



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

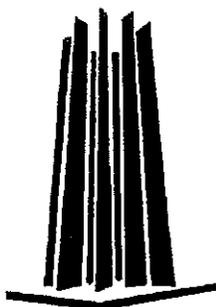
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

ARAGÓN

“UNA JUBILACION DIGNA PARA TODOS LOS TRABAJADORES”

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A:  
XÓCHITL LEÓN REYES

ASESOR: MTRA. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ



MÉXICO

2005

m. 345481



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 Estadística de la UNAM a difundir en copia electrónica e impresa el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Xochitl Leob Reyes

FECHA: 25 Mayo 2005

FIRMA: [Firma manuscrita]

## *Agradecimientos*

### *A Dios:*

Por estar siempre conmigo y permitirme culminar una de mis más grandes metas en el largo camino por andar.

*A la Lic. Martha  
Rodríguez Ortiz:*

Aprovechando la ocasión para expresarle mi profunda admiración y agradecer el tiempo y conocimientos compartidos para la elaboración del presente trabajo.

### *A mi Madre:*

Dedico a ella el presente trabajo como fruto de su amor y apoyo incondicional que siempre me ha ofrecido y por ser ella el pilar que no ha permitido que se derrumben mis sueños y metas.

*A mis Hijos: Raziel y  
Hannia.*

Gracias amores, por su comprensión y paciencia, ya que ustedes son vitales en mi vida y el motor que me impulsa a realizar mis metas

***A mi Hermana:***

Por su apoyo y sus sabios consejos ya que ella me ha enseñado que no hay adversidad suficiente para no alcanzar las metas que nos hemos trazado.

***Antonio:***

Por compartir momentos en mi vida y convertirlos en tesoros.

***A mis amigos:***

Por darme un gran ejemplo con su vida de que los logros son el resultado de un gran esfuerzo.

***A mis familiares:***

Agradezco las muestras de afecto demostradas en diversas ocasiones a lo largo de mi vida.

***A mis profesores:***

A todos ellos por compartir sus conocimientos.

***A la Universidad:***

Manifiesto mi gratitud por abrirme sus puertas y darme la oportunidad de formarme como profesional, así como, por haber sembrado en mí la sed de conocimiento.

***Afectuosamente:***

***Xóchitl León Reyes.***

## INDICE.

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES.....</b>	<b>1</b>
<i>1.1.Trabajo.....</i>	<i>1</i>
<i>1.2.Derecho del trabajo.....</i>	<i>3</i>
<i>1.3.Relación trabajo.....</i>	<i>5</i>
<i>1.4.Sujetos de la relación de trabajo.....</i>	<i>7</i>
<i>1.4.1.Patrón.....</i>	<i>8</i>
<i>1.4.2.Trabajador.....</i>	<i>10</i>
<i>a). Trabajador de base.....</i>	<i>12</i>
<i>b). Trabajador de confianza.....</i>	<i>15</i>
<i>1.5.Salario.....</i>	<i>21</i>
<i>1.6.Funcionario público.....</i>	<i>24</i>
<i>1.7.Servidor público.....</i>	<i>27</i>
<i>1.8.Seguridad Social.....</i>	<i>30</i>
<i>1.9.Derecho de la Seguridad Social.....</i>	<i>33</i>
<i>1.10.Previsión Social.....</i>	<i>35</i>
<i>1.11.Instituto de Seguridad y Servicio Social para los Trabajadores del Estado.....</i>	<i>38</i>
<i>1.12.Instituto Mexicano de Seguridad Social.....</i>	<i>41</i>

1.13. Jubilación.....	42
1.14. Pensión.....	44

**CAPITULO II. MARCO HISTORICO DE LA JUBILACIÓN.....** 46

2.1. Como inicia la Seguridad Social en México.....	46
2.2. ISSSTE.....	49
2.3. La Ley del ISSSTE.....	53
2.4. El surgimiento del Derecho a una Pensión en México.....	55
2.5. El surgimiento de la Jubilación en México.....	57
2.6. El surgimiento de lo Haberes del retiro.....	61
2.7. Los cambios atravez del tiempo de las Pensiones y todos los sistemas para el retiro. Existentes en México.....	63

**CAPITULO III. MARCO JURÍDICO DE LAS PENSIONES Y JUBILACIONES EN  
MÉXICO.....** 66

3.1. Artículo 123 de nuestra Carta Magna.....	66
3.2. La Ley Federal de Trabajo y la Jubilación.....	70
3.3. La Jubilación de los trabajadores al servicio del Estado.....	72
3.4. Artículo 60 de la Ley del ISSSTE.....	77
3.5. La Jubilación en México.....	83
3.6. Los Haberes en la Ley del ISSFAM.....	88
3.7. Diferencia entre la Jubilación en la Ley del ISSSTE y la Pensión en la Ley IMSS.....	94
3.8. Diferencia entre la Jubilación en la Ley del ISSSTE y los Haberes de la Ley del ISSFAM.....	95

<b>CAPITULO IV. UNA JUBILACIÓN DIGNA PARA TODOS LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>98</b>
4.1. <i>Que es la igualdad para el Derecho.....</i>	98
4.2. <i>Contratos Colectivos de Trabajo.....</i>	101
4.3. <i>Desigualdad en la Jubilación y las Pensiones.....</i>	106
4.4. <i>Que es la Cotización a los Institutos encargados de la Seguridad Social.....</i>	107
4.5. <i>La necesidad de reformas algunos artículos de la Ley de Seguridad Social en cuanto a la igualdad.....</i>	110
4.6. <i>Propuesta de la modificación al artículo 60 de la Ley del ISSSTE.....</i>	113
4.7. <i>Propuesta de modificación de una Pensión por jubilación en la Ley del Seguro Social.....</i>	117
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>128</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>131</b>

## INTRODUCCIÓN

La jubilación es una forma de retiro que existe en nuestro país pero de una manera limitada, ya que son pocos los beneficiados de esta, no termina la relación laboral y el patrón paga la mayor parte de la pensión por lo que el trabajador recibe la totalidad de su último sueldo o un mayor porcentaje de este

En la pensión a diferencia de la anterior modalidad solo se recibe lo que se acumuló durante su vida laboral mediante sus cotizaciones y se hace un presupuesto para saber cuál será el total de pensión y por supuesto esta pensión está garantizada y tal garantía es de un salario mínimo esto es para asegurar el poder adquisitivo de los pensionados.

Todo en teoría está perfecto, pero al ver la realidad, notamos la problemática que enfrentan nuestros ancianos al adquirir la condición de pensionados para poder mantener su nivel de vida al que estaban acostumbrados por que su pensión no alcanza a cubrir todas sus necesidades y también nos damos cuenta de la diferencia que existe entre estas dos modalidades de pensiones ya que las personas que cuentan con una jubilación están mucho más desahogadas económicamente que el resto de los pensionados por que la diferencia de su salario a la jubilación es muy poca y en ocasiones hasta nula y en el resto de los pensionados si hay una diferencia muy grande de su salario a lo que reciben ya en su retiro que puede llegar a ser un salario mínimo ya que este es el garantizado

Esto nos hace pensar en la desigualdad que existe entre estos pensionados y que todos los trabajadores tiene derecho a tener una jubilación digna y así obtener una vida de retiro merecedora, sin preocupaciones económicas, dignificando a las personas de la tercera edad basándose en un principio de igualdad y respeto para estos trabajadores que lucharon toda su vida para obtener un nivel de vida económico estable y que puedan seguir manteniendo a pesar de las inclemencias de la vida y de su situación de retiro, que esto ya no sea un problema o un estado indeseado.

Para abarcar los fines planeados de esta investigación creimos conveniente dividir el trabajo en cuatro capítulos.

En el primer capítulo se manejaran conceptos generales para conocer más afondo el tema. Posteriormente el segundo capítulo lo dedicaremos a la historia y evolución de la seguridad social y la jubilación para ir conociendo como se llevo a lo que hoy tenemos.

Falta una cosa importante en el desarrollo de esta investigación y es lo relacionado a la legislación, para conocer que derechos nuestras Leyes reconoce o nos dan. Y todo lo anterior para aterrizar en el último capítulo en la igualdad y en una propuesta de jubilación para todos los trabajadores para evitar la angustia y problemas que enfrentan en la actualidad nuestros viejitos y crear una igualdad de condiciones entre ellos.

## *UNA JUBILACIÓN DIGNA PARA TODOS LOS TRAJADORES.*

### *CAPITULO I. MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES.*

Antes de profundizar con el tema, es necesario tener un conocimiento de las definiciones, que se manejarán dentro de todo este trabajo.

#### *1.1. Trabajo.*

Hay varias definiciones etimológicas de la palabra trabajo, estas proviene del latín "*trabs, trabis*"<sup>1</sup>, que significa traba, en la cual se esta de acuerdo, ya que para realizar cualquier trabajo se necesita hacer un esfuerzo y, en muchas ocasiones, se nos presentan problemas o trabas para realizarlo ya sea fuera o dentro del mismo, por lo que siento la mas apropiada a la palabra trabajo .Hay otra parte que maneja la palabra laborare, que quiere decir labrar relativo a la labranza de la tierra, y otros tratadistas que dicen que deriva del griego "*thlibo*"<sup>2</sup>, que denota apretar, afligir u oprimir.

---

<sup>1</sup> DÁVALOS, José, *Derecho del trabajo I*, ED. 3ª, Ed. Porrúa, México, 1990, p.3.

<sup>2</sup> Ibidem.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo maneja un concepto de trabajo en su artículo 8º, párrafo segundo, que reza así:

"... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

Mario De la Cueva "menciona que la definición que nos da nuestra ley, en donde dice "...intelectual o material..." hizo que se pensara que la actividad humana no era suficiente, ya que anteriormente solo se limitaba a la actividad física y además en el código civil se dedicaba todo un capítulo a los servicios profesionales, y por lo que la actividad intelectual se dejaba a un lado de la protección que otorgan las leyes laborales, y también nos señala este artículo que el trabajo abarca toda actividad humana que se presta a otro, en relación de la subordinación."<sup>3</sup>

También cabe mencionar el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos indica lo que debe ser el trabajo y el cual dice así:

"El trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

---

<sup>3</sup> CFR.: DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo I, Ed. Porrúa, ed. 15ª, México, 1998.p.162 y 163.

Para nosotros el trabajo es toda actividad humana la cual implica un cierto esfuerzo ya sea intelectual o material, encaminado ha una percepción económica, y tomando en cuenta el anterior articulo este debe ser un derecho enfocado a lo social y para dignificar al trabajador, sin distinción alguna entre los trabajadores por ningún motivo, también en el trabajo se debe cuidar la capacitación y adiestramiento del trabajador para un mejor desempeño del esté.

## *1.2. Derecho del trabajo.*

El derecho del trabajo surgió con la finalidad de dirimir controversias entre patrones y trabajadores, también nació este derecho para evitar los abusos de los que eran objetos los trabajadores, a los cuales se le considera la clase económicamente débil, de la clase más fuerte que son los patrones, y esas injusticias eran ya inmensurables y se tenia que hacer algo para lo cual surgió un nuevo derecho, siendo este el derecho laboral o mejor dicho el derecho del trabajo, ya que esta ultima evocación es la más adecuada en nuestras leyes mexicanas.

Existen diferentes connotaciones que nos dan los tratadistas, por citar algunas de ellas: el derecho social la cual la manejan más los autores españoles, siendo para nosotros muy amplia y no el único derecho que tiene un trasfondo social, un ejemplo de ello es el derecho agrario entre otros; el derecho obrero, no se enfoca a todos los trabajos ya que deja a un lado el trabajo intelectual, administrativo, entre otros y desde luego al patrón el también forma parte importante de este derecho; derecho industrial al igual que el anterior también es inusual por no contemplar las de más actividades, no industriales, por ejemplo: la actividad del comercio, la bancaria, entre muchas otras.

Existen varias definiciones, por lo que se analizaran diferentes concepciones para llegar en lo personal a la más adecuada para nuestro estudio.

En primer lugar tenemos la definición que nos da Euquerio Guerrero, quien nos dice, "hay autores que manejan diferentes clases de criterios para definir al derecho del trabajo y son:...el criterio que atiende al fin del derecho del trabajo , el que contempla a los sujetos de la relación de trabajo, las que atienden al objeto de la relación del trabajo, las que observan la relación de trabajo en si misma, y las que observan...hay definiciones dobles, difíciles y las adecuadas entre las cuales se encuentra la que maneja el, y dice: el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo"<sup>4</sup>.

En esta explicación que nos da el autor logramos entender que hay diversos criterios por lo que podemos guiarnos para definir o comprender el derecho del trabajo, también dice que hay definiciones dobles, confusas y adecuadas, por lo que se buscara la definición más apropiada.

Tenemos también a Mario De la Cueva, el cual toca un nuevo derecho del trabajo, que surge por ser un derecho más enfocado hacia lo social, y trata de evitar la explotación del hombre por el hombre, por lo tanto es más humanista y dice "El nuevo derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital. Este nuevo derecho no puede ser justo, porque lo justo no se da en los regímenes económicos"<sup>5</sup>, nos dice también, que se le da preferencia a los débiles económicamente para alcanzar el equilibrio o en su defecto hacer un poco menos abismal esta diferencia y este derecho ama al trabajo y la justicia social.

---

<sup>4</sup>GUERRERO, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, Ed. porrúa ,ed. 20<sup>a</sup>, México ,1995 ,pp. 42, 43. Y 44.

<sup>5</sup> Supra op. cit., pp. 79,80,81,82,83 y 84.

Por nuestra parte el derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas encaminadas a regular las relaciones entre trabajadores y patrones, al igual que tratar de alcanzar un equilibrio y bienestar social para la clase más desprotegida los cuales son los trabajadores y que su esfuerzo sea retribuido y dignificado.

### *1.3. Relación de trabajo.*

El maestro Mario De la Cueva nos dice: "...no faltó quien dijera que era una especie de mandato que el patrón otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades...la verdad es...una doctrina que, además postulaba la aparición de un derecho nuevo, que declaraba constituir un tercer género dentro de la milenaria clasificación del orden jurídico interno en derecho público y de derecho privado...tiene como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de los derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos."<sup>6</sup>

De la Cueva comenta en éste concepto que la relación de trabajo es muy a parte del los contratos civilistas o de cualquier otra área del derecho, sino que surge dentro del mismo derecho del trabajo, apartándolo así de otros contratos, dándole un trato más humanista al trabajador, mucha más seguridad y dignidad.

