

Análisis de las Facultades del Instituto Mexicano del Seguro Social para Verificar la existencia de una relación laboral

*C.P.C. y L.D. Francisco Teodoro Torres Juárez
Integrante de la CROSS Nacional*

DIRECTORIO

C.P.C. y Mtra. Diamantina Perales Flores

PRESIDENTE

C.P.C. y Dra. Laura Grajeda Trejo

VICEPRESIDENTE GENERAL

Dra. Ludivina Leija Rodríguez

VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

P.C.FI. y Lic. Héctor Amaya Estrella

VICEPRESIDENTE FISCAL

L.C.P. Cristina Zoé Gómez Benavides

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)

C.P. y P.C.FI. Fidel Serrano Rodulfo

RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN



ES
MIEMBRO
DE



“LOS COMENTARIOS PROFESIONALES DE ESTE ARTÍCULO SON RESPONSABILIDAD DEL AUTOR, SU INTERPRETACIÓN SOBRE LAS DISPOSICIONES CITADAS PUEDE DIFERIR DE LA EMITIDA POR LA AUTORIDAD”

**INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA
ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL**

L.C.P. Cristina Zoé Gómez Benavides	C.P.C. Jaime Zaga Hadid
C. P. C. y P.C.FI. Javier Juárez Ocoténcatl	L.C.P y P.C.F.I. Rolando Silva Briseño
C.P. y P.C.FI. Fidel Serrano Rodulfo	L.C.P. y P.C.FI. María Dolores Enríquez Medina
C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López	L.D. José Luis Sánchez García
C.P.C. Leobardo Muñoz Tapia	L.C.P, M.I. y M.A. Eduardo López Lozano
C.P.C. Mauricio Valadez Sánchez	L.C.P. Rodrigo Prieto Sánchez

REGIÓN ZONA CENTRO

C.P. y P.C.FI. Edgar Enríquez Álvarez

REGIÓN ZONA CENTRO ITSMO PENINSULAR

C.P.C. y M.I. Oscar de Jesús Castellanos Varela C.P.C. José Manuel Etchegaray Morales

Mtro. en Der. Oscar Guevara García C.P.C. y L.D. Francisco Teodoro Torres Juárez

REGIÓN ZONA CENTRO OCCIDENTE

Dr. Juan Carlos De Obeso Orendain C.P.C., L.D. y M.F. José Sergio Ledezma Martínez
C.P.C. Crispín García Viveros L.C.P., LD. y M.S.S. Karla Arlaé Rojas Quezada
C.P.C. Luis Manuel Cano Melesio C.P.C. José Guadalupe González Murillo

REGIÓN ZONA NOROESTE

L.C.P. Didier García Maldonado L.C.P. Roberto Cristian Agúndez Acuña

REGIÓN ZONA NORESTE

C.P. y M.A. Juliana Rosalinda Guerra González

Análisis de las Facultades del Instituto Mexicano del Seguro Social para Verificar la existencia de una relación laboral

*C.P.C. y L.D. Francisco Teodoro Torres Juárez
Integrante de la CROSS Nacional*

Es un tema conocido, que el Instituto Mexicano del Seguro Social, de manera común y como parte de sus procedimientos de verificación, realiza la baja de los Trabajadores sujetos al Régimen Obligatorio de la Ley del Seguro Social, porque considera que, no se dan los elementos de una relación laboral

Por lo consiguiente estimado lector, tratare de convencerlo de mi postura al respecto, puede usted estar de acuerdo o no con la misma, lo importante es en estricto sentido, el debate de ideas que se puede generar al respecto. Toda confrontación de ideas puede generar conocimiento; así que, jamás lo tome como un tema personal. Son conclusiones o posturas de quien escribe, que, además, pudiere estar equivocado en sus conclusiones; por consiguiente, quien fije una postura o idea diversa a la de su servidor, cuenta con el debido respeto que se merece; solo espero que estas líneas, le ayuden a afianzar sus conocimientos y conclusiones cualesquiera que estas sean; por consiguiente; las conclusiones a las que llegamos son, como ya lo señale, en estricto sentido personales.

