, adscritas en el área de Afiliación y Cobranza; sus actividades principales son diligencias de requerimiento de pago, embargo, remoción de depositario, notificación de acuerdos y demás que se deriven del procedimiento administrativo de ejecución de los créditos.

Personas para campañas de prevención y profilaxis.

El artículo 111 de la LSS conforme al texto vigente a partir del 21 de diciembre de 2001 señala que el Instituto se coordinará con la Secretaría de Salud y con otras dependencias y organismos públicos, con objeto de realizar las campañas y programas a que se refiere el artículo 110 de la propia Ley, que establece como propósito proteger la salud, prevenir las enfermedades y la discapacidad. En

consecuencia, el Instituto lleva a cabo programas de difusión de los servicios de medicina preventiva para la salud, prevención y rehabilitación de la discapacidad, estudios epidemiológicos, producción de inmunobiológicos, inmunizaciones, campañas sanitarias y otros programas especiales enfocados a resolver problemas de salud pública.

Para llevar a cabo los programas de vacunación universal, salud, fomento de la salud, vigilancia epidemiológica, paquete básico de salud escolar, dengue, paludismo, hipotiroidismo congénito y cáncer cérvico uterino, las delegaciones del Instituto tienen contratadas 3,744 personas en forma permanente. Adicionalmente, para cada una de las tres Semanas Nacionales de Salud se contratan en promedio a 14,746 personas.

Prestadores de servicio social.

Con la finalidad de contribuir a los objetivos educativos de formación de personal médico, paramédico y de profesionales técnicos, el Instituto ha facilitado el acceso a sus instalaciones a estudiantes que prestan su servicio social o realizan prácticas profesionales. Esta actividad se lleva a cabo tanto en el ámbito médico como en el administrativo, lo anterior con fundamento en la "Ley Reglamentaria del Artículo 5º Constitucional relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal".

En los servicios médicos se cuenta con 2,083 prestadores de servicio social, en internos de postgrado 3,788 y en investigación 77 prestadores de servicio social. Se considera como pasante en servicio social del área de la salud a los alumnos de las disciplinas médicas y paramédicas reglamentadas por la Secretaría de Salud. Las carreras de los pasantes en servicio social del área de la salud, son:

- | | |
|-------------------------|--------------------------------|
| ◊ Medicina | ◊ Radiología |
| ◊ Enfermería | ◊ Neurolingüística y fonología |
| ◊ Estomatología | ◊ Optometría |
| ◊ Nutrición y dietética | ◊ Inhaloterapia |
| ◊ Química clínica | ◊ Terapia física |
| ◊ Trabajo social | ◊ Biología |
| ◊ Psicología | ◊ Química-farmacobiología |
| ◊ Salud comunitaria | ◊ Odontología |
| ◊ Laboratorio clínico | |

En el área administrativa el Instituto permite que los pasantes de diversas carreras de escuelas e instituciones de educación superior y técnica, presten su servicio social o prácticas profesionales, colaborando en los programas institucionales en áreas técnico-administrativas acordes a su formación profesional.

Prestadores de servicio contratados por honorarios en los fideicomisos.

Con el objeto de apoyar los diversos programas de deporte y cultura física; obras de teatro; eventos musicales y de danza, conferencias, exposiciones; así como para administrar el sistema IMSS-Veracruz, y fomentar la investigación médica, el Instituto cuenta con diversos fideicomisos:

- ❖ Fideicomiso para el Desarrollo del Deporte (FIDEIMSS), que apoya los programas de deporte y cultura física. El personal contratado por honorarios desarrolla actividades de administración y control de los recursos humanos y financieros.

- ❖ Fideicomiso de Administración de Teatros y Sales de Espectáculos IMSS "Teatro de la Nación", ayuda a la organización de temporadas de obras de teatro, eventos musicales y de danza, conferencias, exposiciones, entre otras actividades, además de facilitar a los productores independientes los inmuebles teatrales para actividades similares.

- ❖ Fondo para el Fomento de la Investigación Médica (FOFOI) realiza actividades meramente administrativas relacionadas con la propia operación del fideicomiso; y,

- ❖ Fideicomiso de Beneficio Social (FIBESO), creado para administrar el sistema IMSS-Velatorios, que mantiene en condiciones de uso instalaciones, mobiliario, equipo y parque vehicular, además de promover la expansión del servicio. Dentro de las personas contratadas se encuentran: administrador de velatorio, agente funerario, analista en velatorio, contador, coordinador administrativo, coordinador en relaciones públicas, embalsamador, gestor en velatorio, polivalente "A", "B" y "C", y secretaria cajera.

4.3 Magnitud del Régimen de Jubilaciones y Pensiones

La totalidad de las erogaciones por servicios personales que realiza el Instituto se integra de las provenientes del personal en activo, así como de las del personal jubilado y pensionado; en este último caso se incluyen las derivadas para ascendientes, descendientes y viudas.