También tenemos el concepto que nos da el Maestro Néstor De Buen el cual nos dice que la relación de trabajo es una relación jurídica: "Toda relación prevista en una norma tiene, en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de una relación jurídica. Una relación no es jurídica por sí: lo es por su actitud

---

<sup>6</sup> Supra, op cit., pp. 181,182 y 183.

para ser apreciada jurídicamente, es decir, en vista de una razón o fundamento de Derecho; por ejemplo, de una norma. Basta, sin embargo, que la norma le dé esa significación, aunque no una a ella deberes o derechos especiales. Cuando una norma dice que el comprador debe el precio al vendedor, establece una relación jurídica (relación entre personas con derechos y deberes); también al declarar que el propietario puede usar y disfrutar de las cosas de su pertenencia (relación entre una persona y una cosa).”

Tomando en cuenta lo anterior y no siendo de nuestro agrado su enunciación por ser un tanto deshumanizada podemos deducir: la relación laboral para Néstor De Buen es una relación jurídica ya que es apreciada jurídicamente y tiene un fundamento en la Ley Federal del Trabajo, entonces la relación de trabajo es cuando una persona o varias prestan un servicio a otra: aquí tenemos una relación entre personas con derechos y obligaciones.

La Ley Federal del Trabajo también nos da su definición de la Relación de trabajo y dice:

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

Artículo 21: Se presume la existencia de un contrato y de la relación de trabajo personal y el que lo recibe.

En el primer artículo podemos observar que es la prestación de un servicio personal y subordinado a una persona mediante un pago de salario y ya que el contrato es otra cosa, produciendo los mismos efectos la relación de trabajo y el contrato, dejan a un lado a los contractualitas y protegiendo la Ley como es debido al trabajador, siendo muchas veces omitido el contrato por el patrón al requerir y utilizar los servicios de su personal, para así protegerse después por algún despido injustificado y de muchas otras prestaciones que otorga la Ley a los trabajadores. Por último en el segundo artículo podemos afirmar la existencia de la presunción en la relación de trabajo.

Con todo esto se puede definir a la relación de trabajo como la protección plena al igual que su voluntad libre del trabajador, dejando a un lado el contrato y basándose en la prestación de servicios por medio de la paga de un salario, sobretodo ensalzando la dignidad humana del trabajador y protegiéndolo de los abusos y voluntad del patrón.

#### ***1.4. Sujetos de la relación de trabajo.***

Néstor De Buen nos dice "La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas. La persona trabajador a de ser una persona física, tal como lo dispone la Ley en el artículo 8º al señalar que "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"

Del otro lado de la relación puede encontrarse, bien una persona física, bien una persona jurídico colectiva, o persona moral"<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del trabajo.* Tomo I., ED: 10ª, Ed: Porrúa, México, 1999, p. 486.

Nos menciona Néstor De Buen: para que haya una relación de trabajo tiene que existir dos personas las cuales son el trabajador y el patrón, el primero es quien presta su fuerza de trabajo a otra persona de manera personal subordinada y tiene que ser una persona física, a ésta se le considera la más desprotegida por la condiciones económicas y sociales en las que se encuentra, y el segundo: este es quien recibe y paga por dichos servicios y puede ser una persona física o moral.

Según Alberto Briceño Ruiz, existe una preferencia por el trabajador por lo que concurre en una desigualdad en el trato jurídico, para poder alcanzar una equidad social, esto para evitar injusticias con el trabajador por parte del patrón, y este último debe de proporcionarle al trabajador todo lo necesario para una superación moral, social y económico, tanto de él como de su familia.

Y el patrón tiene que proporcionar los medios suficientes para cumplir con las obligaciones derivadas de una relación de trabajo<sup>8</sup>.

A continuación profundizaremos más en el estudio de los conceptos tratando a cada sujeto de la relación de trabajo en particular, esto con la finalidad de razonarlos de manera más amplia y saber cuales son sus funciones dentro de esta relación.

### ***1.4.1 Patrón.***

La Ley da una definición de el patrón en el artículo 10º primer párrafo la cual apunta así:

---

<sup>8</sup>CFR., BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho individual del trabajo*, Ed. Harla, México, 1995, p. 108.

“ Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores “.

Mario De la Cueva nos explica acerca de la ley de 1931 dando su definición y escribe así:

“Patrón es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”.

En la cual solo se entendía, el patrón obtiene el servicio del trabajador por el contrato de trabajo, lo que dejaba sin protección a los trabajadores sin este contrato siendo también prestamistas de sus servicios a una persona física o moral.

En cambio para la ley actual es suficiente la utilización del servicio para que se aplique automáticamente la legislación del trabajo.

Bermúdez Cisneros nos maneja una definición de empleador ya que él utiliza este término y nos dice: “Deudor de la contra prestación salarial y otras accesorias, acreedor de la prestación de trabajo y de su utilidad, es él la figura central de la empresa, de su dinamismo económico, social y disciplinario.”<sup>9</sup>, es una definición vaga ya que no nos da un concepto de el patrón o empleador, como el le llama, sino nos menciona sus responsabilidades y nos lo maneja como un empresario dejando afuera alguna otra actividad, otra situación en las que puede ser un patrón sin ser el responsable total de la economía, dinamismo y la disciplina de la empresa o establecimiento, se necesita en muchas ocasiones la participación de varias personas para que todo marche sobre ruedas y las cuales son o no patrones.

---

<sup>9</sup>BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Curso de Derecho del Trabajo*, Tomo I, ED. 7ª, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979, p.143.

Nos da también la definición que maneja el derecho del trabajo de su país de el empleador y reza así "la persona natural o jurídica que utiliza, dirige y asalaria los servicios de otros, en virtud de un contrato de trabajo"<sup>10</sup>

En esta definición se deja a la relación laboral sujeta a un contrato y al igual que nuestra ley de 1931 dejan sin protección a los trabajadores que no realizan ese contrato de trabajo y por lo tanto sin la resguardo de la Ley en materia

Y podemos definir que patrón es la persona física o moral que necesita y utiliza los servicios físicos o intelectuales de otra persona física para poder desarrollar sus objetivos con lo que adquiere beneficios y responsabilidades.

#### ***1.4.2. Trabajador.***

En nuestra ley en el artículo 8<sup>o</sup> en su primer párrafo hay también una definición de lo que es el trabajador y reza así:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Mario De la Cueva nos dice: el trabajador es el sujeto primario de la relación de trabajo y es el eje del estatuto laboral, también menciona: la definición que nos da la Ley: es un trabajo personal, dejando al margen los contratos de equipo, según él son una fuente de explotación del hombre, y que esta definición es mejor a la de la ley de 1931 y dice así:

---

<sup>10</sup> Ibidem.

“ Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo “

Esta condicionaba la prestación de servicio a un contrato de trabajo, al igual que la definición de patrón de la misma ley, mencionada ya con anterioridad en el tema del patrón, en cambio para la ley actual es suficiente la prestación de servicio, por lo cual se hace más extensiva la protección de los trabajadores, toda vez que ahora ya no es necesario un contrato de trabajo previo a las actividades laborales para que exista la relación de trabajo.

Y por ultimo nos alude la ley indicando: trabajo subordinado, para hacer la distinción de lo que es el servicio de la persona la cual trabaja por su propia cuenta como por ejemplo el abogado que tiene su propio despacho y de él depende el buen funcionamiento de éste y que no es un trabajo subordinado, a diferencia del abogado trabajador de una institución gubernamental que se sujetará a ciertas normas para el buen funcionamiento de éste, lo anterior es un ejemplo de trabajo subordinado y del no subordinado.

Bermúdez Cisneros maneja el termino empleado y nos da un concepto y reza de la siguiente manera “el empleado es el destinatario de las normas protectoras que constituyen este Derecho del Trabajo”<sup>11</sup>, este es un concepto bastante vago, nos deja muy lejos de lo que es un definición, por otra parte nos da un explicación de el derecho español, y dice así “es toda persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador bajo la dependencia de éste y mediante el pago de un salario”<sup>12</sup>, en esta definición en comparación con nuestra Ley maneja el pago del salario, el servicio que presta debe ser constantes al patrón, dejando a un lado los trabajadores eventuales y ésta de más decir que el servicio se presta a un empleador o mejor dicho al patrón.

---

<sup>11</sup> Supra. op, cit, p. 113.

<sup>12</sup> Ibidem.

Por nuestra parte trabajador es toda persona física que presta sus servicios a otra física o moral ya sea de manera física o intelectual o ambos de un modo subordinado y para recibir una remuneración económica.

Hay los trabajadores están clasificados por la Ley los más importantes son los trabajadores de base o de planta y los trabajadores de confianza, los cuales trataremos a continuación.

*a) Trabajador de base.*

El maestro De Buen nos indica que la ley hace una denominación en cuanto a la duración de la relación de trabajo de los trabajadores de base y son:

a) Trabajadores de planta (arts. 127-II, 132-X, 156, 158 y 162).

b) Trabajadores eventuales (arts. 49-V y 127VII).

...la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme en períodos de tiempo fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, de descompostura de una maquina, se llama a un mecánico especial, y concluido este trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios.”

*Trabajador de planta o de base*, Son aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa. Son *permanentes* si la actividad es continua y *de temporada* si la actividad se realiza solo durante determinadas épocas del año.

*Eventual*...son los que realizan temporalmente una actividad continua. Con ello se destaca la circunstancial de su permanencia en el trabajo y al

mismo tiempo se puede de relieve que la tarea que realiza es habitual en la empresa.”<sup>13</sup>

Con lo que nos explica Néstor De Buen podemos decir: los trabajadores de planta y de base son lo mismo, y estos se encuentran dentro de la clasificación en función de su duración en la relación laboral y a su lado están los trabajadores eventuales, y el ser trabajador de planta no depende de los días que labore a la semana, ya que pueden ser dos o tres, sino que el servicio sea uniforme en periodos de tiempo fijos, la definición que maneja es que la actividad de estos trabajadores es normal y existen otra división en esta clasificación: los permanentes si su actividad es continua y los otros de temporada si la actividad es sólo en algunas épocas del año.

En cuanto a los trabajadores eventuales en su definición nos dice, comprende todos los aspectos necesarios para indicar que la tarea es habitual ser los que realizan temporalmente una labor y se destaca lo circunstancial de su permanencia en el trabajo ya que la labor es continua.

Mario De la Cueva nos alude que los trabajadores de planta o de base son:” a)...aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de sus productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación; b) .La doctrina marco una segunda característica: los trabajadores de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o de él establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte.

---

<sup>13</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del trabajo.*, Tomo II, ED: 14ª, Ed: Porrúa, México, 2000, pp. 63, 64 y 65.

A) El término trabajo de planta fue recogido en el artículo 158 de la Ley, como base para la determinación de la antigüedad e los trabajadores, sin hacer ninguna distinción entre estos , por lo tanto el precepto para los trabajos continuos y para los de temporada. La norma es una ratificación del principio de la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores.”<sup>14</sup>

Con lo anterior podemos decir que el trabajador de planta de manera conjunta son tan indispensables en la empresa o establecimiento que sin ellos no se podría llegar al objetivo de este e incluso se derrumbaría sin sus servicios.

En la Ley Federal de los Trabajadores para el Estado, se menciona en unos artículos, cuales son los trabajadores de base y dichos artículos son:

Artículo 5 en su ultima parte menciona:”...Ha de considerarse de base todas las categorías que con aquellas clasificación consigne el Catálogo de Empleados en la Federación, para el personal docente de lo Secretaria de Educación Pública...”

Artículo 6 reza así:” Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

En este artículo nos aclara: los trabajadores de base son todos aquellos no mencionados en el artículo anterior y son inamovibles después de 6 meses de servicio, claro esto sin una nota desfavorable en su expediente de trabajador. Y en el artículo anterior nos escribe que el personal docente de la Secretaria de Educación Pública también son trabajadores de base esta aclaración es por que se pudieran confundir con trabajadores de confianza, por tener un puesto donde transmiten sus conocimientos a los alumnos.

---

<sup>14</sup> Supra, op cit, pp. 226 y 227.

Artículo 7. "Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5 la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

En este artículo nos podemos dar cuenta que la Ley no quiso dejar a libre albedrío la categoría del puesto ocupado por el trabajador diciéndonos: la misma disposición legal la cual formo esta nueva categoría o cargo mencionara si es un trabajador de base o de confianza.

Con todo esto podemos definir: el trabajador de base o de planta es aquel que sus servicios son tan indispensables en la empresa de los cuales podrían prescindir de ellos y su servicio tiene que ser uniforme en tiempo fijo, por ejemplo una persona la cual presta sus servicio 3 días a la semana por 8 horas de trabajo, al igual que una personas la cual trabaja toda la semana 8 horas diarias y tienen una estabilidad en el empleo por su duración en la relación de trabajo y por la protección proporcionada por la Ley y la Constitución. Y en cuanto a la Ley Federal de los Trabajadores del Estado es todo trabajador él cual no es de confianza y lo más importante la estabilidad en el empleo ya que no están sujetos a los sentimientos y caprichos de los patrones.

#### ***b) Trabajador de confianza.***

En el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo nos dice cuales son los trabajadores de confianza y reza así:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, vigilancia y fiscalización cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

En la definición nos podemos dar cuenta que no por que en la empresa en la cual trabaja le den una designación de trabajador de confianza es así, sino que necesita ser de dirección, vigilancia, fiscalización cuando tengan carácter general y las relacionadas con trabajos personales del patrón, pero dichos trabajos personales tienen que ser dentro de la empresa o el establecimiento.

En la Ley Federal del los Trabajadores del Estado tenemos una definición de un trabajador de confianza claro esta encaminada a los puestos desempeñados en función del Estado el cual dice así:

Artículo 5. Son trabajadores de confianza:

Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio dependen de la aprobación expresa del Presidente de la República,

I. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado “B” del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

- a) Dirección
- b) Inspección, vigilancia y fiscalización.
- c) Manejo de fondos y valores.
- d) Auditoría.
- e) Control directo de adquisiciones.

- f) En almacenes e inventarios, el responsable de ..autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su ..destino o la baja y alta en inventarios.
- g) Investigación científica.
- h) Asesoría o consultoría.
- i) El personal adscrito presupuestalmente a las ..Secretarías particulares o Ayudantías,
- j) Los secretarios particulares de: Secretario, ..Subsecretario, Oficial Mayor y director General de las ..dependencias del Ejecutivo Federal, etc.
- k) Los Agentes del Ministerio Público.
- l) Los Agentes Judiciales y los miembros de las Policías ..Preventivas...