El tema aquí planteado es por demás controvertido; es decir, tratar de determinar sí, el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene facultades para verificar la existencia de una relación laboral o no; no es una tarea sencilla en la que todos los actores estén de acuerdo.

Respecto a este tema, se ha señalado en reiteradas ocasiones por diversos especialistas del Derecho Administrativo y, por algunos Laboristas, que las autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social (de aquí en adelante el Instituto), carecen de facultades para determinar la existencia de la una relación laboral o de trabajo; en razón de que, se sostiene que el Instituto, no es una autoridad para tal efecto, para eso existen los Tribunales; en consecuencia, dicha facultad, le compete a las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje o Tribunales Locales y Federal del Trabajo creados partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo a partir del 1 de Mayo de 2019.

Vamos a tratar de abordar tal tema por partes, si les parece bien, según los apartados que se señalan a continuación.

I.- Presunción de la Relación Laboral a Favor del Trabajador.

La Ley Federal de trabajo, tiene establecida una presunción en favor del trabajador, y lo excluye de aportar pruebas en el Juicio Laboral ante la existencia un conflicto de tal carácter; ya sea sobre su salario, fecha de ingreso y, en general, sobre las prestaciones que demande o pueda demandar el trabajador. Por su parte, cuando el patrón niega la relación laboral, por ser un hecho negativo, no se puede probar. El patrón tratará ante la inexistencia de la relación laboral, de desvirtuar las pruebas que

ofrece el trabajador en juicio; no obstante, si el patrón reconoce en un conflicto laboral, la existencia de la relación de trabajo, en ese momento, se declara como confeso de tal relación para los tribunales, y es condenado al pago las prestaciones demandadas, en protección de los derechos laborales que no pudo desvirtuar en juicio; ni siquiera se necesitan otras pruebas, solo la confesional en tal sentido del patrón. La pregunta entonces es, ¿por qué en materia administrativa?, después de que se le aportan diversas pruebas al Instituto para probar una relación laboral, como pueden ser, contratos, listas de asistencia, recibos de nómina, y el reconocimiento expreso de la relación de trabajo, entre otras; la constante es, (por no decir todas las veces), no se logra acreditar o probar una la relación laboral ante el Instituto.

Pudiera ser que, como el Instituto lo refiere en sus resoluciones; que existe una relación simulada, para obtener una prestación por parte del Trabajador, en perjuicio del Instituto sin tener derecho a ella; sin embargo, tampoco es tema de análisis del presente artículo determinar sí, la aseveración del Instituto es verdadera y sin prejuzgar si dicha práctica existe, tampoco es tema del presente artículo, el averiguar cuales con las causas que la originan, o si es ética y legalmente correcto pretender obtener prestaciones a las que no se tienen derecho; el análisis que aquí se realiza, no es en tal sentido; es más bien, determinar cuáles son los parámetros para probar la existencia de una relación Laboral y quien es la autoridad competente, de conformidad con la Ley de la Materia.

II.- Principio de especialidad de la Norma.

A criterio de quien escribe, la Ley Federal del Trabajo, es la norma que rige las relaciones de trabajo; por lo tanto, es la Ley especial que fija los parámetros de tal relación; no obstante que, pudiera estar equivocado en mis apreciaciones; tratare de probar mi afirmación atendiendo a una interpretación teleológica de las normas en conflicto; así que, del contenido de las propias normas, nos percatáremos que existen elementos para sustentar tal criterio, por lo siguiente:

En Primer lugar, hay que distinguir la finalidad tanto de la Ley Federal del Trabajo¹, como de la Ley del Seguro Social²; es decir, cuál es su fin o finalidad de cada una de ellas, así que, nos remitiremos a lo que señala cada norma al respecto.

