

TRATAMIENTO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES DESAPARECIDOS

*L.C.P. , L.D. y M.S.S. Karla Arlaé Rojas Quezada
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

TRATAMIENTO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES DESAPARECIDOS

*L.C.P. , L.D. y M.S.S. Karla Arlaé Rojas Quezada
Integrante de la CROSS Nacional*

En enero de 2020 el Subsecretario de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación presentó cifras oficiales que indican más de 61,500 personas que se reportaron como desaparecidas, se considera que esta cifra se debe aumentar en un 40% a 50% derivado por las que nadie reporta, es decir aproximadamente 90,000 personas.

Desde marzo de 2008 México ratificó la "Convención Internacional para la protección de todas las personas contra desapariciones forzadas", por este motivo, se han modificado nuestras leyes para dar cumplimiento a los acuerdos ratificados. Entre las modificaciones tenemos las de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Seguro Social (LSS) para regular la relación obrero patronal durante el tiempo que dure un caso de trabajador ausente.

Cada vez es más común que existan casos en las empresas de trabajadores "Desaparecidos" ya sea durante la jornada de trabajo o fuera de la misma. Por ello en este artículo me dedicaré al análisis de ambos supuestos y de cómo debe un patrón atender esta situación.

Primero, vamos a identificar las diferentes formas en que un trabajador esté ausente:

- Secuestro: Privar a un individuo de su libertad para exigir algo a cambio.
- Desaparición: Que un particular prive a un individuo de su libertad con la finalidad de ocultarlo.
- Desaparición Forzada: Que un servidor público o un particular con apoyo de un servidor público prive a un individuo de su libertad, seguida de la abstención o negativa de reconocer dicha privación.

Segundo, identificar si la ausencia es derivada de un riesgo de trabajo o no. Para ser considerada como riesgo de trabajo se deberá atender a si la desaparición fue en ejercicio o con motivo del trabajo. Por ejemplo, los casos en los que durante la ruta de entrega desaparecen el camión y el chofer que lo manejaba.

Una vez que tenemos identificado el suceso, según la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas (LFDEAPD), o por parte del patrón, en ambos casos, es obligatorio que el patrón mantenga vigente al trabajador ante el IMSS, pues subsiste la relación laboral con efecto de ausentismo sin goce de sueldo y si el trabajador apareciera se le debe reinstalar en el puesto que ocupaba recuperando sus derechos de antigüedad.

En el caso de Riesgo de Trabajo es clara la ausencia, pero cuando la desaparición no es por motivo del trabajo, se recomienda contar con los procedimientos adecuados en la empresa, en los casos de faltas injustificadas para verificar la situación del trabajador previo a proceder con una baja; de acuerdo a la LSS y pretender presentar un aviso de rescisión de la relación de trabajo derivado de las cuatro faltas injustificadas establecidas en el artículo 47 de la LFT, ya que podríamos estar ante una desaparición aun no declarada y que posteriormente nos dejen sin efectos la baja presentada y esto podría llevarnos incluso a pago de capitales constitutivos por bajas improcedentes.

Una vez que la empresa se entere ya sea por un familiar u otro medio de la desaparición, será necesario por parte del patrón solicitar a la familia la denuncia para respaldar la ausencia mientras se entrega la declaración de ausencia. Una vez declarada la ausencia del trabajador, se podrá omitir el pago de cuotas obrero-patronales, teniendo como soporte documental la Declaración de Ausencia y en su caso solicitar devolución de cuotas de los periodos entre la ausencia y la declaración de la misma.

Ahora bien, respecto a la garantía de que el trabajador debe ser reinstalado una vez que es localizado y entendiendo que en la empresa el puesto no puede quedar vacante mientras esperan los cinco años que la LFDEAPD establece como medida preventiva; es recomendable que el trabajador que sea contratado para cubrir al trabajador ausente sea bajo un contrato por obra determinada, ya que en el supuesto de que el ausente volviera se le debe restituir en el puesto y esto generaría un problema, ya que no sería posible mantener a ambos trabajadores en el mismo puesto.

Otro cuidado que se debe tener, es que mientras dure la ausencia y hasta por cinco años posteriores, se recomienda emitir una nómina con ausentismos sin goce de sueldo y en materia de INFONAVIT se debe solicitar la suspensión del pago del crédito -si lo hubiese-, mientras que las cuotas obrero-patronales quedarán a cargo de la Federación.

La diferencia entre si fue o no por Riesgo de Trabajo, radica en que, en caso de fallecimiento, procederían los pagos de pensiones con las reglas de este Seguro, que sería con el Salario Base de Cotización del momento de la desaparición sin requerir semanas cotizadas previas; si no es por riesgo de trabajo, proceden los requisitos del seguro de invalidez y vida en el que será necesario que el trabajador tenga 150 semanas cotizadas cuando menos y se considerará el salario promedio de las últimas 500 semanas cotizadas para su cálculo.

Hoy en día, aunque ya se ha legislado en este tema, nos queda la incertidumbre sobre los plazos y las formas para dar cumplimiento a estas obligaciones, como es el caso de la cuotas obrero-patronales que deben ser cubiertas por el Estado mientras que la empresa debe mantener al trabajador en su nómina y dado de alta ante el IMSS. Esta situación nos lleva, como consecuencia, atender requerimientos por la falta de pago de las cuotas, que serán mes a mes aclaradas con la declaración de ausencia. Principalmente me preocupa que las autoridades como el IMSS e INFONAVIT emitan actos de molestia a los patrones, como ha ocurrido en algunos casos en que estas instituciones "congelan" cuentas bancarias por créditos fiscales no liquidados o garantizados y esto genera la duda; ¿Sería más claro un procedimiento en el que el IMSS haga la creación de una nueva modalidad para que sea el Estado quien responda por las cuotas, como lo establece la LFDEAPD? Esta medida definitivamente además de dar certeza jurídica, daría claridad en los procesos al permitir que el patrón presente la baja del trabajador y en el supuesto de que se localice al trabajador con vida, quedaría solamente la obligación del patrón de volver a presentar el alta.

Es muy loable que en México se estén desarrollando las medidas que apoyen a los trabajadores desaparecidos, aunque definitivamente falta mucho camino por recorrer y, sobre todo, como pudimos darnos cuenta, establecer mecanismos que sean más eficientes para dar protección no solo a los derechos del trabajador y su familia, sino también a los terceros relacionados con este.