II. En el Poder Legislativo; en la Cámara de Diputados; el Oficial Mayor, el director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los cajeros de la Tesorería, Director General de Tesorería, Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores y los Secretarios Particulares de los Funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero; y

III. En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas”.

En esta clasificación que hace la Ley Federal de los Trabajadores del Estado nos podemos dar cuenta de que son puestos de Dirección del País, como la Dirección subdirección de sus 3 Poderes y sus Secretarios Particulares de Estos Trabajadores, Los trabajadores que tiene a cargo los fondos del Estado y los cuales autorizan su entrada, distribución y salida de estos, al igual que los encargados de la situación Jurídica del País y de que se haga cumplir.

Con lo anterior nos podemos dar cuenta que en esta clasificación requieren de toda la confianza y no solo del Estado sino también del Pueblo por lo que no es el patrón en el cual se deposita esa confianza sino en el pueblo.

El Maestro Alberto Briceño Ruiz nos manifiesta: "Los trabajadores de confianza se divide en dos grupos: los que tienen una función general en la empresa o en el establecimiento y los que efectúan trabajos vinculados directa y personalmente con el patrón.

"Los trabajadores de confianza concreta que:

- a) Son trabajadores.
- b) Se distinguen de los demás trabajadores por las funciones que desempeñan, o por la honradez con que se realizan.
- c) Cuentan con fe y apoyo especiales del patrón...

...La honradez es una presunción que toda persona tiene a su favor: si algún trabajador lleva a cabo sus funciones con negligencia y causa daño a la empresa, puede ser despedido; lo mismo cuando falta al principio de propiedad.

La fe y apoyo especiales que el patrón les otorga, no pueden servir de base para calificar a los trabajadores. Equivaldría a afirmar que el patrón sólo en este tipo de trabajadores confía y desconfía del resto o que a los demás no les

da la misma fe ni brinda el mismo apoyo, situación que, en tal caso sería imputable sólo al patrón.”<sup>15</sup>

En este caso el autor nos está mencionando que el patrón solo cree en los trabajadores catalogados por la Ley como de confianza son los únicos honrados y los demás no lo son por no estar clasificados como trabajadores de confianza, en pocas palabras hace un análisis de dicha clasificación, con la que no está de acuerdo por crear la Ley una clasificación de trabajadores calificados como no confiables de manera tácita.

A continuación daremos la explicación proporcionada por el maestro De La Cueva en su capítulo de trabajadores de confianza y dice: “...las normas que tiene como misión proteger la salud y la vida de los trabajadores, las reglas de higiene y salubridad en los centros de trabajo, las disposiciones sobre las Escuelas Artículo 123 y los mandamientos sobre riesgos de trabajo, cubren a estos trabajadores sin ninguna modificación, dejamos asimismo constancia de que el principio de que los mínimos constitucionales y legales son intocables, es igualmente aplicable al trabajador de confianza.

Es verdad que la confianza es en gran parte subjetiva pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de ésta no puede que dar, de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de la voluntad de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales que dominan en materia de obligaciones y contratos y que, tratándose del derecho del trabajo, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otras clases de relaciones jurídicas, todo lo cual indica que no basta una simple estimulación subjetiva y que no es posible, como lo pretende la empresa, asimilar la confianza... a un sentimiento de simpatía o antipatía, por que el objeto fundamental del derecho del trabajo consiste en garantizar a los trabajadores contra esos sentimientos de

---

<sup>15</sup>Supra op cit., pp.143 y 144.

la clase patronal. Por consecuencia, no basta la simple declaración del patrón para que el contrato termine,... Es pues, indispensable, concluir que la pérdida de la confianza es causa de terminación del contrato cuando existan circunstancias que,... sean motivos bastantes para que, tomando en cuenta la situación particular de los trabajadores y el contrato estrecho que guardan con los intereses patronales, ameriten la separación del trabajador.

También se refiere a lo siguiente: "En ninguna de las 31 fracciones de nuestro artículo 123 constitucional se habla de los trabajadores de confianza, por lo que podemos colegir de dicha denominación es "aconstitucional... Por nuestra parte estimamos que siendo la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 de nuestra Carta Magna, mal puede reglamentar algo que no está previsto en aquélla "<sup>16</sup>

Con lo manifestado anteriormente por De la Cueva, podemos deducir que el trabajador de confianza esta protegido por el artículo 123 constitucional en lo más indispensable como es la salud y seguridad de estos trabajadores sin modificación alguna, pero en cuanto a su estabilidad en el empleo depende de algo tan subjetivo como la confianza, y nos apunta que no puede quedar a la voluntad de un de los contratantes y quede sujeto a los sentimientos de simpatía o antipatía ya que la Ley trata de proteger a los trabajadores de dichos sentimientos y no sea motivo suficiente que el patrón exprese su pérdida de confianza, sino esta debe ser de tal magnitud que es imposible la relación de trabajo. También nos menciona que la categoría de trabajador de confianza no debería existir ya que en la constitución no menciona a dos tipos de trabajadores y la Ley no puede reglamentar algo no existente.

Nosotros también opinamos que esa categoría de trabajador de confianza no debería de existir por no encontrarse en la Constitución y sabemos que esta es la Ley suprema y ninguna Ley puede estar por encima de esta, no

---

<sup>16</sup> Supra op cit, pp.86, 451, 452, 453.

se puede contratar a alguien deshonesto y no confiable o a cualquier trabajador que haga algo perjudicial a la empresa de manera irreparable puede ser despedido, de la misma manera algún trabajador de base o de confianza.

Esta denominación trabajador de confianza obedece más a intereses del patrón ya que con esta clasificación le dan oportunidad a ellos de despedir a los trabajadores con algo tan subjetivo como la pérdida de la confianza y esto sin dar indemnización alguna por no tener protección alguna por la Ley y mucho menos por la constitución en la que ni siquiera existe. En conclusión esta clasificación no debe de existir, por que entonces en el caso de estos trabajadores no hay un despido injustificado y están sujetos a los resentimientos del patrón o caprichos, y se volvería a los tiempos de la revolución industrial en ese sentido, sin protección.

### ***1.5 Salario.***

Es al que tiene derecho el trabajador por el solo hecho de prestar su servicio a otra u otras personas; La principal prestación la cual da el patrón, y no puede ser inferior al mínimo; las condiciones de forma de pago y entregado de este, están determinadas por la Ley. Creemos necesario hacer mención de algunos artículos referentes al salario, importantes para entender en este concepto, los cuales se van a transcribir a continuación:

Artículo 82. "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Este artículo de la Ley Federal del Trabajo nos da la definición de el salario el cual es muy conciso y nos conlleva a la definición de el trabajo.

Artículo 84. "El salario se integra por pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Este artículo es importante y nos indica de que esta conformado el salario el cual reciben los trabajadores, aunque en algunos casos no estén todos estos elementos como por ejemplo las comisiones, el salario nunca debe de ser inferior al mínimo.

Artículo 88. "Los plazos para los pagos del salario nunca podrán ser mayores de una semana para los que desempeñen un trabajo material, y de quince días para los demás trabajadores".

En este artículo la Ley nos hace una diferencia en el plazo de los pagos a los trabajadores, los cuales prestan su servicio físico y se les paga por semana como máximo, de los que prestan su servicio intelectual y se les paga en un plazo máximo de quince días.

Artículo 100. "El salario se pagara directamente al trabajador. Sólo en caso de que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos".

Este artículo garantiza de alguna manera el salario del trabajador al evitar entregarse a cualquier persona, ya que el salario es el fruto del trabajo de éste y no se puede pagar a otra persona, la cual no haya trabajado por ese salario, y solo se pagará si él lo autoriza de acuerdo al artículo anterior. Artículo 101. "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas, o cualquier otro símbolo representativo con que se pretenda sustituir la moneda".

De esta manera el legislador aseguro el salario del trabajador y lo pueda utilizar como a el mejor le convenga, y no lo ajuste a lo que el patrón le de, como por ejemplo el patrón le pague el salario con vales de despensa de alguna tienda a la que el trabajador no acostumbre a comprar por ser más caro, o bien ese dinero ya lo tenga destinado para otra cosa como ropa. Por eso es muy conveniente esté artículo el cual garantiza al trabajador que su salario lo distribuirá y gastará, como a él le convenga.

Artículo 102. "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo."

Con este artículo el legislador deja claro que el trabajador tiene derecho a prestaciones en especie las cuales no disminuyen el salario del trabajador y dichas prestaciones serán adecuadas o proporcionales al salario y a las necesidades del trabajador y su familia.

Artículo 103. "Los almacenes y tiendas en las que se expendan ropa comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores.
- II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado.
- III. Las modificaciones a los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y
- IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda."

En este artículo se determina que las prestaciones en especie se puede hacer a través de vales para despensa en tiendas creadas por trabajadores y patrones, siempre y cuando los precios de los producto no rebasen los oficiales, y nos menciona que dichos trabajadores pueden participar en la administración de las tiendas.

En todos estos artículos el legislador quiso proteger lo más posible el salario, para que el patrón no lo disminuya como por ejemplo pagar una parte del salario con especie, u obligarlo a comprar en lugares determinados o de alguna marca determinada para obtener esté algún beneficio de dichas ventas, por lo que son benéficos dichos artículos, solo en el articulo 103, fracción III, no estamos totalmente de acuerdo, ya que las tiendas creadas entre trabajadores y patrones deberían tener precios más bajos a otras tiendas comerciales, esto como un servicio o benefició que ofrece el patrón a sus trabajadores.

En resumen el salario es la retribución económica a la cual tiene derecho el trabajador por la prestación de su servicio, por el esfuerzo empleado en el trabajo, siendo una gratificación a este y bien merecida, ya que el dador recibe el servicio a cambio, el trabajador debe recibir un salario por parte del patrón.

## ***1.6 Funcionario público***

El maestro Miguel Acosta Romero da una definición al respecto: "aquel que cubre un puesto oficial de trabajo en la administración pública y que no es empleado público asumiendo su carácter de autoridad.

...en el Diario Oficial de la Federación de 21 de Febrero de 1940, cataloga como altos Funcionarios de la Federación al Presidente de la

República los Senadores y Diputados al Congreso de la Unión, los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Secretarios de Estado, los Jefes de Departamento Autónomo y el Procurador General de la República, así como los Gobernadores y Diputados a las Legislaturas de los Estados de la República.

Así por exclusión todos los demás trabajadores de la Federación y del Distrito y Territorios Federales, serían considerados como "Funcionarios" y "Empleados".<sup>17</sup>

Por lo que podemos entender con este concepto del maestro es: un funcionario público tiene una autoridad en el puesto desempeñado y que este puesto es oficial en la administración pública.

El autor Carlos A. Morales Paulín nos da un concepto del tema y comenta así: "el funcionario público no sólo posee un carácter administrativo jerarquizado sino que lleva implícito el cumplimiento de determinados deberes, cuyo quebrantamiento acarrea un régimen de responsabilidad determinado. De ésta forma, la categoría de funcionario tiene mayor acercamiento a las facultades disciplinarias que la potestad laboral.

Podemos concluir que el funcionario público es la persona física, cuyo cargo y competencias están comprendidos en la ley o en el reglamento (generalmente interno u orgánico) de la dependencia u órgano, lo cual le otorga un carácter de representación y cumplimiento de la voluntad estatal.

Este termino puede tener dos efectos uno interno y otro externo, el primero representa la responsabilidad originaria que se delega en el empleado, pero no se renuncia, el interno también en los que el funcionario asume la titularidad de dependencia colocándose en un extremo de la relación jurídica

---

<sup>17</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel, *Derecho Burocrático Mexicano*, ED: Porrúa, México, 1995, p. 105.

laboral. El efecto externo es en función de la representación del órgano o entidad estatal.<sup>18</sup>

Aquí podemos decir que el funcionario público es un superior jerárquico el cual tiene una responsabilidad laboral, aun más una responsabilidad de disciplina, y tiene el carácter de representación y del cumplimiento de la voluntad de la ciudadanía así que tenemos, su responsabilidad interna en cuestión laboral y por Ley; la externa que es con la sociedad.

El Lic. J. Manuel Mora Rocha da una definición de Funcionario Público "Es la persona facultada específicamente por la Constitución o por alguna Ley para intervenir en la realización de la Función Pública, podrán ser las personas electas a través del voto popular, como es el caso de los Gobernadores por dar un ejemplo, o bien designados a través de un nombramiento como es el caso de los miembros del Gabinete Presidencial o los designados por el Titular de alguna Secretaría de Estado, siempre y cuando ejerzan de algún modo una Función Pública.

Este tiene un carácter de autoridad la que reviste a los Funcionarios Públicos, elemento que además va a distinguir de los otros empleados los cuales ejecutan órdenes y no tienen representatividad del órgano al que están adscritos.

Quien en la práctica ostenta la titularidad del Estado Patrono en una relación de trabajo<sup>19</sup>

En tal definición da un concepto de una persona investida de poder para intervenir en las Funciones Públicas por la Constitución o por la Ley , las cuales son personas electas por el voto popular, también los designados por un

---

<sup>18</sup> MORALES PAULÍN, Carlos A., *Derecho burocrático*, Ed. Porrúa, México, 1995, pp. 82,83 y 88.

<sup>19</sup> MORA ROCHA, J. Manuel, *TESIS: Elementos prácticos de derecho del trabajo burocrático*, Ed:Francisco, Méndez Cervantes, 1999, pp. 31 y 34.

nombramiento o los designados por el titular de alguna Secretaría de Estado. Es decir son los que realizan una Función Pública, ejercen grados superiores dentro de la estructura orgánica, tiene un carácter de autoridad y de mando y representa al patrón que es el Estado.

Con todas estas concepciones podemos definir con certeza al Funcionario Público, y son aquellos que están acreditados por la Constitución o por la Ley para intervenir en las Funciones Públicas y no solo intervenir sino que cambiar aspectos de esta, los cuales son elegidos por el voto popular es decir son designados por la ciudadanía y también por el titular de alguna Secretaría o por algún nombramiento. Es quien ocupa un puesto de poder, mando y de representación del Estado como patrón lo cual lo distingue del servidor público.

### ***1.7. Servidor publico.***

El maestro Miguel Acosta Romero también maneja un concepto de servidor público: "Es aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro de personal del poder público. Tal vinculación puede ser directo (servidor de la administración pública centralizada) o indirecto (servidor de la administración pública paraestatal).