Por lo que respecta a la Ley Federal de Trabajo, la misma determina lo siguiente en su ordinal primero:

*Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y **rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.***

Por otro lado, en su artículo 2 de la misma Ley se señala lo siguiente:

*Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, **así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.***

¹ Ley Federal del Trabajo Vigente

² Ley del Seguro Social Vigente.

*Se entiende por trabajo digno o decente **aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador**; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a **la seguridad social** y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.*

De acuerdo con lo anterior, la Ley Federal del Trabajo, es la que rige las relaciones de trabajo; esto es así, porque así lo determinó el legislador expresamente; más aún, cuando se señaló a la misma, como la Ley reglamentaria del artículo 123 apartado A de nuestra Constitución, artículo que determina las relaciones de trabajo entre particulares; en ese mismo sentido, todas las relaciones laborales deben propiciar o garantizar el trabajo digno o decente, entendiendo como tal, entre otras cosas, cuando se tiene acceso a la **seguridad social**; luego entonces, la seguridad social, sin temor a equivocarme, es accesoria de las relaciones de trabajo (otra afirmación controvertida), la seguridad social, para la Ley Federal de Trabajo es consecuencia del trabajo digno, y es allí, cuando cobra vigencia la Ley del Seguro Social, para otorgar la Seguridad Social aludida que ordena la Ley Laboral.

En conclusión, hasta este punto para su servidor, no cabe duda de que, la Ley Federal del Trabajo; es la Ley que rige las relaciones de trabajo entre particulares, y la seguridad social, es una consecuencia necesaria e ineludible de las relaciones de trabajo.

Lo anterior, se confirma con la finalidad señalada en la Ley del seguro Social, que en sus ordinales 1 y 2 determina lo siguiente:

Artículo 1. La presente Ley es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de orden público y de interés social.

*Artículo 2. **La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.***

De acuerdo con los ordinales anteriores, la Ley del Seguro Social, tiene como **finalidad la seguridad social**. Las normas aludidas, jamás señalan que tenga como finalidad, regir las relaciones de trabajo entre patrón y trabajadores. La ley del Seguro Social, tiene una finalidad diferente a la Ley Laboral, mientras que, la Ley Federal de Trabajo rige las relaciones de trabajo, de la cual deriva el trabajo digno o decente, entendido entre otras cosas, como aquel en que se otorga Seguridad Social. La Ley del Seguro Social se sustituye en esas obligaciones laborales; es decir, garantizar **la seguridad social** a los derechohabientes, entre los cuales, por su puesto, se encuentran comprendidos los sujetos a una relación laboral.

Incluso el propio ordinal 53 de la ley del Seguro Social, señala expresamente, la sustitución del Instituto respecto a los riesgos de trabajo; lo cuales, deben ser garantizados con diversas prestaciones como parte de las prestaciones de seguridad social.

Artículo 53. El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

¿Qué garantiza o qué se pretende garantizar, con la seguridad social, según la Ley de la materia? Se pretenden garantizar los siguientes derechos:

- El derecho a la salud
- La asistencia médica
- La protección de medios de subsistencia
- Los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo y;
- El otorgamiento de una pensión (cuando se cumplan los requisitos de ley)

Se desprende entonces que, del contenido de ambas normas comentadas, que cada una, tiene una finalidad distinta mientras una rige las relaciones de trabajo, la otra la complementa respecto de la seguridad social, surgiendo en consecuencia el siguiente cuestionamiento.

¿Cuál es la norma especial y cuál la general, respecto de las relaciones de trabajo?

No sé si para todos, pero la respuesta parece obvia, la norma especial, que rige las relaciones de trabajo es la Ley Federal de Trabajo y; la norma general, es la Ley del Seguro Social, precisamente porque esta última tiene una finalidad diferente, en la especie, garantizar la seguridad social.