Los tipos de pensión considerados en el RJP son los siguientes:

- pensiones por jubilación por años de servicio;
- pensiones por edad avanzada;
- pensiones por vejez;
- pensiones por Invalidez por causas ajenas a riesgos de trabajo;
- pensiones por Incapacidad permanente por riesgos de trabajo;
- pensiones por muerte por riesgos de trabajo;
- pensiones por muerte de trabajadores por causas ajenas a riesgos de trabajo; y
- pensiones por muerte de pensionados.

El régimen no establece edad mínima de jubilación, sino un requisito de antigüedad, que es 27 años en el caso de las mujeres y 28 en el de los hombres.

Los trabajadores del IMSS se jubilan a los 53 años y el Instituto cubre al jubilado las pensiones correspondientes por un período de 25 años en promedio. Al mes de abril de 2004, existe un total de 124,283 pensiones por diferentes tipos.

Pensionistas por Tipo de Pensión

Concepto	Total	Porcentaje
Jubilados		
Jubilados por años de servicios	72,414	58.27
Pensionados		
Por edad avanzada y por vejez	9,559	7.69
Incapacidad permanente por riesgos de trabajo	4,435	3.57
Invalidez por enfermedad general	20,013	16.10
Suma	106,421	85.63
Pensiones derivadas		
Viudez	10,542	8.48
Orfandad	5,579	4.49
Ascendientes	1,741	1.40
Suma	17,862	14.37
Total	124,283	100.00

El total de 124,283 casos de pensionistas, comparado con las 351,181 plazas en activo beneficiarias del régimen, representa el 35.4%, proporción que representa tener un pensionista por cada 3 trabajadores.

Pensionistas directos

Son los titulares de los beneficios otorgados por el RJP, que se adquieren por:

- jubilación por años de servicio;
- pensión por edad avanzada;
- pensión por vejez;
- pensión por invalidez por enfermedad general; y
- pensión por incapacidades permanentes por riesgos de trabajo.

Al mes de abril de 2004 había un total de 106,421 pensionistas directos, de los cuales el 68.04% están compuestos por jubilaciones por años de servicio,

18.8% por pensiones de invalidez por enfermedad general, un 8.98% por pensión por edad avanzada y vejez, y el 4.2% restante por pensión de riesgos de trabajo.

Pensiones a beneficiarios.

El RJP incluye pensiones a beneficiarios a la muerte del trabajador y del pensionado (viudez, orfandad y ascendencia), lo que representa una continuidad aproximada en la pensión en promedio de 5 años. En particular, con sustento en el artículo 14 del Reglamento del RJP del CCT, a la muerte de un jubilado o pensionado se otorgarán las prestaciones siguientes:

- ❖ pensión por viudez: por la muerte del trabajador o pensionista, en un equivalente al 90% de la que le hubiere correspondido;
- ❖ pensión por orfandad: los hijos de los trabajadores o pensionistas menores de 16 años o hasta los 25 años de edad si se encuentran estudiando, en un equivalente al 20% de la que el hubiere correspondido y 50% por orfandad-doble; y
- ❖ pensión por ascendencia: en caso de no existir viudez, concubina (o) o huérfano con derecho, se pensiona a cada uno de los ascendientes del trabajador o pensionista fallecido en una cantidad correspondiente al 20% de la que le hubiere correspondido.

Adicionalmente, los pensionistas reciben los beneficios de asistencia médica conforme a lo establecido en las cláusulas 74 y 90 del CCT, préstamo a cuenta de pensión hasta por dos meses, así como ayuda asistencial a la pensionista por viudez, cuando por su estado físico requiera que la asista otra persona permanente o continuamente. De los 17,862 pensionistas beneficiarios, un 59.0% corresponden a la viudez, el 31.2% a orfandad, y el 9.7% restante a pensiones de ascendientes.

Monto de la pensión.

Los montos de las pensiones se calculan con base al último salario percibido, con excepción de aquellos trabajadores que se encuentran en una categoría de ple de rama y que se pensionan con la categoría Inmediata superior (auxiliar de servicios de Intendencia a ayudante de servicios de Intendencia). Las pensiones tienen como límite máximo la percepción de la categoría de médico familiar 8.0 horas, incluyendo algunos conceptos inherentes a la zona, la antigüedad y otras prestaciones determinadas por el propio RJP. Sin embargo, es importante destacar que por virtud del Acuerdo número 338-509 de fecha 12 de abril de 1972 del Consejo Técnico, se autoriza pagar como límite máximo el salario correspondiente al de Director de Unidad Médica "B" Nivel 55, a los trabajadores que cumplan con las siguientes condiciones:

- ❖ haya percibido ininterrumpidamente un salario base superior al del médico familiar de tiempo completo, durante los últimos cinco años anteriores a la fecha de su jubilación; y
- ❖ que la porción complementaria para alcanzar la cuantía de las jubilaciones y pensiones para el personal de confianza con salarios superiores al de médico familiar de tiempo completo, se determine por resolución emitida por la anterior Dirección Administrativa así como las Coordinaciones de Personal y de Relaciones Contractuales.

A partir del 16 de marzo de 1988, la cuantía máxima de la pensión se incrementó del 90 al 100% del salario, estipulándose también que se aumentarían en las mismas fechas y en los mismos porcentajes o cantidades en que por cualquier motivo de manera general lo hicieran los salarios y prestaciones de los trabajadores en activo. Actualmente, el 69.0% de los casos de trabajadores que se pensionan reciben el 100% del último salario.