De acuerdo al artículo primero de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, se consideran servidores públicos:

1. A los trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión;
2. A los trabajadores del Gobierno del Distrito Federal;

3. A los trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de los Trabajadores del Estado(ISSSTE);
4. A los de las Juntas Federales de Mejoras Materiales;
5. A los del Instituto Nacional de la Vivienda;
6. A los de la Lotería Nacional;
7. A los del Instituto Nacional de Protección a la Infancia;
8. A los del Instituto Nacional Indigenista;
9. A los de la Comisión Nacional Bancaria;
10. A los de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas;
11. A lo de la Comisión Nacional de Valores;
12. A los de la Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas;
13. A los del Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho;
14. A los del Hospital Infantil, y
15. Así como a los trabajadores de otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos, tales como:
  - a) A los trabajadores de Petróleos Mexicanos;
  - b) A los trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad;
  - c) A los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, y
  - d) A los trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México.”<sup>20</sup>

Con este listado logramos ubicar con mayor precisión a los servidores públicos y podemos decir que estos son los trabajadores profesionistas de dichos centros e instituciones, con excepción del inciso “d” por que ya no existe Ferrocarriles Nacionales de México, solo que en ese entonces aun existía.

En la Constitución podemos encontrar una definición de lo que es un servidor público en el artículo de la responsabilidad de los servidores públicos.

---

<sup>20</sup> Ibidem., pp. 106,107 y 108.

Artículo 108"...se reputarán como servidores públicos a los representantes de servidores públicos a los representantes de elecciones popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral,...

El presidente de la Republica, durante el tiempo de su encargo...

Los Gobernadores de los Estados, los Diputados a las Legislaturas Locales, los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales y, en su caso, los miembros de los Consejos de las Judicaturas Locales..."

Con esta enumeración podemos darnos cuenta cuales son los servidores públicos a pesar de que no nos proporciona una definición pero si menciona quienes son considerados como servidores públicos.

Al igual el autor Carlos A. Morales nos da la definición la concepción de servidor público:"...el termino servidor público tiene una sustantividad externa, es decir de servicio al gobernado, lo que permite definir e identificar al sujeto de responsabilidad, desapareciendo las diferencias entre funcionario y empleado..."<sup>21</sup>

Con esta definición podemos deducir que el servidor público esta para servir como su nombre lo dice a todas las personas de la sociedad y son responsables de los servicios que prestan.

En la tesis de Lic. J Manuel Mora Rocha cita el artículo 212 del Código Penal para el Distrito Federal en materia de fuero común y para toda la

---

<sup>21</sup>Supra op. cit., p. 88.

República en materia de fuero federal señalando; "...servidor público es toda persona que desempeñen un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal centralizada o en la del Distrito Federal, organismos descentralizados, empresas de Participación Estatal mayoritaria, organizaciones y sociedades asimiladas a éstas, fideicomisos públicos; en el Congreso de la Unión o de los poderes Judiciales Federal, o que maneje recursos económicos federales"<sup>22</sup>

En este artículo también nos enlista las personas a las cuales se les considera como servidores públicos y al enunciar a dejado de lado a algunos como el Presidente de la República entre otros esto por los efectos de dicho artículo.

Con estas definiciones podemos concluir que el servidor público es la persona que presta sus servicios a los gobernados en algún puesto en la Administración Pública Federal o del Distrito Federal entre otros los cuales ya fueron mencionados en párrafos anteriores y tienen una relación laboral con el Gobierno

### ***1.8. Seguridad social.***

Nos dice el maestro Euquerio Guerrero: "Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social, y obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

---

<sup>22</sup> Supra op. cit., p. 30.

También alude que existen principios de la seguridad social: "...Lo primero es la universalidad; el segundo,...El principio de unidad es necesario para la simplificación y ahorro administrativo.

...debemos entender que la seguridad social solo debe concebirse cuando se aceptaron las ideas de igualdad humana y desaparecieron las castas privilegiadas, constituidas por los nobles que suponían su calidad superior derivada de la herencia. Todos los hombres sin excepción, tienen derecho a un mínimo de seguridad...El Gobierno...tiene el deber de procurar para todos los individuos ese mínimo de seguridad."<sup>23</sup>

Con esto nos explica. Todos tenemos derecho a la seguridad social por el solo hecho de pertenecer a una sociedad la cual el Estado esta obligado ha proporcionar los medios para que las personas se desenvuelvan con dignidad y libertad. Y posteriormente nos dice: debe de haber una universalidad ya que todos somos parte de esta sociedad y por lo cual todos tenemos el derecho a esa seguridad social, igual extensivo este seguro a los familiares y a todo lo respectivo en la salud de estos para tener una fuerte sociedad, y también una misma administración en todos los tramites de esta seguridad social esto con el objetivo de simplificar esos tramites burocráticos y que el beneficiario no se aturda con tanto papeleo.

Indica que habrá una verdadera seguridad social hasta que haya un principio de igualdad humana y no existan privilegiados con esta seguridad social y otros olvidados por esta misma.

Nos dice Blasco acerca de la seguridad social "...nace originalmente para abordar las necesidades más apremiantes de la clase obrera en las primeras

---

<sup>23</sup> Supra op cit, pp 563, 564,565 y 566.

épocas de la sociedad industrial de manera que se previeron los riesgos más inmediatos que pudieran afectar a la vida y a la capacidad del trabajador...<sup>24</sup>

En su concepción no damos cuenta de lo siguiente: nos menciona que nace para la clase obrera y sus necesidades más indispensables y a raíz de que nace la sociedad industrial, previendo los riesgos más importantes los cuales afectaban a los trabajadores y con el tiempo han ido creciendo poco a poco.

Carrillo Prieto también nos da su definición: "Conjunto de medidas que garantizan el bienestar material y espiritual de todos los individuos de la población, aboliendo todo estado de necesidad social. Desde una perspectiva jurídica es el instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora, tiene derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera. La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo."<sup>25</sup>

En esta ilustración hay partes muy importantes que se resaltan las cuales son: la seguridad social esta para abolir todo estado de necesidad social ya que es uno de los objetivo principal de esta y también es importante garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, son los objetivos más primordiales para el bienestar de todas las sociedades de los países.

Es también de importancia la definición de la Ley de Seguridad Social la cual esta en el artículo 2 y dice así:

---

<sup>24</sup> BLASCO LALTOL, José Francisco y otros, *Curso de seguridad social*. Ed: 5ª, ED: Tirant Lablach, España, 1998, p: 27.

<sup>25</sup> CARRILLO PRIETO, Ignacio, *Derecho de la seguridad social*, ED. UNAM, México, 1981, p. 54.

"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."

Dentro de esta definición menciona ya un medio de subsistencia después del trabajo el cual es la pensión, y es muy importante dentro del tema de este trabajo.

En lo que respecta a nosotros la seguridad social es la humanización de la sociedad la cual vela las necesidades de las personas de manera individual para el beneficio de la colectividad y esas necesidades son esencialmente de salud y medios de subsistencia, deben ser proporcionados por el Estado, tienen que estar al alcance de todos y debe ser lo más simple obtener este bienestar social.

### ***1.9. Derecho a la seguridad social.***

Gregorio Sánchez León señala que "El Derecho de la seguridad social, es la humanización del derecho y es también su desmaterialización, pues significa el triunfo de lo humano sobre la economía.

...es esencialmente dinámico, porque evoluciona de acuerdo con la circunstancias de cada época, mejorando las prestaciones e incorporando a

más beneficiarios...constituye un conjunto de normas jurídicas de orden público, que tienden a realizar la solidaridad social, el bien colectivo e individual, ...<sup>26</sup>

Con esta definición podemos decir: el Derecho a la seguridad social no se guía por intereses económicos sino humanistas y evoluciona de acuerdo con las necesidades de la sociedad y mejora sus prestaciones, aumentando el número de beneficiarios y es una rama de derecho público.

Blascos alude que el derecho de la seguridad social es "el conjunto de normas, procedimientos y técnicas que, originarios de campos distintos del derecho privado ..., pasan a configurarse como instituciones propias y específicas de derecho público y a regularse por normas de carácter internacional y transnacional y también por las específicas de cada sistema nacional y que tiene por finalidad abordar la cobertura y protección de determinadas necesidades sociales que aparecen comprendidas en su campo y que constituyen como resultante histórico una de las parcelas más importantes del moderno Estado del bienestar."<sup>27</sup>

Con esta definición de Derecho de la Seguridad Social nos podemos dar cuenta de que provienen de campos distintos del derecho privado y pasa como institución del campo público, se regula por normas de carácter internacional y nacional, su finalidad es cubrir necesidades de la sociedad propias de su campo para obtener un bienestar del Estado.

Ignacio Carrillo Prieto nos da una pequeña definición del Derecho de la Seguridad Social y es la siguiente: "Es el resultado de la sistematización y clasificación de las normas que prescriben la redistribución financiera que

---

<sup>26</sup> SÁNCHEZ LEÓN, Gregorio, *Derecho mexicano de la Seguridad Social*, ED: Cárdenas editores y distribuidor, México, 1987, p.5.

<sup>27</sup> *Supra op cit*, p. 26.

atiende el Sistema de Seguridad Social, y por la que se protege a ciertos sectores bajo el principio de la seguridad social."<sup>28</sup>

El resultado de lo anterior es, todo lo que comprende la Seguridad Social, la protección de un sector de sociedad el cual es el más vulnerable y es un principio de la seguridad social, es lo que pretende hacer el Derecho a la Seguridad proteger a la sociedad y fortalecerla.

Por nuestra parte el Derecho de la Seguridad Social es un derecho totalmente humanizado y este tiene que ser cambiante a la par y de acuerdo a la sociedad perteneciente y es parte del derecho público. Tal Derecho de la Seguridad Social esta dirigido a ciertos problemas de la sociedad y de sectores más débiles para obtener una sociedad fuerte y digna, resguardando el bien público y el individual, tal derecho debe ser para todos a nivel Federal.

### ***1.10. Previsión social.***

Ignacio Carrillo nos indica que Previsión Social "Designa la manera de establecer medidas protectoras frente a las necesidades a que están expuestos los trabajadores. Se integra fundamental mente por los Seguros Sociales."<sup>29</sup>

Mario De la Cueva en su tomo II, de su obra "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", dedica todo un tomo de varios capítulos a la previsión social, pero por el momento lo único que nos interesa es el concepto acerca de este y el mismo artículo 123 de nuestra carta magna en donde esta contemplada la previsión social, y nos dice "La previsión social del Artículo 123 se integra con un conjunto de principios, normas e instituciones, que buscan

---

<sup>28</sup>Supra ob. cit.,p. 54.

<sup>29</sup> Ibidem.

ardientemente la satisfacción de la necesidad, presente y futura, no sólo de los trabajadores considerados individualmente, si no de las comunidades obreras, más aún, de las poblaciones, pueblos, haciendas y centros de trabajo en los que viven los trabajadores.

Rubros propuestos por el Artículo 123 y nos indica:

"A) El contenido tradicional de la previsión social, a) El problema de la educación... fracción XII de la Declaración., b) El servicio publico del empleo gratuito para los trabajadores., c) Las normas reguladoras del trabajo de las mujeres y de los menores., d) ...la fracción XII del Artículo 123 impusiera a las empresas la obligación de proporcionar habitaciones a sus trabajadores, e) Adopción obligatoria de los sistemas adecuados de higiene, salubridad y seguridad industrial., f) Medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades y reparación de las consecuencias de los riesgos de trabajo., g) Establecimiento de cajas de seguros populares, percursoras de los seguros sociales., B) Las normas para el bienestar de los trabajadores... a) La fracción XII impuso a las empresas situadas fuera de las poblaciones, la obligación de establecer enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad... b) Fracción XIII..., cuando el número de habitantes fuese mayor de doscientos, las empresas debían reservar un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, centros recreativos y edificios destinados a los servicios municipales."<sup>30</sup>

Nos menciona que a la previsión social en nuestra actualidad se le llama seguridad social, y el contenido de la previsión social esta dividido en dos partes la primera que es el pasado, y la segunda formada por el Artículo 123 de nuestra Constitución, el cual busca el bienestar de la colectividad, lo cual es resalto todos de los beneficios que tienen los trabajadores y las comunidades en

---

<sup>30</sup>Supra op cit, pp.32, 33y34.

general, al igual sus familias de acuerdo al artículo 123. de nuestra carta magna.

Ignacio Carrillo Prieto, indica su concepción: "Designa la manera de establecer medidas protectoras frente a las necesidades a que están expuestos los trabajadores. Se integra fundamentalmente por los Seguros Sociales."<sup>31</sup> Dentro de esta definición notamos que nos dice quien indica las medidas de protección. Se deben de tomar ante las carencias de los trabajadores y además está integrado esencialmente por las Instituciones de Seguridad Social.

El autor Miguel Cantón afirma que la seguridad social "es el conjunto de Instituciones tendientes a hacer frente a los riesgos que se ciernen sobre las clases económicamente más débiles de la sociedad y que se dirigen a la implantación de una cierta seguridad. Se protege no solamente la salud y buen estado físico de las personas sino algunos otros aspectos que configuran la vida en la comunidad, como puede ser por ejemplo: vivienda barata, jubilaciones y pensiones, adquisición de artículos necesarios a precios accesibles y muchas otras variantes adecuadas a las necesidades de cada país."<sup>32</sup>

Con las definiciones anteriores podemos discernir lo siguiente, la seguridad social es una Institución sólida la cual afronta los problemas que tienen las clases más débiles de cualquier sociedad y no solamente se encajonan a la salud o bienestar físico de las personas sino que va mucho más haya, ejemplos jubilaciones y pensiones entre otras las cuales varían según las necesidades de cada país.

Por lo cual se puede deducir que, la Previsión Social es la encargada de establecer las medidas de seguridad social necesarias para la subsistencia de

---

<sup>31</sup>Supra ob. cit., p. 54.

<sup>32</sup>CANTÓN M., Miguel, *Derecho del trabajo burocrático*, ED. 2ª, Ed. PAC, SA de CV., México, 1991, p.201.

los individuos y sus familias, y para el beneficio de la colectividad, asimismo crea y autoriza a las Instituciones de seguridad social las cuales serán las encomendadas de hacer llegar a todos los beneficiarios la seguridad social a la que tienen derecho. Va más haya de la salud y bienestar físico de las personas, sino que también afronta problemas económicos, de vivienda y de subsistencia, estos últimos son de acuerdo a las necesidades de cada sociedad.

### *1.11 Instituto de Seguridad y Servicio Social para los Trabajadores del Estado.*

Este Instituto es de seguridad social, es una organización descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio, y los beneficiarios son los trabajadores del estado tal como dice su nombre, es una autoridad fiscal, y sus siglas son ISSSTE.