Ahora bien, ante cualquier conflicto de normas, ¿qué norma se debe atender, para acreditar la existencia o inexistencia de una relación laboral? Se ha establecido por la doctrina, que entre una norma especial y norma una particular, se tiene que atender a la norma especial, lo que se conoce como criterio de especialidad o principio de especialidad de la norma³. Este criterio de especialidad de la norma, (*lex specialis derogat legi generali*), señala que, ante un conflicto de dos normas incompatibles, una general y la otra especial, prevalecerá la especial.⁴ Por lo tanto, para determinar si, existe una relación laboral, debe prevalecer la Ley Federal del Trabajo, no solo porque, esta rige a los elementos de una relación de trabajo, sino porque, determina un procedimiento seguido ante los tribunales, para que estos últimos determinen; la existencia, contenido y alcance de tales relaciones laborales.

En ese mismo sentido, incluso es la propia Ley del Seguro Social, la que remite a la Ley Federal del Trabajo para definir el alcance de los conceptos tales como: patrón, trabajador o, incluso, para definir lo que se entiende o podría entenderse como una relación de trabajo. Solo basta remitirnos al contenido de los ordinales: 5-A. fracciones IV y V; así como, el ordinal 12 fracción I, de la Ley del Seguro Social; los cuales, concretamente remiten a la Ley Federal de Trabajo para definir los conceptos aludidos.

³ Fabra Zamora, Jorge Luis; Rodríguez Blanco, Verónica. Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho, volumen dos. Instituto de Investigaciones Jurídicas: UNAM.

⁴ Registro digital: 165344, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materia(s): Civil, Tesis: I.4o.C.220 C

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXI, febrero de 2010, página 2788

Tipo: Aislada

III.- Verificación de la Existencia de la Relación Laboral por parte del Instituto.

Si como ya se indicó, en la Ley Federal del Trabajo se definen los parámetros para probar o determinar la existencia de una relación laboral; esto por supuesto, acudiendo a los tribunales competentes para tal efecto, luego entonces ¿Por qué la autoridad administrativa, verifica la existencia de una relación laboral?, lógicamente la respuesta es porque el Instituto, se apoya en los parámetros legales que considera, le otorgan tal facultad.

Pasemos analizar entonces, que dice la Ley del Seguro Social al respecto de dicha facultad.

La autoridad principalmente sustenta su determinación, entre otros ordinales, en los artículos 17 segundo párrafo y 251 fracciones I, VII y XI, los cuales, determinan lo siguiente:

Artículo 17...

La información que proporcionen los patrones para su registro podrá ser analizada por el Instituto, a fin de verificar la existencia de los supuestos y requisitos establecidos en esta Ley. Si el Instituto determina que no se dan los supuestos previstos en el artículo 12, fracción I, de esta Ley, notificará al presunto patrón para que éste, en el plazo de cinco días hábiles manifieste lo que a su derecho convenga y, en el caso de que no desvirtúe tales situaciones, el Instituto procederá a dar de baja al presunto patrón, a los presuntos trabajadores o a ambos.

Artículo 251. El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes:

- I. Administrar los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales, salud para la familia, adicionales y otros, así como prestar los servicios de beneficio colectivo que señala esta Ley;*
- VII. Organizar sus unidades administrativas, conforme a la estructura orgánica autorizada;*
- XI. **Dar de baja del régimen obligatorio a los patrones, sujetos obligados y asegurados,** verificada por el Instituto la desaparición o inexistencia del supuesto de hecho que dio origen a su aseguramiento, aun cuando el patrón o sujetos obligados hubiesen omitido presentar el aviso de baja respectivo, sin perjuicio de las sanciones previstas en esta Ley;*

Del contenido del ordinal 17 segundo párrafo y 251 anteriores, se desprende que la norma determina que, Instituto podrá verificar que, se cumplan con los supuestos de artículo 12 fracción I de la ley del Seguro Social, ahora bien ¿Qué supuestos? El Contrato de Trabajo y la relación personal subordinada; esto según el propio artículo 12 fracción I de la Ley del Seguro Social, que remiten a los ordinales 20 y 21 de la Ley Federal del trabajo, donde se determina el alcance de tales conceptos.