Los jubilados y pensionados del Instituto, de acuerdo a las modificaciones del propio Estatuto referido en el artículo 1º del Reglamento del RJP del CCT, se dividen en los amparados bajo el denominado "Régimen Anterior" que operó hasta el 15 de marzo de 1988, y los amparados a partir de esa fecha se conoce como "Régimen Actual". En el primer caso hay 21,912 pensionistas, en tanto que en el segundo se registraron 102,371 casos. Si bien a la fecha en ambos regímenes se incrementan las pensiones conforme a la evolución de los aumentos salariales de los trabajadores en activo, la diferencia entre ambos estriba en que los montos del régimen anterior permanecieron estáticos o bien con incrementos inferiores, mientras que el régimen actual contempla los mismos incrementos para activos y pensionistas. En consecuencia, el monto mensual promedio de pensión en el régimen anterior asciende a \$7,463, mientras que en el actual es de \$14,260.

Conceptos que integran el salario pensionable.

El salario pensionable en el RJP se integra por trece conceptos adicionales al sueldo tabular, a saber:

- ayuda de renta;
- antigüedad;
- sobresueldo a médicos;
- ayuda de despensa;
- alto costo de vida;
- zona aislada;
- horario discontinuo;
- Infectocontagiosidad;
- compensación por docencia;
- atención integral continua;
- aguinaldo;
- ayuda para libros; y,
- riesgo por tránsito vehicular.

Prestaciones adicionales.

En adición, las pensiones se complementan con tres prestaciones:

- aguinaldo mensual (25% del monto de la pensión);
- fondo de ahorro (43 días al año); y,
- aguinaldo anual (15 días).

Estas prestaciones incrementan el monto de la pensión en un 41% en promedio.

Evolución.

En 1976 el RJP contaba con 9,019 jubilados y pensionados; en 1985 eran 22,253; en 1995 creció a 69,779; y finalmente al mes de abril de 2004 se cuenta con 124,823, lo que resulta en una tasa media de crecimiento anual de alrededor de 10%.

En consecuencia, en 1976 existían 16 trabajadores por un pensionista, en 1985 esta relación disminuye a 12, en 1995 baja a 5 y actualmente pasa a ser de 3 trabajadores por pensionista, de continuar esta tendencia en menos de 20 años el número de pensionistas será igual al de los trabajadores en activo.

La población beneficiaria del RJP se encuentra constituida en 65% por mujeres y 35% por hombres, ambos con un promedio de edad de 60 años. Sin embargo, el régimen actual cuenta con un gran porcentaje de pensionistas de menor edad relativa, mientras que el anterior denota ya un envejecimiento.

Financiamiento y costo de la nómina del Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Fuentes del financiamiento.

Las fuentes del financiamiento con que cuenta el RJP, son:

- de conformidad con el artículo 18 del reglamento del RJP, la aportación de los trabajadores es del 3% del salario pensionable;
- la aportación del Gobierno Federal a pensiones en curso de pago de acuerdo con el artículo duodécimo transitorio de la LSS, misma que se incrementa en el mes de enero de cada año, en el mismo porcentaje que lo hacen los salarios mínimos;
- la aportación patronal del 1.25% del salario pensionable;
- la cuota de invalidez y vida de conformidad a los artículos 23 y 147 de la LSS, que asciende a 2.375% del salario base de cotización⁴³;
- el 4.275% del salario base de cotización, por cuota de cesantía y vejez (del 1 de julio de 1997 a la fecha esta aportación se entera a la Afore correspondiente, sin que hasta ahora se haya podido transferir a favor del IMSS, para financiar el RJP);y,
- la cuota de riesgo de trabajo, cuya prima se calcula año con año.

Los ingresos por estos conceptos no alcanzan para cubrir el costo requerido, por lo que el Instituto deberá absorber la diferencia de la prima necesaria, conforme a lo establecido en la fracción II del artículo 18, del RJP del CCT.

⁴³ La LSS en su artículo 5 A, fracción XVIII señala que para efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la Ley.

El presupuesto total asignado al régimen de jubilaciones y pensiones IMSS para el ejercicio 2004, asciende a \$21,324.1 millones, de los cuales el 86.79% (\$18,508.2 millones), corresponden a pensionistas directos, un 5.39% (\$1,149.2 millones), a pensionistas beneficiarios y el 7.82% restantes (\$1,666.7 millones), al pago de los finiquitos previstos en las cláusulas respectivas del Contrato Colectivo de Trabajo para los trabajadores a los que se les otorga jubilaciones y pensiones de conformidad a lo estipulado en su respectivo régimen.

Para el cierre del presente ejercicio se estima que los recursos requeridos serán igual a un importe de \$ 21,282.7 millones, de los cuales el 85.32% (\$18,159.4 millones) corresponden a pensionistas directos, un 5.30% (\$1,128.3 millones) a pensionistas beneficiarios, para cubrir un total de 131,534 casos y el 9.3% restante (\$1,995 millones) al pago de finiquitos. De este monto total, el Gobierno Federal contribuirá con \$4,451.8 millones (20.91%) a las pensiones en curso de pago, estimándose para el Instituto una erogación de \$15,263.9 millones.