En el artículo primero de la Ley del mismo Instituto dice:

La presente Ley es de orden público de interés social y de observancia en toda la República; y se aplicará:

- I. A los trabajadores al servicio civil de las dependencias y de las entidades de la Administración Pública Federal que por Ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal se incorporen a su régimen, así como a los pensionistas y a los familiares derecho habientes de unos y otros;
- II. A las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y de los Poderes de la Unión a que se refiere esta Ley;
- III. A las dependencias y entidades de la Administración Pública en los estados y municipios y a sus trabajadores en los términos de

- los convenios que el Instituto celebre de acuerdo con esta Ley, y las disposiciones de las demás legislaturas locales;
- IV. A los diputados y senadores que durante su mandato constitucional se incorporen individual y voluntariamente al régimen de esta Ley; y
  - V. A las agrupaciones o entidades que en virtud de acuerdo de la Junta Directiva se incorporen al régimen de esta Ley.

Con este listado que la Ley hace podemos saber cuales son los beneficiarios de esta Institución. También nos dice que existe el régimen obligatorio o voluntario y nos menciona los seguros, prestaciones y servicios que proporciona, desde luego hay otro artículo de nuestro interés como es el 2º que establece los servicios, prestaciones y seguros obligatorios el cual citaremos solo en las partes que nos interesan.

Artículo 2. Se establece con carácter obligatorio los siguientes seguros, prestaciones y servicios:

- V.- Seguro de jubilación;
- VI.- Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios;
- VII.- Seguro de invalidez;
- VIII.- Seguro por causa de muerte;
- IX.- Seguro de cesantía en edad avanzada;
- X.- Indemnización global;
- XII.- Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas;
- XXI.- Sistemas de ahorro para el retiro.

Con este artículo queda claro los servicios y prestaciones que podemos encontrar en la Institución con carácter de obligatorias en cuanto a jubilaciones y prestaciones económicas de una pensión.

Carlos Reynoso Castillo da una descripción de cómo se maneja el Instituto:

1. Otorgar y administrar los diversos servicios a su cargo.
2. Vigilar la concentración de las cuotas, aportaciones y demás recursos que pueda disponer la institución.
3. Satisfacer las prestaciones a su cargo, así como cubrir todos los gastos que originen sus servicios.
4. Otorgar jubilaciones y pensiones en la forma, cantidad y medida que lo dispongan las leyes propias de los trabajadores al servicio del estado y siempre que los interesados hayan satisfecho los requisitos de ley para ello.
5. Realizar los actos jurídicos que exija al servicio.
6. Establecer prestaciones y servicios sociales en casos de incapacidad para el trabajo y enfermedad temporal; así como otorgan subsidios para impedimentos físicos o psíquicos, o por enfermedad o reposo derivados de un tratamiento médico.
7. Organizar a sus dependencias, fijando para cada una su estructura y funcionamiento. Vigilar el estricto cumplimiento de sus funciones y atender a los empleados en sus solicitudes para orientarlos en el mejor empleo de los servicios.
8. Expedir los reglamentos internos necesarios para una completa y eficaz prestación de los servicios, así como los manuales de administración y reglamentos de condiciones de trabajo generales y particulares para hospitales y clínicas.
9. Difundir entre las personas incorporadas a sus servicios los conocimientos y prácticas de previsión social que ayuden al mejor desempeño de sus funciones.

Con el anterior listado podemos decir cuales son las obligaciones y responsabilidades del instituto, son muchas ya que tiene diferentes áreas para poder sobre vivir y por lo mismo atender reglamentar y administrar.

## *1.12. Instituto Mexicano de la Seguridad Social.*

Ignacio Carrillo nos da su ilustración la cual reza así: "Desde el punto de vista jurídico, parece corresponder esencialmente a un seguro obligatorio del salario de los afiliados, o mejor, de su fuerza de trabajo, cuyo valor social está representado por el salario.

Es, en México, un servicio público nacional que se propone prevenir o reparar las consecuencias de los riesgos naturales y sociales a que están expuestos los trabajadores."<sup>33</sup>

Con lo anterior podemos decir que el salario define todo dentro del seguro social, con lo cual no se esta de a cuerdo por que todos debemos tener derecho a todas las prestaciones aun siendo el sueldo mínimo, además en México es un servicio nacional y existe para prevenir o reparar los riesgos a los cuales son vulnerables los trabajadores, tomando en cuenta que es el Instituto primordial de la seguridad social más no el único.

Esta Institución es un organismos descentralizado, al igual que el ISSSTE, y también tiene patrimonio y personalidad jurídica lo cual no los especifica la misma ley del seguro social en los siguientes artículos:

Artículo 3 "La organización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto a esta ley y demás ordenamientos legales sobre la materia."

Artículo 5 "La organización y administración del Seguro social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público

---

<sup>33</sup>Supra ob.cit., p. 55.

descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores públicos social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo."

Sus siglas con las que todos los mexicanos lo reconocemos son IMSS atendiendo a todos los trabajadores de iniciativas privadas, y es el instituto de seguridad social más grande de México lo cual encuentra su fundamento legal en el siguiente artículo de la Ley del seguro social.

Artículo 4."El seguro social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos."

### ***1.13. Jubilación.***

Quien nos da una pequeña definición de jubilación es Blasco:" la Jubilación genera ,la necesidad de una pensión sustitutiva del salario o renta del activo, una serie de servicios, especialmente sanitarios y de ocio y en general una política destinada a las necesidades de la llamada tercera edad..."

Menciona en esta definición que la jubilación es una pensión sustitutiva del salario y otorga una serie de servicios, especialmente sanitarios y de ocio, además de que esta destinada a las necesidades de las personas de la tercera edad. También nos comenta en un capítulo posterior que la Jubilación es:"...como el cese del trabajo como consecuencia de la invalidez sobrevenida a causa de la edad...dos aspectos importantes de la jubilación. El primero de ellos podemos vincularlo al derecho del trabajador a descansar después de una

dilatada vida laboral; a que la edad no supone un menoscabo en las facultades físicas e intelectuales del sujeto, que prefiere mantenerse en activo antes que adquirir la condición de pensionista.

Por tal motivo, parece necesario deslindar el concepto enfermedad-invalidez del de vejez-jubilación, dando una nueva dimensión a la prestación de jubilación: en su modalidad contributiva como justo descanso a la vida laboral...La jubilación ha sido tradicionalmente una de las prestaciones básicas de los sistemas de protección social <sup>34</sup>

Con lo anterior podemos decir que la condición de jubilado no es una situación de invalidez para realizar algún trabajo, sino que es una prestación importante dentro de la seguridad social para los trabajadores los cuales la puede adquirir por tiempo de cotización a la Institución de Seguro Social o bien por vejez y es un merecido descanso de la persona a tanto tiempo de trabajo, más no un consuelo para alguien que ya no puede seguir laborando por su vejez.

De pina Vara, Rafael nos dice que la Jubilación es un: "Acto administrativo en virtud del cual un funcionario o empleado público pasa del servicio activo al de jubilado, con derecho a una pensión vitalicia. Pensión que percibe el funcionario o empleado jubilado. Prestación de carácter laboral, contenida en algunos contratos colectivos de trabajo, que consiste en la entrega de una pensión vitalicia a los trabajadores cuando cumplen determinados requisitos de antigüedad en la empresa y edad, o en caso de invalidez."<sup>35</sup>. Podemos entender que la jubilación es un acto administrativo, es solo para los funcionarios y empleado públicos y se da cuando pasan de ser activos a jubilados y que esta prestación es una prestación laboral, en este caso se afirma: más que una prestación laboral es una prestación de seguridad social, y es obtenida a través de un contrato colectivo en los cuales se otorga beneficios

---

<sup>34</sup> Ibidem, pp.28 ,392 y 393.

<sup>35</sup> DE PINA VARA, Rafael, *Diccionario de derecho.*, ED: 17<sup>a</sup>, Ed: Porrúa, 1991, México.p.334.

mayores y uno de ellos es la jubilación. Esta definición limitó el campo de la pensión ya que no solo es para los funcionarios y empleados públicos como veremos en la siguiente definición.

De Buen Lozano nos apunta que la jubilación es "el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan una determinada edad, no esta contemplada expresamente en la Ley. Su reconocimiento se encuentra, por regla general, en la contratación colectiva y especialmente solo en empresas de sólida condición económica. Suele funcionar complementando las prestaciones derivadas de la seguridad social, de tal manera que los trabajadores que obtengan las pensiones de cesantía en edad avanzada o por vejez integren su ingreso con una prestación adicional a cargo de la empresa o a cargo, eventualmente, de un plan de pensiones de aportación mixta."<sup>36</sup>. Con dicha definición se amplía más el panorama, dejando por entendido que es una prestación adicional a cargo del patrón o bien de manera mixta y que se da en contratos colectivos, en empresas sólidas, para poder se supone solventar dicha obligación económica. Siendo la jubilación un gran avance dentro de la seguridad social y aumentando la economía de nuestra población de la llamada tercer edad, asiendo que no se devalué su prestación monetaria, a tal grado de perder su poder adquisitivo.

#### ***1.14. Pensión.***

Según el código civil una pensión alimenticia debe ser suficiente para cubrir todo lo que es alimentos y esto incluye: habitación, educación, alimentos y recreo. Eso es una pensión alimenticia. Esta definición es para recordar lo que cubre una pensión alimenticia en el código civil, y a continuación, lo que es la

---

<sup>36</sup> Supra op cit., Tomo II, p. 142.

pensión en materia de seguridad social la cual a diferente a la pensión alimenticia en materia civil no cubre los alimentos.

El autor José Jesús Rodríguez Tovar nos señala que "La bondad del sistema de pensiones en que se estuvo insistiendo al tratar las correspondientes al seguro de riesgo de trabajo, se da igualmente aquí en el seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, pues el goce de una pensión ofrece al asegurado y a su familia una base de seguridad económica."<sup>37</sup>. En esta explicación podemos darnos cuenta de que el sistema de pensiones es muy bondadoso, hay diferentes motivos por los cuales pueden obtener una pensión, y al final nos menciona el beneficio de recibir esta y es que ofrezca una seguridad económica para el y su familia.

Con esto terminamos con el capítulo de conceptos esperando que con las definiciones manifestadas sea más fácil dar a comprender el tema de esta tesis y el motivo por el cual se escogió.

---

<sup>37</sup> RODRÍGUEZ TOVAR, José Jesús, *Derecho mexicano de la seguridad social*, Ed: Escuela Libre de Derecho, 1989, México, p. 311.

## ***CAPITULO II. MARCO HISTORICO DELA JUBILACIÓN.***

Para poder entender por que se llevo al derecho de la jubilación se tocara un capítulo de historia.

### ***2.1. Como inicia la Seguridad Social en México.***

Es importante tocar el tema de la historia de la seguridad social ya que conforme fue avanzando se lograron grandes beneficios para los trabajadores y en ellos se encuentra la jubilación. Antes trataremos un poco de historia mundial y para esto se citara al autor Arce Cano el cual dice que hay etapas en la historia de la Previsión Social:

“a) Tiempos primitivos: la previsión se manifiesta de una forma rudimentaria o elemental. Manifestóse, en los primeros momentos, como una tendencia a conservar o reservar los artículos de primera necesidad en las épocas de su abundancia, para entender a las necesidades de la vida en las épocas en que pudiera carecerse de ellos. Nace de esta forma el ahorro, que se practica por el hombre cuando puede sustraer al consumo diario una parte de lo que la naturaleza o su trabajo le ofrecían, guardando aquella porción con el propósito de aumentar sus disponibilidades para atender a su subsistencia y la

de los suyos en los días por venir. Los romanos depositaban la mitad de los regalos que se les hacía en dinero para servirse de él en la vejez o invalidez. El pueblo hebreo constituye mutualidades de socorros y ayudas para indemnizar las pérdidas del ganado y para atender los riesgos personales, tales como enfermedades y defensa. Igualmente se fundaron tales instituciones en Egipto y China.

b) La previsión en la edad media: Incrementa a fines del siglo IX, y se manifestó a través de asociaciones que entre otras finalidades perseguía la mutualidad asistencia, en los casos de enfermedad, incendio o por viaje; y en las cofradías o hermandades, instituciones de carácter eminentemente católico y cuya finalidad principal era de atender los casos de enfermedad, invalidez y entierro, dotes de doncellas, etc. Estas instituciones fueron creadas en los principales países Europeos.

c) La edad moderna: Se caracteriza por que paralelamente con los Montepío, Mutualidades y sociedades de seguros, se desarrollo también en esta época, las cajas de ahorro..., son instituciones de previsión social que tienen una gran importancia por los beneficios que producen a los que a ellas llevan sus pequeños ahorros. La previsión, en esta época, adquiere un gran incremento por la atención que le prestan los gobiernos de todos los países, dictando acertadas disposiciones y muy particularmente a lo que se refiere a seguros voluntarios y sociales.

d) La previsión contemporánea: Constituye la base principal de la política social de los pueblos civilizados, mediante ella se han fomentado la constitución de las cajas de ahorro populares, las instituciones de economía en las grandes empresas mercantiles e industriales, las secciones benéficas en las entidades

cooperativas, y las asociaciones de mutualidad que dan origen al seguro privado.”<sup>1</sup>

Con esto tenemos elementos para darnos cuenta de que la previsión social a existido en todos los tiempos desde el momento en que se agruparon los seres humanos en sociedades, tuvieron la necesidad de organizarse y ahorrar para poder disfrutar un medio de subsistencia en tiempos difíciles como pueden ser cuando no se tiene una fuente de ingresos económicos, cuando se llega a la vejez y no tiene la posibilidad de seguir trabajando o ya no lo contratan por ser demasiado grande de edad, también por enfermedad o invalidez, que podría ser en nuestros tiempos las pensiones o jubilaciones. La Seguridad Social ha ido manifestándose de diferentes maneras a través del tiempo y cambiando constantemente según las necesidades de la sociedad

La seguridad social tiene en nuestro país antecedentes de hondas raíces prehispánicas:

La Lic. Alejandrina Ayala nos dice que “en la cultura Azteca, existía una organización mediante la cual se daba protección a los siervos que prestaban servicios al guía-sacerdote, al rey, a los ricos y poderosos: En la época colonial también hay una parte de seguridad social ya que en esta se elabora la primera “Declaración del Hombre Americano”, y la primera legislación sobre los indios: la legislación de los repartimientos y de la encomienda, en la que el encomendero se obligaba a dar protección aliento vestidos, educación, cultura, principios religiosos, entre otros., a cambio del trabajo que desempeñaba el indígena para el amo, el cual en caso de enfermedad estaba obligado a darles atención médica hasta que recuperaran su salud, y hospitalización. Aunque esta seguridad social duro poco por el poderío económico que adquirieron los

---

<sup>1</sup> ARCE CANO, Gustavo, *De los seguros sociales a la seguridad social*. Ed: Porrúa, México, 1972, pp. 39, 40 y 41.