*Artículo 20.- **Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.***

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, ...

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

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

La facultad para verificar la existencia de una relación laboral por el Instituto pudiere ser legal, por estar señalado en una Ley; sin embargo, la Ley especial, es la Ley Federal de Trabajo; por lo tanto, esta norma; es decir, la Ley laboral, debió determinar la facultad para que el Instituto en su carácter de autoridad administrativa, era la autoridad facultada para determinar el alcance y contenido de tales relaciones o la inexistencia de la misma, porque se insiste, es la norma especial la que prevalece para fijar los parámetros de tal relación;

Ahora bien, cuando la Ley del Seguro Social quiere abordar lo que se entiende por relación de trabajo, patrón o trabajador, remite expresamente la Ley Federal del Trabajo; así mismo, tal remisión no es absurda, ya que, es la propia Ley Federal del Trabajo, la que tiene establecido un procedimiento judicial para que se determine por los Tribunales Especiales Competentes, la naturaleza contenido y alcance de tales relaciones, y no, la Ley del Seguro Social.

Por otra parte, y siguiendo con el análisis del artículo 17, aceptando sin conceder, que el Instituto cuente con tales facultades de verificación de las relaciones laborales; la Ley del Seguro Social que, rige tal procedimiento especial para verificar la supuesta subordinación en una relación laboral, la presunción del contrato y la relación laboral; la autoridad no puede ir más allá de los parámetros fijados por la misma Ley comentada, los cuales son los siguientes:

1.-El Procedimiento de verificación para determinar la existencia de la relación laboral, solo procede, a partir de la información proporcionada por el patrón para su registro.

2.-Analizada la información anterior, si el Instituto considera que no se dan los supuestos de Ley, se notificará al patrón para que en 5 días manifieste lo que a su derecho convenga.

3.-En caso de que no desvirtuase el patrón los supuestos de la existencia de la relación laboral, el Instituto dará de baja al patrón, al trabajador o a ambos.

Lo anterior es así, porque así lo señala expresamente el artículo 17 segundo párrafo de la Ley del Seguro Social

17...

La información que proporcionen los patrones para su registro podrá ser analizada por el Instituto, a fin de verificar la existencia de los supuestos y requisitos establecidos en esta Ley. Si el Instituto determina que no se dan los supuestos previstos en el artículo 12, fracción I, de esta Ley, notificará al presunto patrón para que éste, en el plazo de cinco días hábiles manifieste lo que a su derecho convenga y, en el caso de que no desvirtúe tales situaciones, el Instituto procederá a dar de baja al presunto patrón, a los presuntos trabajadores o a ambos.

¿Porque se afirma lo anterior, porque se trata es un procedimiento especial que se rige por sus propias reglas de desahogo y, del análisis del contenido de la norma en comento que rige el procedimiento de verificación, surgen las siguientes interrogantes ¿la norma señala que, el patrón deba aportar más información que la proporcionada para su registro? ¿La norma señala la obligación del patrón de proporcionar contratos, lista de raya, expedientes del trabajo, entre otros documentos?

No sé si usted vea tales obligaciones, ya que, aunque pudieran estar contemplados en el artículo 15 de la Ley del seguro social, esa información se proporciona al Instituto, para demostrar el cumplimiento de las obligaciones en materia de pago cuotas, y no, para determinar la existencia de una relación laboral. En el procedimiento del 17 de la Ley del Seguro Social, no estamos ante un procedimiento de fiscalización; estamos ante un procedimiento para demostrar, la inexistencia de la relación laboral; esto es, un procedimiento diverso que se rige bajo sus propias reglas de desahogo.