A partir del 21 de diciembre del 2001, fecha en que entraron en vigor las ya mencionadas reformas a la LSS, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 286 K y Décimo Sexto transitorio del decreto correspondiente, se estableció el Fondo para el Cumplimiento reobligaciones Laborales de Carácter Legal y Contractual, el cual al mes de marzo del presente ejercicio registra un monto aproximado de \$29,495 millones.

4.4 RETOS Y PERSPECTIVAS.

El envejecimiento de la población en mayores de 60 años, ha experimentado un aumento y de no ocurrir fenómenos sociales que perturben ese proceso de transición, se alcanzará el estatus de población envejecida que es la reducción de mortalidad, es decir el descenso de la mortalidad favorece el hecho de que cada vez es más la población que accede a la edad de más de 60 años.

Para estos cambios demográficos se pueden adelantar retos que tendrán que asumirse, entre los que destacan:

- a) La oferta de servicios de salud se debe adecuar a las nuevas condiciones epidemiológicas y demográficas;
- b) El fortalecimiento del sistema de pensiones deberá fortalecer su viabilidad financiera y el monto de las mismas, permitir la satisfacción de necesidades básicas;
- c) El desarrollo de una cultura que incorpore la nueva dimensión del envejecimiento, y;
- d) El fortalecimiento de redes sociales de apoyo que permita a las familias y a los individuos mayores de 60 años mantener tanto los equilibrios funcionales de la propia familia como minimizar los efectos de la discapacidad física y social de sus miembros.

En los últimos años se ha señalado que el Régimen de Jubilaciones y Pensiones se encuentra en una crítica situación financiera, debido entre otros factores a la caída del empleo y del salario, y muy especialmente al incremento en la esperanza de vida, de 36 años en 1930 aumentó a 75 en el 2000. Aunado a lo anterior, el desarrollo económico se ha visto afectado por la creciente informalidad en el mercado de trabajo, apartando a mucha gente de la protección social y de la cobertura de los sistemas de pensiones, ocasionando que la seguridad social entrara en un estado de franco estancamiento y con ello los ingresos del IMSS.

El estatuto del Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Instituto, debe ofrecer beneficios como los siguientes:

- Impedir destinar los fondos del régimen a otros servicios.
- Que los fondos sean administrados por Instituciones distintas al IMSS, es decir como las AFORES.
- Garantizar una jubilación a través de un sistema justo, equitativo y con menores problemas financieros.
- Respetar los derechos ya adquiridos.
- Contar con una participación del Gobierno Federal, a través de la aportación de una cuota por cada trabajador.
- Promover la mejor administración del dinero de los trabajadores, utilizándolo en actividades productivas o de inversión.

El RJP debe tener como objetivo proteger los ingresos del trabajador y su familia, en lo presente y lo futuro, que puede verse interrumpido por los riesgos de cesantía en edad avanzada, la muerte prematura y los accidentes y las enfermedades que causan la invalidez o incapacidad de seguir trabajando.

En el diseño se deben considerar dos etapas, una de acumulación en la que el trabajador, el IMSS y el Gobierno Federal, realicen contribuciones al sistema, de acuerdo a un porcentaje del salario, por lo que se refiere a la etapa de desacumulación, el trabajador y/o sus beneficiarios reciban una pensión, sin que pierdan derechos ya adquiridos, y que incluso mejoren los beneficios basado en la capitalización en estricto sentido social, debe garantizar al menos la pensión del régimen actual, pensando en trabajadores con edad media o avanzada cuyos recursos no alcanzarían para financiar su pensión, salvo que dispusieran de elevados ingresos.

Es indudable que la seguridad social y el IMSS, deben mantener un considerable grado de equidad en el sistema de pensiones, tanto en el régimen

actual como en el estatuto que al respecto aprueba el H. Consejo Técnico del IMSS.

No hay que dejar de considerar que el patrimonio de un organismo descentralizado constituye el instrumento para realizar los objetivos que tenga encomendados, por lo que su ley creadora generalmente establece medios para su protección. En el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social sucede lo mismo, se ha buscado la protección de su patrimonio debido a su delicado equilibrio financiero propio de un seguro social de gran magnitud, que no solamente es necesario para la prestación del servicio público que se le ha encomendado, sino también por la repercusión que tiene en toda la economía nacional.

En este sentido los resultados de las reformas del 20 de diciembre de 2001, comprenden la creación de un Fondo para el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales a favor de los trabajadores del Instituto; es decir para cada trabajador de nueva contratación, se destinarán recursos necesarios para que al momento de su jubilación, se disponga de las reservas suficientes para sufragar su pensión. Lo anterior mediante un nuevo régimen de servicios personales, por lo que se facultó al H. Consejo Técnico del IMSS a emitir un estatuto orgánico para el personal de confianza, lo que constituye un acto de responsabilidad al no generarse pasivos adicionales por la contratación de plazas, estableciéndose así un principio de política moderna de recursos humanos y de solución, a lo que desafortunadamente hoy día, es un factor de gran peso en la problemática institucional.