Españoles el cual los deshumanizo a tal grado de ya tratar a los indígenas como cosas".<sup>2</sup>

El autor Miguel Cantón nos dice: en México podemos afirmar que "la previsión social surgió con el artículo 123 de la Constitución de 1917, aunque no podemos desconocer la existencia de formas incipientes de ellas en épocas anteriores; ya que Moctezuma constituyó en Culhucan un hospital y hospicio para impedidos y ancianos, donde deberían ser atendidos "como gente estimada y digna de todo servicio". En 1774 se funda el Monte de Piedad en México, terminada la época colonial, los insurgentes también se preocuparon por la materia. Ya en "Los Sentimientos de la Nación" el Generalísimo Morelos se acercaba a la idea de la Previsión Social."<sup>3</sup>

Con todo esto conocemos en definitiva el surgimiento de la Seguridad Social en nuestro País y en otros Países, pero en lo que a nosotros respecta en México se a logrado un gran avance, pero se pude lograr aun mucho más en beneficio de todos los trabajadores y la sociedad mexicana.

## 2.2. *ISSSTE.*

Como hemos visto en repetidas ocasiones anteriormente que el artículo 123 fue la verdadera apertura para la Seguridad Social, pero no se enfocaba a los trabajadores públicos como nos los describe el autor Miguel Caontón: "los servidores públicos no recibían protección especial alguna, ya que estaban sin

---

<sup>2</sup>CFR. AYALA HERRERA, Alejandrina , *Tesis Seguridad Social.* Ed: Escuela de derechos, México, 1981, pp. 39, 40 y 41.

<sup>3</sup> CANTÓN MOLLER., Miguel, *Derecho del trabajo burocrático.*, ED: 2ª, Ed: PAC, S.A. de C.V., México, 1991, p. 201

defensa por la falta de organización y en consecuencia solamente recibían algunas prestaciones concedidas graciosamente por los titulares.”<sup>4</sup>

En 1924, aparecen nuevas disposiciones que le confieren facultades a la Hacienda Pública para aplicar descuentos a núcleos de trabajadores para constituir un fondo de pensiones. Una década después, los empleados civiles incapacitados empezaron a recibir su jubilación. Este es el primer antecedente de la pensión por invalidez.

Posteriormente surge la Dirección de Pensiones Civiles (1925-1959), por disposición de la ley general de pensiones en 1925. El ISSSTE como ya vimos en el capítulo anterior, es un organismo público descentralizado, creado por decreto presidencial el 1º de octubre de 1960 y tuvo su antecedente más inmediato en la Dirección General de Pensiones.

La finalidad de la Ley fue estructurar un sistema en virtud del cual el propio trabajador, con la ayuda del Estado, contribuía a la formación de un fondo sobre el cual gravitaría el otorgamiento de pensiones, además de beneficiar con prestamos hipotecarios.

En esta Ley se contemplaban las pensiones por vejez e inhabilitación, las pensiones para los deudos del trabajador que a causa de sus labores perdía la vida y se ofrecía la pensión de retiro a los 65 años de edad y después de 15 años de servicio. Asimismo, una vez hecho, el pago de pensiones y los gastos de administración del fondo de pensiones, se empleaban los excedentes para otorgar préstamos hipotecarios

En ese periodo de iniciación, se comenzó a estructurar y organizar la dirección de pensiones, y para el efecto se crearon las oficinas que se estimaron necesarias: subdirección, departamento de pensiones, departamento

---

<sup>4</sup> Suprea op cit., p. 201.

de contabilidad, departamento de préstamos, departamento de ingenieros, departamento de estadísticas y la caja.

En 1938, el 1º de noviembre surge la federación de sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado, que en ese mismo año promulga su estatuto jurídico. -

El aspecto más relevante de este documento es que por primera vez se da a los trabajadores del Estado personalizada jurídica propia, garantizándole la seguridad en el empleo y la libre asociación para la defensa de sus intereses.

El 5 de marzo de 1946, se expidió una nueva Ley de pensiones civiles, pero su vigencia fue suspendida por el propio legislador y solo se aplicó a los trabajadores del magisterio y a los veteranos de la revolución.

Hacia el año de 1947, la Ley de pensiones sufre reformas significativas, tendentes a extender la gama de prestaciones, mejorar la calidad de las ya existentes e incorporar el régimen de la Seguridad Social a un mayor número de trabajadores y organismos públicos.

Se establece que la edad para recibir las pensiones fuera de 55 años con un mínimo de 15 años de servicio. También se amplían los seguros de vejez, invalidez, muerte, orfandad y viudez, así como el aumento a los montos para préstamos hipotecarios.

Se autorizó, a partir de esta Ley, que parte de los fondos de pensiones se canalizara para la construcción de colonias burocráticas dentro y fuera del D.F. En lo que se refiere a los servicios médicos, se amparó por primera vez a los trabajadores al servicio del Estado cubriendo únicamente accidentes laborales. Este servicio se subroga a hospitales particulares.

En 1959 se transformó y adicionó el apartado "B" del artículo 123 Constitucional y se incorporaron las garantías que el estatuto jurídico de la FSTSE (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado) había planteado para los servicios públicos.

Este mismo año, el Presidente Adolfo López Mateos presentó al congreso de la unión la iniciativa de Ley que daría origen al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado. Discutida y aprobada la Ley, la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro se transformó, en 1960, en el ISSSTE.

Por primera vez se concreta, en la Ley del ISSSTE, una visión integral de la Seguridad Social, que cubre tanto prestaciones relativas a la salud, como prestaciones sociales, culturales y económicas, haciéndose extensivo el beneficio a los familiares de los trabajadores.

La Ley que dio origen al Instituto, estableció un total de 14 prestaciones a favor de los trabajadores y sus familiares derechohabientes, de las cuales se encuentra por supuesto la jubilación. De esta manera algunas prestaciones que eran complementarias pasaron a ser obligatorias para el Instituto con la nueva Ley.

Posteriormente, el estatuto jurídico de los trabajadores al servicio del Estado quedó abrogado al expedirse el 28 de diciembre de 1963 la Ley Federal de los trabajadores al servicio de Estado, reglamentaria del apartado "B" al artículo 123 Constitucional, se incluyen los seguros, servicios y prestaciones establecidos, en el capítulo de la Seguridad Social como contraprestación de la relación laboral con el Estado.

Con todo lo anterior podemos dar por terminado y comprendido este tema ya que sabemos como fue que surgió este Instituto tal importante.

### 2.3. *La Ley del ISSSTE.*

En las décadas de 1920, el crecimiento acelerado de la economía y la consolidación del Estado hicieron necesaria la promulgación de las Leyes, así como la creación de Instituciones que sostuviesen con su estructura los diversos aspectos del bienestar social. Surgió así, por ejemplo, el proyecto de la Ley de Accidentes Industriales (1922), cuya aportación novedosa consistió en prever la creación de una caja de riesgos profesionales.

Nos dice Carlos Reynoso que “las primeras disposiciones en el tema se discutieron en el año de 1868 con motivo de la iniciativa de Ley que el Gobierno de Benito Juárez enviara al Congreso y en la cual ya se mencionaba que los familiares de oficiales y de tropa que perdieran la vida en una acción bélica, defendiendo al país, se le considerara en el Montepío correspondiente, así mismo a dichas personas que por los mismos motivos sufrieran una invalidez, se les otorgara “retiros”; posteriormente se volvió a abordar el tema en 1915 en el Estado de Yucatán en donde se incluía a los trabajadores del Estado.

1938 en donde se plasmaba la obligación de los Poderes de la Unión de otorgar no solo los servicios de higiene y prevención de accidentes, sino también servicio médico, farmacia e indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedades de trabajo, derechos por maternidad. La primera Ley del Seguro Social, más tarde en 1943 dejaría en suspenso estos derechos, al señalar que se analizarían las condiciones en que se organizan los seguros de la burocracia mexicana, quedando vigente aquella Ley de 1925, hasta el año de 1959 en donde se expide la actual Ley, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Esta Ley sería reformada en 1983, vigente a partir de 1984, y donde no solo se busco reorganizar administrativamente y financieramente al ISSSTE, sino que desde entonces se reconocen algunos criterios y prestaciones que en los hechos ya se venían

otorgando como el relativo a los servicios funerarios y prestamos para consumo de bienes duraderos, aparte se incluye, el tema de medidas preventivas; otro tema importante incluido en esta Ley son “pensiones dinámicas”. La Ley del ISSSTE tiene una competencia, en estricto sentido, para los trabajadores del Estado y en amplio sentido para otros entes públicos.”<sup>5</sup>

Con esta descripción de los antecedentes de la Ley del ISSSTE podemos saber que se forma por la laguna tan inmensa la cual existía en las Leyes de Seguridad Social en el ámbito de los trabajadores al servicio del Estado ya que no existía una Ley específica para su Seguridad Social, en la Ley de 1925 se deja en suspenso dichos derechos como nos los dice el autor y es hasta 1983 que se expide una Ley para el Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado. En la cual se separa de la anterior. Es la Ley de todos los servicios de Seguridad Social otorgados a las trabajadoras del Estado con la cual se llenan esas lagunas existentes en el tema como son la pensiones y jubilaciones entre otros servicios.

Durante el periodo de 1982—1988 se realizaron cinco reformas a la Ley del ISSSTE. La primera, en diciembre de 1982, para incluir en la Junta Directiva la participación de los coordinadores sectoriales en cuyas materias de actividad se desarrollan los principales programas del Instituto (salud, seguridad social y vivienda). Y la segunda en esa misma fecha, para actualizar el sistema de devolución de depósitos de vivienda constituidos de los trabajadores.

La tercera reforma del 27 de diciembre de 1983, al publicarse en el Diario Oficial de la Federación una nueva Ley que permitió aumentar de 14 a 20 el número de prestaciones, seguros y servicios otorgados sin necesidad de incrementar el monto de las cuotas del trabajador y aportaciones gubernamentales. Así también, se estableció la obligación de constituir, invertir

---

<sup>5</sup> REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Curso de Derecho Burocrático*, Ed: Porrúa, México, 1999, pp. 146, 147, 148 y 150.

y manejar reservas a través de dos regímenes financieros el de reparto anual y el de primas escalonadas, de llevar una contabilidad por separado para los fondos de cada seguro, prestación o servicio y de establecer el régimen voluntario de incorporación al Instituto.

A finales de 1984, se lleva a cabo la cuarta modificación a la Ley, por la cual se simplifican los trámites referentes a pensiones; se determina que la vivienda en renta pueda ser adquirida en propiedad por sus ocupantes; se otorgan facultades al Instituto para escriturar directamente los títulos de propiedad de las viviendas; se elimina la duplicidad de los créditos de vivienda para quedar bajo la administración única del fondo a una misma tasa de interés; además se establece la obligación de contar con reservas actuariales para la devolución de los depósitos de dicho fondo.

La quinta reforma de 1986, se da con el propósito de consolidar el proceso de reestructuración iniciando a fines de 1982 y se determina el destino de las cuotas y aportaciones que recibe el Instituto para las diversas prestaciones. Con esto tenemos lo más trascendente de su historia y las reformas que fueron cambiando todo lo referente a su Seguridad Social.

#### ***2.4. El surgimiento del Derecho a una Pensión en México.***

Durante la época colonial Hernán Cortés promovió, mediante Cédula Real, en 1526, la asignación de pensiones como compensación por servicios prestados durante la conquista en México. Nos menciona Cantón Meller "En la Constitución de 1824 se considera ya el pago de retiros y pensiones para los empleados de la federación. En 1875 se crea la primera Sociedad Mutualista de Empleados Públicos. Durante la dictadura del General Díaz se concede pensión

a profesores con treinta años de "servicio satisfactorios". En 1898 la Ley de Educación Primaria dispone el otorgamiento de pensiones a criterio del Ejecutivo"<sup>6</sup>

Aparecen disposiciones que confieren a la Hacienda Pública facultades para aplicar descuentos a diversos núcleos de trabajadores, ello con el propósito de constituir un fondo de pensiones. Una década después se comenzó a otorgar a los empleados civiles incapacitados una jubilación es éste el primer antecedente de la pensión por invalidez.

La Constitución de 1917 otorgó a la Seguridad Social carácter ineludible al incorporarla al artículo 123, con la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores, pensiones, habitaciones cómodas e higiénicas, escuelas, enfermerías y otros servicios. resalto, además la obligatoriedad de la capacitación y la prerrogativa de los trabajadores a organizarse para garantizar estos derechos.

Además por la Ley algunos empleados gozaban de antemano de garantía de seguridad como el caso del servicio exterior mexicano y correos. A partir de 1924 la Ley de organización de tribunales del fuero común del Distrito y territorios Federales, dispuso "que los Magistrados, Jueces y Oficiales que no gozaran de fortuna tuvieran derecho a ser pensionados.

Sin embargo, persistía el hecho de que un buen grupo de empleados públicos se encontraban al margen de los beneficios de la Seguridad Social que apenas estaban en proceso de gestación. La preocupación gubernamental por unificar prestaciones y servicios, así como de garantizar el acceso a todos los trabajadores del Estado dio por resultado que el 12 de agosto de 1925 se promulgara la Ley General de Pensiones.

---

<sup>6</sup> Supra, ob cit, p. 201.

En 1924 surge la Ley de pensiones civiles como ya hemos visto en un tema anterior, en esta Ley se contemplaban las pensiones por vejez e inhabilitación, las pensiones para los deudos del trabajador que a causa de sus labores perdía la vida y se ofrecía la pensión de retiro a los 65 años de edad y después de 15 años de servicio. Asimismo, una vez hecho, el pago de pensiones y los gastos de administración del fondo de pensiones.

Así se pudieron cristalizar las inquietudes sociales, Ya consumada la independencia, en 1924, aparecen nuevas disposiciones que le confieren facultades a la Hacienda Pública para aplicar descuentos a núcleos de trabajadores para constituir un fondo de pensiones.