En conclusión, respeto al artículo 17, el patrón podría aportar lo que considere pertinente para demostrar la existencia de la relación de trabajo, y no lo que requiera el Instituto, porque la norma en comento, a criterio personal, no le otorga tal facultad al Instituto; es decir, la facultada de requerir información.

Por lo que respecta al contenido del artículo 251 fracción XI, que permite al Instituto la facultad de proceder a dar de baja a los asegurados, verificada la desaparición o inexistencia del hecho que dio lugar al aseguramiento.

No obstante, el contenido de tales ordinales, como ya se indicó, debe ser la Ley Federal del trabajo la que debió señalar tal facultad al Instituto por ser la norma especial de la materia, por lo que sugiero remitirse a tal apartado, donde se señalan los razonamientos expresados al respecto.

En lo concerniente, al contenido de los ordinales 21 y 22 de la Ley Federal del trabajo, se desprende que la relación de trabajo, nace **de cualquier acto que le de origen**, verificándose solo 2 elementos:

Un trabajo personal subordinado

El pago de un salario.

Por su parte al artículo 21, señala incluso, la presunción del contrato y la relación de trabajo, entre quien lo presta y lo recibe, y la falta de es formalidad no invalida la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 26 de Ley Federal del Trabajo.

En Consecuencia, si la propia Ley del Seguro Social, remite a la Ley Federal de Trabajo, para determinar cómo se debe probar una relación de trabajo, y en estricto sentido, para probar una relación de trabajo, solo se tendría que demostrar la subordinación y el pago de un salario, lo cual puede probarse con diferentes medios, como puede ser un contrato, el comprobante fiscal de pago de nómina, las listas de asistencia, o incluso el reconocimiento expreso de la relación de trabajo; esto es así, porque la ley federal de trabajo no exige mayores requisitos, ¿Por qué tendría que exigirlos la Ley del Seguro Social? Solo dejo la interrogante en el aire para que usted saque sus propias conclusiones.

IV.- Conclusiones

Para su servidor, la autoridad no cuenta con facultades para verificar la existencia de una relación de trabajo, es una facultad que le corresponde a los Tribunales creados exprofeso; pero pensemos en el extremo de que, la autoridad administrativa pudiera verificar una relación de trabajo. Tampoco podría exigir mayores requisitos a los señalados en la Ley Federal del Trabajo, por lo siguiente:

- Por ser la ley especial de la materia, para determinar los conceptos de patrón, trabajador y alcance y contenido de relación de trabajo;
- Porque la Ley del Seguro Social remite expresamente a la Ley Federal del Trabajo para determinar el alcance de tales relaciones
- Porque Ley del Seguro Social, no es un Tribunal y sus resoluciones en tal sentido, pueden ser revocadas por el Tribunal competente, ante la inconformidad del trabajador dado de baja del Régimen Obligatorio.

Sin embargo, no había visto criterios de los tribunales administrativos respecto de la facultad del Instituto para verificar la existencia de una relación laboral hasta hoy. La sala especializada de juicio en línea, emitió un criterio⁵ por demás interesante, ya que no solo señala que el Instituto **no puede requerir cierta información**, sino también que, **carece de competencia para verificar una relación laboral**, criterio que transcribe en su totalidad para que usted lo analice y saque sus propias conclusiones.