Sin embargo esas reformas a la Ley no son la solución a la problemática de la Institución, constituyen sólo un marco jurídico para construir una solución, ya que esa problemática financiera es compleja, derivada tanto de sus pasivos laborales, considerando a la Institución como patrón, como de los pasivos contingentes de los ramos de aseguramiento, siendo la propia Institución una entidad aseguradora.

Estas dos situaciones, sumadas a la dinámica demográfica y epidemiológica, harán muy difícil mantener los bajos niveles de gasto en conservación, mantenimiento y equipamiento.

Para eficientar su operación conforme a las reformas de diciembre de 2001, en materia laboral se compactaron más de 3,400 plazas de confianza y se redujo de siete a cuatro las Direcciones Regionales y se modificaron funciones, eliminando la duplicación de esfuerzos con las Delegaciones.

En este contexto la grave situación financiera del IMSS amenaza con colapsar los servicios del Instituto, siendo el rubro de las obligaciones laborales, a donde se destinarán el mayor número de recursos económicos.

Se advierte que cuando termine la presente administración, se incrementará considerablemente el número de jubilados y pensionados. Esto adicional al pasivo laboral que se registra, lo que representa más de la mitad de sus ingresos, destinados a trabajadores sindicalizados, de confianza, así como jubilados y pensionados.

La preocupación es que cada día que pasa, la situación se complica y se volverá inoperante, al grado de que no tendrá recursos para medicinas y atender los servicios.

La propuesta es que se identifiquen fórmulas que implique un saneamiento financiero a fondo del organismo, incluido la modificación minuciosa del contrato colectivo de trabajo.

La alternativa sería asumir el costo político y reestructurar en forma completa el Instituto, replanteando reglas de operación, optimizando el gasto corriente y poniendo en orden lo que se refiere al régimen de jubilaciones y pensiones, así como las prestaciones a los trabajadores.

4.5 LA NECESIDAD DE QUE ESE ESTATUTO CONTINUE SIENDO UNA PROTECCION PARA EL TRABAJADOR, PERO MODIFICANDO SU NATURALEZA JURIDICA, ASI COMO LOS REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD, DE ACUERDO A LA PENSION POR VEJEZ ESTABLECIDA EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Como ya se mencionó en el capítulo tercero, el RJP, es un estatuto que amplía y reemplaza el plan de pensiones determinado por la Ley del Seguro Social en el ramo de invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, haciéndose notar que la Ley del Seguro Social no utiliza el concepto de jubilación por años de servicios del IMSS, independientemente de que sean de base o confianza.

Respecto a las prestaciones de la Ley del Seguro Social, se puede explicar lo siguiente: el seguro de invalidez y vida, se refiere a la protección del trabajador ante la presencia de situaciones contingentes durante su trayectoria laboral activa, como son la pérdida de facultades para trabajar o la muerte.

Con la reforma de ley que entró en vigor en 1997, la prestación de cesantía en edad avanzada y vejez, se fusionó con el seguro de retiro, sin embargo este último no constituye un sistema autónomo de aseguramiento, pero sí es la base para establecer en forma individual montos constitutivos de pensión.

Para efectos de la Ley del Seguro Social, la prestación de cesantía en edad avanzada se otorga cuando las personas se retiran con motivo de edad a los 60 años, queden privados de trabajos remunerados y tengan reconocidas un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

El ramo de vejez, da derecho al otorgamiento de prestaciones y se requiere que el asegurado tenga 65 años de edad y un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

Por su parte las prestaciones que contempla el RJP, también se precisaron en el capítulo tercero y a mayor abundamiento consisten en lo siguiente:

La jubilación por años de servicios se podrá solicitar de manera anticipada con la cuantía máxima que establece el RJP al cumplir la trabajadora 27 y el trabajador 28 años de servicios.

El trabajador adquiere el derecho incondicional a la pensión por edad avanzada al cumplir 60 años de edad y tenga reconocido un mínimo de 10 años de servicios, artículo 8 RJP, pudiendo diferir ese derecho hasta los 65 años de edad, o al otorgamiento de la pensión por vejez con también 65 años de edad y 10 años de servicios.

La redacción da lugar a confusión cuando faculta al trabajador para diferir el ejercicio de su derecho a la concesión de la pensión por edad avanzada hasta los 65 años de edad; pero por otro lado se contradice al considerar a que sea el Instituto el que formule la solicitud de diferimiento y el trabajador únicamente dé su anuencia. Por otra parte, no es el trabajador quien tendrá el derecho de diferir el ejercicio de su derecho a la concesión de la pensión por edad avanzada, sino que el Instituto mismo es el que tiene la facultad para otorgarle el diferimiento como una mera concesión con el solo requisito de la anuencia del trabajador, y la del Sindicato cuando se trate de un trabajador de base.

Por lo que se refiere al estado de invalidez de carácter no profesional, el trabajador deberá estar imposibilitado para procurarse una remuneración superior al 50% de la habitual percibido durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales, lo anterior

en términos de los artículos 11 del RJP, 119 de la Ley del Seguro Social y a la cláusula 41 fracción II del CCT.