Hacia el año de 1947, la Ley de Pensiones sufre reformas significativas, se establece que la edad para recibir las pensiones fuera de 55 años con un mínimo de 15 año de servicio.

## ***2.5. El surgimiento de la Jubilación en México.***

Dice Cantón Moller "Por decretó del 12 de febrero de 1834 se reconoce el derecho a la jubilación por incapacidad."<sup>7</sup>. También encontramos en la tesis de el Lic. Héctor Olmos lo siguiente: "La primera vez que se mencionó la jubilación de manera realmente formal fue el 17 de julio de 1912, en cuyo programa de trabajo se pedía la jubilación e indemnización a empleados, esto en la convención de la Alianza de Ferrocarrileros. La gran Orden de Maquinistas, Garroteros, y fogoneros que sostuvieron la publicación (El Trenista), cuando el Congreso Constituyente de 1917 inició sus labores, esta Orden presentó sugerencias para que se establecieran normas constitucionales

---

<sup>7</sup> Supra, ob cit, p. 201

protectoras de la clase obrera, dentro de estas sugerencias estaba la cuarta; que se refería a la jubilación de empleados antiguos.

La Orden de Maquinistas y Fogoneros de locomotoras, celebró en marzo de 1920, su segunda convención que trató de formular contratos para maquinistas y fogoneros llevando la mira de implantar una reglamentación a base de 8 horas de trabajo, conseguir indemnizaciones jubilatorias y pensiones. En el acta que puso fin a la huelga de la sociedad mutualista de despachadores y telegrafistas, ferrocarrileros en 1920, se convino a solucionar las dificultades en la forma siguiente ... 12.-Se discutirá en la próxima convención lo relativo a la jubilación de empleados que tengan 25 años o más de servicios. Dicha convención debía de celebrarse en enero de 1921.

Sin embargo, no hay ningún documento legal hasta la reglamentación del 13 de julio de 1925, en cuyo capítulo XV y bajo el rubro "de las pensiones", en el cual se reconoce y reglamenta la jubilación de un modo firme y seguro. En el Contrato de Trabajo celebrado entre los ferrocarriles Nacionales de México y la Alianza de los Ferrocarrileros Mexicanos, puesto en vigor en marzo de 1930, en su capítulo XVI, incluye bajo su rubro de "Jubilaciones", la reglamentación de la misma de los artículos 288 al 298.

Por último, es necesario citar el laudo dictado por el Presidente Cárdenas en 1935, nombrado árbitro por la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores de la República Mexicana, en el cual se dan las bases y reglas para la jubilación. Estas reglas y bases habrían de pasar a formar parte de los futuros contratos colectivos. Desde entonces podemos decir que surgieron nuevos contratos colectivos de trabajo, incluyendo capítulos de pensiones de jubilación o de retiro.

En 1934 los empleados civiles incapacitados empezaron a recibir su jubilación. Pero la base principal, como ya hemos visto, fue cuando surgió la

Dirección de Pensiones Civiles la cual marco la pauta para la Seguridad Social de los trabajadores del Estado y el cual paga una pensión a los trabajadores, posteriormente se cambio a la modalidad de la jubilación.”<sup>8</sup>

En la Tesis de la Lic. Adriana Sánchez nos menciona un poco de los antecedentes mundiales y en México acerca de la jubilación y nos dice: “En el mundo: La jubilación tuvo sus inicios en el siglo antepasado y sus primeras realizaciones en campos muy limitados, por ejemplo: en algunos seguros privados. Después en reglamentaciones hechas por determinados gobiernos a favor de los trabajadores, posteriormente en relación con sus empleados públicos y, por último, aparece en algunos contratos colectivos. Sus primeros escenarios sería las naciones más evolucionadas y ricas en esos momentos como Alemania e Inglaterra, extendiéndose después a países como Francia e Italia, en Argentina se crea la primera caja de jubilaciones, la del personal civil, creada en 1904.

En México: Para los empleados públicos se estableció en 1925, al crearse la Caja de Jubilaciones y Pensiones de los empleados públicos. En el ámbito de las relaciones laborales regidas por contratos de trabajo, aparece la jubilación para los trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México, por acuerdo presidencial del General Lázaro Cárdenas, en 1935, que reúne en un solo convenio disposiciones que se aplicaron anteriormente a diversas especialidades. Este sistema contractual establece requisitos de edad mínima de 60 años y como regla general 30 años de servicios efectivos en los varones y 25 en la mujer, concediéndose también jubilación en caso de incapacidad por enfermedad o agotamiento físico, con un requisito mínimo de 15 años de servicios efectivos; igualmente se señala una pensión que no podía ser excedida en ningún caso.

---

<sup>8</sup> OLMOS ARREDONDO, Héctor, *Tesis: La jubilación en México*, Ed: UNAM., México, 1985, pp: 40 y 42 a la 45.

Posteriormente a la expropiación en las empresas extranjeras, se establece el sistema de jubilaciones para los trabajadores de Petróleos Mexicanos, exigiendo como requisito: un mínimo de 55 años de edad y 25 de servicios a la empresa, la pensión se calculaba con base elástica en el promedio de los salarios ordinarios, que hayan disfrutado los trabajadores en puestos permanentes, concediéndose pensión de menor cuantía en los casos de incapacidad total permanente, derivada de un riesgo profesional después de 15 años de servicios interrumpidos.

En el contrato colectivo de trabajo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., y sus asociadas, en 1978-1980 fue de las primeras organizaciones descentralizadas en establecer la jubilación en los contratos colectivos de trabajo. ubicada a partir de la cláusula 64 del contrato colectivo se desglosa el derecho a la jubilación, los aspectos más importantes son 25 años de servicio y 55 de edad o 30 años de servicio sin límite de edad y las mujeres a los 25 años de servicio sin límite de edad.

Posteriormente surge otro contrato colectivo en el cual se establece la jubilación y es el de Petróleos Mexicanos, establecida en la cláusula 148 con las siguientes condiciones: 25 años de servicio y 55 de edad, para tener derecho a percibir el 80% de su salario de su salario que hubiesen tenido por lo menos 120 días antes de la fecha de la jubilación, mas de 24 años de servicio se incrementa un 4% la pensión, hasta llegar a recibir un 100% de sus percepciones normales.

Otro contrato colectivo de trabajo importantísimo fue el de Ferrocarriles Nacionales de México en donde los requisitos para jubilarse son los siguientes: 60 años de edad y 15 años de servicio efectivos, sin embargo, no se tomará en cuenta la edad cuando cumplan 30 años de servicio si se trata de varones, y 25 si son mujeres. Cuando falleciere un jubilado, la empresa entregará al sindicato como auxilio económico, una cantidad que equivalga a tres

mensualidades de pensión, para que dicho organismo la haga llegar a la viuda que hubiere dependido económicamente del fallecido. A falta de viuda (o), concurren a la concubina por los hijos menores de 18 años, o mayores en caso de que sean incapaces en un 50% o más, con iguales derechos de los hijos menores, concurre la concubina. A falta de hijos, viuda(o) o concubina y ascendientes, la indemnización se repartirá proporcionalmente entre las personas que sostenía el trabajador o quienes dependían de él según lo resuelva la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.”<sup>9</sup>

Como podemos observar el antecedente principal en nuestro país se encuentra en los contratos colectivos ya que en ellos es donde se establece este beneficio y no en la Ley Federal del Trabajo por lo cual nos damos cuenta que suceden en las empresas con alto poderío económico y en donde están organizadas a través de un sindicato el cual pide y vela por su intereses, y también este beneficio lo reciben los trabajadores del Estado, en deducción con lo expuesto anteriormente podemos decir que este beneficio solo llega a un sector reducido de los trabajadores del país y que la mayoría se tiene que conformar una pensión insuficiente para su supervivencia. El siguiente tema trataremos los haberes como un punto de referencia.

## ***2.6. El surgimiento de los Haberes de retiro.***

El hecho de que el Monte Pío Militar fundado bajo las disposiciones del Reglamento de 20 de abril de 1761, en 7 años de funcionamiento tuviera a su cargo obligaciones imposibles de cumplir, por que en esa fecha los pensionados y viudedades ascendían a cerca de cinco millones anuales. Cuando las contribuciones de las personas en él comprendidas no llegaban ni por lo menos

---

<sup>9</sup> CFR. SANCHEZ CARRILLO, Adriana. *Tesis: La jubilación en el Derecho Mexicano.*, Ed. Escuela Libre de Derecho, México, 1981, pp. 2, 3, 33, 34 y 39.

a la mitad, determinó la reducción de las pensiones a las tres cuartas partes de su dotación primitiva y que se hicieran las modificaciones respectivas al Reglamento. El nuevo Reglamento conservó sin embargo, la asignación de seis mil dobles anuales con cargo al Real Erario y estableció que a todo individuo al ingresar al Real Servicio en cualquiera de las clases comprendidas en el Monte se le retendría una mesada entera del primer sueldo.

El 28 de octubre de 1811, como premio o estímulo a los militares y a quienes perecieron por haber hecho algún servicio a la patria "en la lucha contra el enemigo común" las Cortes Generales decretaban en Cádiz pensiones a las familias de los Oficiales que fallecieran en "función de guerra," o a consecuencias de heridas recibidas en acciones de armas; en los términos del Reglamento del Monte Pío Militar y establecían que si hubieran nuevas pensiones, el Erario Público concedería el déficit.

Este decreto se hizo extensivo a América por disposición del Rey al resolver la consulta de su Tribunal de Guerra y Marina ordenándose que con arreglo a sus disposiciones habrían de regular las pensiones que se concedieran a los familiares de las personas fallecidas en acciones de armas.

El 29 de noviembre de 1823 el Poder Ejecutivo mexicano establecía el sistema de pagos de las pensiones en la Tesorería o en la administración de Rentas de los domicilios de las viudas y huérfanos de los empleados, encomendados a los Pagaderos y Tesoreros el cumplimiento de esta disposición y, al efecto, se exigió a las Juntas de los Montes Píos la entrega de "las constancias y noticias.". La preocupación del Estado Mexicano en lo que respecta a pensiones continuo manifestándose y de este modo el Presidente de la República por conducto de Ministerio de la Hacienda resolvió que el pago de retiros y pensiones debía sujetarse a reglas especiales tendientes a fiscalizar tales beneficios mediante la identificación de los interesados.

Aproximadamente treinta días después el Congreso General Constituyente decretaba la extinción de los Montes Píos de Ministros y Oficinas resolviendo que sus fondos y los descuentos que se hicieren en lo sucesivo a los empleados incorporados a ellos se agregarían a la hacienda pública; el pago de pensiones se haría por Comisarías y demás Oficinas conforme a los Reglamentos de la materia y que los descuentos de los empleados incorporados en los Montes Píos correspondientes a los Estados, se enterarían por las Administraciones de la Hacienda de éstos a las Comisarías respectivas para que el Gobierno General continuara el pago de las pensiones correspondientes.

Con todo lo anterior se abarcó lo más fundamental de la historia de los haberes de retiro para los militares, y ya que como hemos visto, los trabajadores del Estado y la milicia se aseguraban en una misma Ley y posteriormente se separaron para un mejor control de pensiones y de las diferencias que hay en cada uno de los servicios ya que por este mismo no pueden estar en el mismo régimen de jubilaciones.

En el siguiente capítulo trataremos los cambios que han sufrido las pensiones y jubilaciones y por supuesto de su evolución.

## ***2.7. Los cambios a través del tiempo de las Pensiones y todos los sistemas para el retiro existentes en México.***

Nos cuenta el Ingeniero Miguel Guerra Cruz que “En cuanto a las pensiones encontramos que en el artículo 37 de la Ley del Seguro Social, reformada el 28 de febrero de 1949, previene la concepción de pensiones en

caso de incapacidades por riesgos profesionales a los asegurados, y en caso de muerte a las viudas, huérfanos y ascendientes.

Por su parte el capítulo V de la Ley del Seguro Social previene el caso de pensiones (por riesgos no profesionales) en los casos de invalidez, vejez y cesantía. Y en caso de muerte, pensiones a viudas y huérfanos.

El artículo Octavo Transitorio de las Reformas a la Ley de 28 de febrero de 1949, se concedió una prerrogativa a los asegurados inscritos antes de esa fecha y que tuvieran por lo menos acreditadas cincuenta semanas de cotizaciones en los dos años inmediatos anteriores a la Reforma. Esta prerrogativa consistió en reconocerlo, al presentarse el siniestro, como cumplido el plazo de espera de doscientas semanas que señalaba la Ley para tener derecho a las pensiones de invalidez, viudedad y orfandad, siendo esta la razón por que, a partir de esta fecha, las pensiones señaladas crecen a un ritmo acelerado, que no tiene comparación con los años anteriores.

La Seguridad Social por definición o por esencia, tiene entre sus objetivos la protección y el amparo a los ancianos incapacitados, que han sido eliminados de la vida productiva y en la medida en que el Estado vigila y hace que se cumpla esa humanitaria misión, su autoridad, respeto y prestigio se acrecientan porque todos le reconocen el mérito de ser el primer procurador del bienestar público"<sup>10</sup>.

En este tema nos damos cuenta que las pensiones anido aumentando a beneficio de los trabajadores y sus familias y por supuesto las diferentes modalidades que existen para pensionarse, así como las incapacidades que también son importantes ya que son un seguro económico al igual que las pensiones para el trabajador. Y tenemos que hacer conciencia de que se ha

---

<sup>10</sup>Ing. GARCÍA CRUZ, Miguel, *La Seguridad Social en México Bases, Evolución, Importancia Económica, Social y Cultural*, Tomo: II, Ed: Merones, México, 1973, pp: 142, 144 y 231.

hecho mucho por la clase trabajadora y todo esto se ha logrado con mucho esfuerzo y al paso de los años y aun se puede lograr mucho más por las pensiones y jubilaciones, así como por todo nuestro sistema de Seguridad Social mexicano a nivel Nacional y para todos y cada uno de los trabajadores, ya sean trabajadores del Estado o de la participación privada.

A continuación en el siguiente Capítulo veremos todo lo relacionado a las reformas propuestas para hacer una jubilación digna para todos los trabajadores y no solo para unos cuantos que tienen el privilegio de los contratos colectivos en donde se les concede dicho derecho.

### ***CAPITULO III. MARCO JURÍDICO DE LAS PENSIONES Y JUBILACIONES EN MÉXICO.***

En este capítulo veremos todo lo referente a la legislación que hay en el tema, como por ejemplo lo que marca la Constitución, junto con las Leyes de Seguridad Social.