VIII-CASE-JL-5

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. SUS UNIDADES ADMINISTRATIVAS CARECEN DE FACULTADES DE VERIFICACIÓN ENCAMINADAS A DESVIRTUAR LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS PATRONES DADOS DE ALTA EN SUS REGISTROS Y SUJETOS ASEGURADOS COMO TRABAJADORES, POR ESTOS.- *Es ilegal el procedimiento instaurado por autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social a efecto de que un patrón dado de alta en sus registros, acredite ubicarse en el supuesto de aseguramiento previsto por el artículo 12, fracción I, de la Ley del Seguro Social con alguno de sus trabajadores, ya que si para el Legislador Federal son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio del Seguro Social, las personas que presten en forma permanente o eventual un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen, de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal de Trabajo, **sin otorgar a dicho Instituto la facultad de valorar cuestiones de índole diversa a efecto de corroborar o desvirtuar la procedencia de aquel aseguramiento**. El hecho de que el citado Organismo de seguridad social atribuya omisión en la obligación formal del patrón de formar un expediente laboral en el que consten los conocimientos, habilidades y aptitudes de una persona para desarrollar el trabajo para el que fue contratado, como causal para ordenar su baja inmediata del aseguramiento obligatorio, bajo el argumento de que "los pagos realizados por la empresa por los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, respecto a su presunto trabajador, se enteraron con el único objetivo de obtener indebidamente los beneficios que otorga el régimen obligatorio del Seguro Social", carecen de sustentación jurídica. Lo anterior, no solo porque el artículo 251, fracciones I, y VII de la Ley del Seguro Social, invocado por la autoridad como sustento de su actuación, le confiere solo atribuciones en materia de administración y organización y no así de verificación; **sino porque en sus afirmaciones el Instituto demandado cuestiona, más allá de las obligaciones propias del patrón en materia de seguridad social, la capacidad, experiencia, edad y honorabilidad, del sujeto asegurado, bajo criterios absolutamente discriminatorios y formando un criterio privativo para los nacionales, sobre su derecho de reincorporarse al trabajo y acceder a la seguridad social como derecho***

⁵ R.T.F.J.A. Octava Época. Año V. No. 47. Octubre 2020. p. 971

fundamental de toda persona, en transgresión manifiesta a lo dispuesto por los artículos 1° y 123, apartado A, fracción XXIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el diverso artículo 6°, punto 1 y 9° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del que es parte los Estados Unidos Mexicanos, conforme a su publicación en el Diario Oficial de la Federación, el doce de mayo de mil novecientos ochenta y uno.

Juicio Contencioso Administrativo Núm. 17/593-24-01-03-06-OL.- Resuelto por la Sala Especializada en Juicios en Línea del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, el 4 de julio de 2017, por unanimidad de votos.- Magistrado Instructor: Luis Edwin Molinar Rohana.- Secretaria: Lic. Laura Guadalupe Meza López.

Ahora bien ¿la anterior es una tesis definitiva? La respuesta en No como usted lo sabe; ¿es obligatoria para las demás salas? Tampoco; ¿es obligatoria para los Tribunales? Mucho menos; ¿Qué es entonces? Solo es un criterio orientador; es decir, este criterio puede ser cambiado o subsistido por otra sala, o por la sala superior del Tribunal Federal de Justicia Administrativa o por los Tribunales Federales, eso es innegable; lo destacado de dicha tesis aquí es que, sin conocer el contexto completo en que fue emitido dicho criterio, un tribunal administrativo apegado al contenido de la Ley; resuelve que, el Instituto es incompetentes para verificar la existencia las relaciones de trabajo.

Quizá, para los que hayan llegado hasta este punto de la lectura, el criterio es erróneo o equivocado; para otros quizá, los razonamientos del tribunal sean acertados y correctos; su servidor, solo analiza las normas que rigen las relaciones de trabajo para concluir desde un punto personal, que concuerdo con la postura de la sala especializada, bajo pena de estar equivocado si usted poseyera mejores argumentos. La verdad en materia Jurídica es relativa, algunas veces prevalece al largo del tiempo, y otras cambia, por otros razonamientos, o por determinados valores, o simplemente por cambio de los criterios que dieron origen a los razonamientos dados por los Tribunales. Solo con el paso del tiempo se definirá sí, prevalece o, en su defecto, es cambiado o superado tan interesante criterio; por lo pronto, yo le agradezco sinceramente, el que haya llegado al final de las líneas de este artículo, esperando que usted, se forme su propio criterio al respecto del tema analizado, reiterándome a sus apreciables órdenes para cualquier comentario sobre sobre la opinión aquí vertida.