El RJP remite a la LSS y al CCT para determinar cuándo se considera que existe estado de invalidez por riesgo de trabajo. Por su parte el Reglamento Interior de Trabajo consigna las enfermedades, además de las que considera la Ley Federal del Trabajo; también se indican las prestaciones generales a que tiene derecho el trabajador pensionado o sus beneficiarios en caso de fallecimiento del mismo.

Las prestaciones que otorga el RJP al trabajador del Instituto, cuando se declara invalidez definitiva por riesgo de trabajo, se calculan conforme a la tabla "C" del artículo 4 (anexo 2).

Cuando ocurre la muerte de un trabajador, de un jubilado o de un pensionado, el artículo 14 del RJP, en relación con la tabla "C", señala los porcentajes que se tomarán en cuenta para el otorgamiento de las pensiones de viudez, orfandad, ascendencia, préstamo y ayuda asistencial.

Cuando ocurre la muerte de un jubilado o pensionado, quien solicite gastos de funeral deberá presentar copia certificada del acta de defunción y el original de la factura correspondiente, artículo 13 RJP, para que le sea cubierto el importe de las prestaciones que por ese concepto establece la Ley del Seguro Social, mas cinco mensualidades del monto de la jubilación o pensión.

A falta de esposa tendrá derecho a la pensión la concubina o quien vivió durante los últimos cinco años que precedieron al fallecimiento o con la mujer que tuvo hijos si ambos permanecieron libres de matrimonio con otra persona durante el concubinato.

Los porcentajes de la cuantía básica de la pensión del jubilado o pensionado que se otorgarán son los siguientes: para la pensionada viuda o concubina un 50%; para cada pensionado huérfano un 20%, si lo es de padre y madre le corresponderá un 30%, en caso de que exista estado de incapacidad seguirá percibiendo la pensión en tanto no desaparezca, a pesar de que sea mayor de 16 o 25 años de edad.

Si el esposo de la extinta trabajadora jubilada o pensionada se encuentra totalmente incapacitado y dependía económicamente de la misma, tendrá derecho a que se le otorgue pensión en los términos señalados por la viuda.

A solicitud del pensionado huérfano, al cumplir 16 o 25 años de edad si se encuentra estudiando, con la última mensualidad, se le entregará un pago finiquito equivalente a 3 mensualidades de su pensión; esto se aplica también en el caso de que deje de estudiar o terminen sus estudios, aún cuando no haya cumplido los 25 años.

Si no existe viuda, concubina o huérfanos con derecho a pensión, esta será otorgada a cada uno de los ascendientes que dependan económicamente del trabajador jubilado o pensionado con una cuantía equivalente al 20% de la pensión que disfrutaba o le hubiere correspondido.

Los jubilados y pensionados tienen derecho a asistencia médica para sí y sus familiares con derecho, asignaciones familiares; aguinaldo (15 días); ayuda asistencial y préstamos.

Las asignaciones familiares equivalen a determinado porcentaje del monto de la jubilación o pensión, para la esposa 15%, por cada uno de los hijos 10% hasta la edad de 16 años o 25 si acreditan estar estudiando. En caso de carecer de esposa, concubina o hijos con derecho y tener ascendientes que dependan económicamente del jubilado o pensionado, se le otorgará un 10% para cada uno,

o si fuere uno sólo, se concederá un 10% para el titular de la jubilación o pensión, por ayuda asistencial, más 10 % para su ascendiente. Si no tuviere esposa, concubina, hijos o ascendientes con derecho a asignación familiar, podrá solicitar el 15% de ayuda asistencial por soledad.

Las asignaciones familiares no son excluyentes para que el jubilado o pensionado directo pueda recibir, conforme a dictamen médico, desde un 10% hasta un 20% de la cuantía de su jubilación o pensión, si requiere de ayuda asistencial permanente y continua de una tercera persona.

La Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones es la encargada de vigilar y aplicar el RJP, de resolver las situaciones que se presenten para su aplicación y de su Reglamento, así como de expedir los Instructivos necesarios para su debida y expedita aplicación. Por lo tanto, es un organismo autónomo de tal suerte que puede actuar con libertad en beneficio de los trabajadores, jubilados y pensionados y de sus familiares.

Esa Comisión está integrada por un Representante del IMSS y uno del SNTSS y por el Secretario General de la propia Comisión quien fungirá como árbitro en las controversias.

Se puede concluir que uno de los aspectos básicos del RJP, es que se trata de un plan jubilatorio adicional al de la LSS y que aplica a todos los trabajadores del IMSS. Lo anterior considerando que las mujeres se pueden jubilar al cumplir 27 años de servicios y los hombres al cumplir 28, por lo que en promedio se jublan a los 53 años, mientras que la LSS establece 65 años como edad de retiro, es decir menos de 12 años de trabajo que el resto de los trabajadores asegurados en el IMSS.

Por lo antes expuesto, la responsabilidad de modificar la naturaleza jurídica del RJP, así como los requisitos de procedibilidad, de acuerdo a la pensión por

vejez establecida en la LSS, debe recaer en los trabajadores del IMSS, quienes deben asumir el cambio del RJP que les brinda el IMSS, considerando que las prestaciones deben ajustarse a la evolución, desarrollo económico, social y demográfico del país.

La propuesta no debe considerar a los trabajadores que generaron derechos jubilatorios. Para el resto de los trabajadores, se debe considerar que la débil correspondencia entre lo que aportan (3% mensual de sueldo) y lo que reciben de beneficio, se debe subsanar con aportaciones adicionales, en octubre de cada año y durante la revisión salarial del CCT, aumentando en uno por ciento del salario durante 12 años, hasta alcanzar el quince por ciento, de tal forma que el ingreso monetario nunca se reduzca.

Para los trabajadores contratados del 20 de diciembre de 2001, cubriendo un quince por ciento de su sueldo para su pensión, alcanzarían su jubilación con las condiciones y la edad que establece la LSS, pero con una pensión mayor a la que esta fija.

Por último se concluye que el RJP forma parte del CCT y este a su vez tiene sus bases o fundamento en la LSS y la LFT; su espíritu es eminentemente social y tiene como finalidad brindar una protección más amplia que la otorgada por la LSS, convirtiéndose en reivindicador del trabajador, por lo tanto el CCT es reivindicador de los derechos del trabajador.

Asimismo para las reformas, se debe considerar que si el Seguro Social es el instrumento básico de la Seguridad Social y el RJP es un estatuto que crea una protección más amplia y que reemplaza al plan de pensiones determinado por la LSS, es de aceptar que va dirigido y protege a quienes forman parte de una sociedad.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El Instituto Mexicano del Seguro Social, es la institución en quien recae la mayor responsabilidad de brindar seguridad social a los mexicanos, en consecuencia sus trabajadores son el material humano indispensable para esos fines.

SEGUNDA: Los trabajadores de confianza "A", tiene como obligaciones, funciones de supervisión, vigilancia y las demás que establece la Ley Federal del Trabajo, por lo que su expresión en el contrato colectivo IMSS-SNTSS, resulta necesaria para que el IMSS pueda brindar sus servicios de seguridad social.

TERCERA: Atendiendo al principio de igualdad jurídica, y el carácter unitario de la legislación de trabajo, consistente en que éste no admite diferencias entre los prestadores de trabajo, el artículo 123 Constitucional es una norma proteccionista del trabajo en general, aplicable a todo individuo que presta a otro un servicio personal subordinado, cualquiera que sea el servicio; en consecuencia los trabajadores de confianza disfrutarán de todos los beneficios consagrados en dicho mandato Constitucional, conforme a las modalidades de un trabajo especial.

CUARTA: La categoría de trabajador de Confianza "A", regulada por una Ley secundaria como la del Seguro Social, resulta inconstitucional, en consecuencia deberá dejarse sin efecto esa disposición.

QUINTA: La pretendida exclusión de los trabajadores de Confianza "A" en el contrato colectivo de trabajo IMSS-SNTSS, es discriminatoria y atenta contra el principio rector del derecho mexicano del trabajo, en el sentido de la igualdad de tratamiento entre los trabajadores en general.

SEXTA: La condición económica y laboral del trabajador de Confianza "A" en la Ley del Seguro Social, manifiesta la privación de algunos derechos en relación al resto de los trabajadores del IMSS.

SEPTIMA: Las disposiciones en la Ley del Seguro Social, respecto a la regulación del trabajador de Confianza "A", reflejan falta de precisión y vaguedad, lo que ha dado lugar a incertidumbre entre ese factor de la producción.

OCTAVA: Del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, se deben buscar opciones para fortalecerlo, como derecho de la dignidad del trabajador, es decir que ayude a atemperar las desigualdades sociales, a mejorar condiciones de vida de las personas y la colectividad, provocando una mejor cohesión social y el desarrollo humano.

NOVENA: Se debe poner de manifiesto el esfuerzo por mejorar la protección de la seguridad social en beneficio de los trabajadores, considerando que el esquema de previsión social es para la tercera edad.

DECIMA: El derecho a la jubilación o pensión, es uno de los más importantes entre los derechos humanos, en cuanto permite alcanzar y preservar el bienestar personal y familiar; para lograr que el sistema de seguridad sea viable, se debe conseguir que desde los dirigentes hasta el último aportante, tomen conciencia de que es necesario e imprescindible plantearse las modificaciones al sistema de pensiones para los trabajadores del IMSS.

DECIMA PRIMERA: El estatuto del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, debe continuar siendo una protección para el trabajador, siempre que se cumplan los requisitos para pensión establecidos en la Ley del Seguro Social.

DECIMA SEGUNDA: Los cambios deben trascender en el momento actual, deben pensarse para el futuro, porque de no atenderse puede incluso llegar a ocurrir que ya no exista sistema de pensiones.

DECIMA TERCERA: Como variables en la reforma, se deben considerar la edad del retiro, el tiempo de cotización, los beneficios a que se tiene derecho y los montos de las contribuciones.

DECIMA CUARTA: Para avanzar en una autentica reforma, se debe considerar un cambio cultural, ya que a través de los años únicamente se revisaron los beneficios y el incremento de la cobertura, sin atender el aspecto del financiamiento que garantizara la sustentabilidad del sistema de jubilaciones y pensiones.

BIBLIOGRAFIA

1. A. Fernández, Pastorino
Del Derecho del Trabajo a la Seguridad Social
S/E Editorial Talleres el Gráfico, 1960
Buenos Aires, Argentina
2. Alonso Olea, Manuel
Instituciones de Seguridad Social
Edición 2a, Editorial Trillas, 1991
México, D. F.
3. Báez Ruíz, Alberto
Derecho de la Seguridad Social
Edición 1a, Editorial Trillas, 1991
México, D. F.
4. Briceño Ruíz, Alberto
Derecho Mexicano de los Seguros Sociales
Edición 1a, Editorial Harla, 1987
México, D. F.
5. Buen, Nestor De
Derecho del Trabajo Tomo Primero
Edición 4a, Editorial Porrúa, S.A. , 1981
México, D. F.
6. Cavazos Flores, Baltasar
La Evolución del Derecho del Trabajo
S/E Editorial Bibliografica Argentina S.R.L. 1964
Buenos Aires, Argentina
7. Cavazos Flores, Baltasar
Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo
Editorial Jus S. A., 1971
México, D. F.
8. Cueva, Mario de la
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Edición 9a, Editorial Porrúa, S.A., Trillas, 1999
México, D. F.
9. Dávalos, José
Derecho del Trabajo I
Edición 1a, Editorial Porrúa, S.A., 1985,
México, D. F. 446

10. Enciclopedia Jurídica Ameba Tomo X
S/E., Editorial Bibliográfica Argentina S.R.L., 1963,
Buenos Aires Argentina
11. Enciclopedia Jurídica Ameba Tomo XVII
S/E., Editorial Bibliográfica Argentina S.R.L., 1963,
Buenos Aires Argentina
12. Garrido Ramón Alena
Derecho Individual del Trabajo
Colección Textos Jurídicos
Universitarios 1999
México, D.F.
13. Gómez, Gottschalk y Bermudez
Curso de Derecho del Trabajo I
Edición 1a, Editorial Cadenas, Editor y Distribuidor, 1979
México, D. F.
14. Goñi Moreno, José María
Derecho de la Previsión Social II Parte Especial
Editorial Bartolomé y Chiesino, S.A., 1956
Avellaneda, Buenos Aires, Argentina
15. Gutiérrez S., Sergio Elías
Rives S. Roberto
La Constitución Mexicana al Final del Siglo XX
Edición 2a, Editorial Líneas del Mar S.A. de C. V., 1995
México, D. F.
16. Hernainz Márquez, Miguel
Tratado Elemental de Derecho del Trabajo Tomo I
Instituto de Estudios Políticos, 1972
Madrid, España
17. Hernainz Márquez, Miguel
Tratado Elemental de Derecho del Trabajo Tomo II
Instituto de Estudios Políticos, 1972
Madrid, España
18. Herrera Gutiérrez, Alfonso
La Seguridad Social
Editorial Gráficos Galeza, 1963
México, D. F.

19. Instituto Mexicano del Seguro Social
Historia del Instituto Mexicano del Seguro Social
Edición 1a, Editorial Ediciones Culturales, S.A., 1980
México, D. F.
20. Instituto Mexicano del Seguro Social
México y la Seguridad Social Tomo I
S/E, Editorial Stylo, 1952, México, D. F.
21. Instituto Mexicano del Seguro Social
Presente y Futuro de la Seguridad Social en México
Edición 1a, Editorial Planta de Reproducciones Gráficas del IMSS, 1997
México, D. F.
22. Katz R., Ernesto
La Estabilidad en el Empleo
Editor Roque Desalma, 1957
Buenos Aires, Argentina
23. Patiño Camarena Javier E.
Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Colección Textos Jurídicos
Universitarios 1999
México, D.F.
24. Poblete Troncoso, Moisés
El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile
Editorial Jurídica de Chile, 1949
Santiago de Chile
25. Restet, Mardones
La Reforma de la Seguridad Social de los Obreros
Editorial Jurídica de Chile, 1954
Santiago de Chile
26. Sidaoui, Alberto
Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa Hermanos, S. A., 1946
México, D. F.
27. Treviño García Manzo, Norberto
Cervantes Rangel, Porfirio
Valle González, Armando
Opciones de Reforma de la Seguridad Social
Editorial Orion, S. A. de C. V. 1980
México, D. F.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Edición 3a. Editorial Alco, 1995
México, D. F.
2. Ley Federal del Trabajo
Edición 7a, Editorial Compañía Litográfica Rendón, 1986
México, D. F.
3. Contrato Colectivo del Trabajo
Edición 7a, Editorial Compañía Litográfica Rendón, 1986
México, D. F.
4. Ley Federal del Trabajo
Celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social
y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social
S/E, Talleres Gráficos de México, 2001
5. Instituto Mexicano del Seguro Social
Marco Reglamentario de la Ley del Seguro Social
S/E, Editorial Talleres de Lito Roda, S.A. de C. V., 1998
México, D. F.