Además se harán notar las diferencias entre jubilación y pensión ya que muchas personas las confunden como si fueran sinónimos y no como si fueran distintos derechos adquiridos por el trabajador para subsistir en la vejez, después de un largo tiempo de trabajo.

#### ***3.1. Artículo 123 de nuestra Carta Magna.***

En este tema nos podremos dar cuenta de lo que nos dice la Constitución acerca de los trabajadores en general, y por lo que se abarcaran partes de este artículo, las cuales son de interés por ser importante en el tema de este trabajo, y lo dividiremos en secciones:

Al inicio el artículo dice lo siguiente: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de

empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley". En esta parte podemos observar que conforme a la Constitución todo trabajador debe de recibir Seguridad Social. "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

"XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o ejercicio de su profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar una indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares". Podemos darnos cuenta que en esta fracción le dan la importancia debida a la seguridad social a los aspectos más imprescindibles pero en cuanto a los trabajadores no asalariados hace falta mucho ya que se desentienden los patrones y el Gobierno de su seguridad social.

"XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados;". Aquí tenemos lo referente a la habitación de los trabajadores.

"B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

XI La seguridad social se origina conforme a las siguientes bases mínimas". En el apartado B del mismo artículo se toma en cuenta también a los trabajadores del Estado y a continuación copiaremos algunas fracciones que son importantes para efectos de este tema.

a). Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;

b). En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho del trabajo por el tiempo que determine la Ley.

c). Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestión; gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutaran de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;"

En estos incisos podemos ver que nuestra carta magna nos da una seguridad económica y estabilidad laboral, en el caso de que por falta de salud u otras causas se tenga que dejar por un periodo el trabajo o de manera definitiva

d). Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley;

f). Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

En estos incisos ya se toma en cuenta a los familiares, así como también los trabajadores tienen garantizada una vivienda digna y decorosa por lo menos en teoría, por que para poder conseguir un crédito es difícil ya que se otorgan por medio de sorteos. Podemos decir con bases que este artículo es la plataforma principal para la Seguridad Social como ya hemos visto, pero con decepción podemos observar que también carece de profundidad ya que deja muchas cosas en laguna.

También tomaremos algunos aspectos de el artículo 4 Constitucional por estar ligado a la previsión social ya que es nuestra base de la seguridad social y dice así:

El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud, La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de

salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.

Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. La Ley determinará los apoyos a la protección de los menores a cargo de las instituciones públicas. Este artículo es el principio a la seguridad social ya que en el se establecen los elementos básicos de la previsión social.

En este artículo de nuestra Ley suprema observamos claramente que defiende la igualdad entre los hombres y las mujeres por lo que en materia de la seguridad social hace falta porque ala mujer se le beneficia mucho más que al hombre y sobretodo en la jubilación, y también protege la salud de todos los mexicanos, y menciona los deberes de los padres de resguarda la estabilidad de sus hijos en cuanto a su salud física, mental y en todos los aspectos.

### ***3.2. La Ley Federal del Trabajo y la Jubilación.***

Podemos decir que la jubilación no se encuentra establecida en la Ley Federal del Trabajo, si no que acepta la creación de esta en los contratos colectivos de trabajo bajo condiciones laborales y beneficios desde luego mayores a los determinados en la Ley, y por supuesto estos beneficios los fijan los sindicatos y los patrones en común acuerdo.

Como podemos ver en el siguiente artículo se encuentra la jubilación permitida en los contratos colectivos de trabajo y de hecho se le defiende ese derecho.

Artículo 249 Cuando algún trabajador este próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo solo podrá rescindirse por causa particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. A falta de disposición expresas se estará a lo dispuesto en el artículo 161.

Este artículo garantiza a los trabajadores que los patrones que quieran eludir su obligación adquirida por el contrato colectivo de trabajo, no lo hagan cuando ya prácticamente se gana el derecho a la jubilación. Concluyendo en este artículo se puede decir que la Ley menciona la posibilidad de la jubilación implantada en el contrato colectivo de trabajo, más no se establece en ella expresamente. Lo que observamos también, es que esta seguridad que da la Ley es solamente establecida en cuanto a lo referente a los ferrocarrileros lo cual esta dejando a la deriva a los demás trabajadores beneficiados por la jubilación. Y también citaremos el artículo 161 ya que es una de las garantías de la estabilidad en el trabajo y el cual dice:

“Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón sólo podrá rescindirla por algunas de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposibles 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 otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Para finalizar con este tema diremos que este artículo protege a todos los trabajadores en cuanto a la estabilidad del trabajo y por supuesto a los trabajadores que tienen el beneficio de la jubilación como dice el artículo anterior, sólo que esta protección es a partir de los 20 años de antigüedad.

### ***3.3. La Jubilación de los trabajadores al servicio del Estado.***

Para empezar con este tema citaremos varios artículos de la Ley del ISSSTE ya que en ella se establece la seguridad social de los trabajadores de el Estado esto para saber de que se trata esta modalidad de pensión y como se les otorga ya que los trabajadores del Estado son los principales beneficiarios de la jubilación y de hecho se generaliza ya que la Ley no hace distinción alguna ha un sector de estos trabajadores como veremos a continuación:

Artículo 48."El derecho a las pensiones de cualquier naturaleza nace cuando el trabajador o sus familiares derechohabientes se encuentren en los supuestos consignados en la Ley y satisfaga los requisitos que la misma señala."

Con este artículo se abarca a todas las modalidades de pensiones y nos dice que el derecho a la pensión es cuando cualquier sujeto se encuentra en el supuesto y requisitos que la Ley establezca, sólo que le faltó mencionar a los contratos colectivos de trabajo ya que en ellos se da la mayoría de las jubilaciones y con diferentes condiciones para obtener el derecho.

Artículo 49. El Instituto estará obligado a otorgar la pensión en un plazo máximo de 90 días, contados a partir de la fecha en que reciba la solicitud con la documentación respectiva así como la constancia de licencia prepensionaria, o en su caso, el aviso oficial de baja, sin perjuicio de que el trabajador pueda solicitar el cálculo de la pensión que le pudiera corresponder.

Si en los términos señalados en los párrafos anterior no se ha otorgado pensión, el Instituto estará obligado a efectuar el pago de 100% de la pensión probable que pudiera corresponder al solicitante que estuviera separado definitivamente del servicio, sin perjuicio de continuar el trámite para el

otorgamiento de la pensión y de que se finquen las responsabilidades en que hubieren incurrido los funcionarios y empleados del instituto y los de las dependencias o entidades que en los términos de las Leyes aplicables estén obligados a proporcionar la información necesaria para integrar los expedientes respectivos.

Cuando el Instituto hubiese realizado un pago indebido, en los términos de el párrafo anterior, por omisión o error en el informe rendido por la dependencia o entidad, se resarcirá el propio Instituto con cargo al presupuesto de éstas.

Todas las pensiones que se concedan se otorgarán por cuota diaria.

En este artículo podemos ver que la Ley señala un plazo mínimo para otorgar la pensión desde el momento en que la solicita para garantizarle al trabajador que no estará mucho tiempo sin remuneración económica y aunque hubiera problemas en el trámite de su pensión no se que dará sin ella claro esto si es que existe el derecho.

Artículo 51. Las pensiones a las que se refiere este Capítulo son compatibles con el disfrute de otras pensiones, o con el desempeño de otros trabajos remunerados, de acuerdo a lo siguiente:

- I. La percepción de una pensión por jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicio o por cesantía en edad avanzada, con:
  - a) El disfrute de una pensión de viudez o concubinato derivado de los derechos del trabajador y pensionistas; y
  - b) El disfrute de una pensión por riesgo de trabajo.
- II. La percepción de una pensión de viudez o concubinato con:

a) El disfrute de una pensión por jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios, por cesantía en edad avanzada o por invalidez, derivadas por derechos propios como trabajador;

b).El disfrute de una pensión por riesgo de trabajo ya sea por derechos propios o derivados de los derechos como cónyuge o concubinario del trabajador o pensionista; y

c).El desempeño de un trabajo remunerado que no implique la incorporación al régimen de esta Ley; y

III. La percepción de una pensión por orfandad, con el disfrute de otra pensión igual proveniente de los derechos derivados de otro progenitor.

En el caso de la fracción anterior, las sumas de las cuotas no podrá exceder de la cantidad fijada como cuota máxima, en los términos del artículo 57.

Aquí nos damos cuenta que se puede recibir algunas modalidades de pensiones o jubilaciones al mismo tiempo sin perjuicio alguno, pero claro que no sobrepasen la suma de ambas pensiones el máximo que marque la Ley, y también el recibir una pensión y tener un trabajo remunerado.

Artículo 54 Para que un trabajador o sus familiares, en su caso, puedan disfrutar de una pensión, deberán cubrir previamente al Instituto los adeudos existentes con el mismo por concepto de las cuotas a que se refiere el artículo 16 fracciones de la II a la V. Al transmitirse una pensión por fallecimiento del trabajador o pensionista, sus familiares tendrán la obligación de cubrir los adeudos por concepto de créditos a corto plazo que se hubieran concedido al mismo.

En este artículo podemos decir que se le hereda una deuda a los familiares cuando el trabajador no termino de pagar un crédito, con lo cual no estamos totalmente de acuerdo ya que si no tienen la posibilidad económica de poder pagar dicha deuda se quedaran sin el beneficio de la pensión o en su defecto será reducida hasta que se pague el total de la deuda.

Artículo 55 Es nula toda enajenación, cesación o gravamen de las pensiones que esta Ley establece. Devengadas o futuras, serán inembargables y sólo podrán ser afectadas para hacer efectiva la obligación de administrar alimentos por mandamiento judicial y para exigir el pago de adeudos con el Instituto, con motivo de la aplicación de esta Ley.

Este artículo da una seguridad a los pensionistas de que no podrá ser embargada la pensión, pero da una pauta para proveer alimentos en los términos que establece la misma Ley, con lo cual el trabajador puede estar tranquilo ya que recibirá la pensión si ya genero el derecho.

Artículo 56 A los trabajadores que tengan derecho tanto a pensión de retiro por edad o tiempo de servicios, como a pensión por invalidez, por causas ajenas al desempeño del trabajo, se les otorgará solamente una de ellas, a elección del interesado.

Aquí podemos observar que a un trabajador que haya generado derechos a más de una pensión, de la modalidad que estas sean, no podrá recibir más de una y solo se le proporcionará alguna de estas, a elección del propio pensionista.

Artículo 57 La cuota mínima y máxima de las pensiones, con la excepción de las concedidas por riesgo de trabajo, serán fijadas por la Junta Directiva del Instituto, pero la máxima no podrá exceder del 100% del sueldo

regulador a que se refiere el artículo 64 aun en el caso de la aplicación de otras Leyes.

La cuantía y las pensiones se incrementarán conforme aumente el salario mínimo general para el Distrito Federal, de tal modo que todo incremento porcentual a dicho salario se refleje simultáneamente en las pensiones que paga el Instituto.

(R) La cuantía de las pensiones se aumentará anualmente conforme al incremento que en el año calendario anterior hubiese tenido el Índice Nacional de Precios al Consumidor, con efectos a partir del día primero del mes de enero de cada año.

(A) En caso de que en el año calendario anterior el incremento del Índice Nacional de Precios al Consumidor resulte inferior a los aumentos otorgados a los salarios básicos de los trabajadores en activo, las cuantías de las pensiones se incrementarán en la misma proporción que estos últimos.

(A).De no ser posible la identificación del puesto, para el incremento que corresponde a la pensión respectiva, se utilizara el Índice Nacional de Precios al Consumidor como criterio de incremento.

Los jubilados y pensionados tendrán derecho a una gratificación anual igual en números de días a las concedidas a los trabajadores en activo, según la cuota diaria de su pensión. Esta gratificación deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, de conformidad con las disposiciones que determina la Junta Directiva. Asimismo, tendrá derecho a su proporción, a las prestaciones de dinero que le sean aumentadas de manera general a los trabajadores en activo siempre y cuando resulten compatibles a los pensionados.

Observamos que la Ley establece la manera de aumentar las pensiones anualmente pero si el puesto no es encontrado, se aumentara conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor lo cual no es suficiente ya que la pensión termina siendo raquítica y sin poder adquisitivo, y no se toma en cuenta que los aumentos reales de los precios de los productos básicos en conjunto rebasan el aumento de la jubilación.

### *3.4. Artículo 60 de la Ley del ISSSTE.*

En este tema nos daremos cuenta de el tiempo de servicio para jubilarse en el caso de los trabajadores del Estado y no solo nos enfocaremos a este artículo sino que también para comprenderlo mucho mejor tocaremos otros artículos que diferencian la jubilación por tiempo de servicio o por edad, al igual que habla de los montos de las pensiones.

Artículo 60."Tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o mas de servicios y las trabajadoras con 28 años o más de servicio e igual tiempo de cotización al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad, no siendo aplicables a éstas los dos últimos porcentajes de la tabla del artículo 63.

La pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo que se define en el artículo 64 y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja". En este artículo notamos que hay una diferencia en cuanto a las edades de los pensionados por el IMSS y los jubilados en el ISSSTE la cual es de las trabajadoras se jubilan con 28 años de servicio e igual tiempo de cotización al Instituto y por esta razón crea una

diferencia entre los trabajadores y las trabajadoras, así como estas con las trabajadoras integradas al IMSS y no es el único caso ya que existen otras diferencias del mismo tipo en contratos colectivos de organismos o empresas grandes, como ya hemos visto en el capítulo anterior, siendo las diferencias aun mayores, tema de que se abordara con posterioridad.

Artículo 61. "Tiene derecho a una pensión de retiro por edad y tiempo de servicios, los trabajadores que habiendo cumplido los 55 años, tuviesen 15 años de servicio como mínimo e igual tiempo de cotización al Instituto".

Esta modalidad de pensión es la de cesantía en edad avanzada lo cual también marca una diferencia como el anterior artículo ya que, es de 10 años menos de edad de los pensionistas del IMSS, situación que se repite en algunos contratos colectivos en el que los trabajadores se pueden jubilar con menor edad como en el ejemplo anterior.

Artículo 62 "El computo de los años de servicio se hará considerando uno sólo de los empleos, aun cuando el trabajador hubiese desempeñando simultáneamente varios, cuales quiera que fuesen; en consecuencia, para dicho computo se considerará, por una sola vez, el tiempo durante el cual haya tenido o tenga el interesado, el carácter de trabajador". Esto quiere decir: a los trabajadores que tengan dos o más empleos a la vez y en ambos haya generado el derecho de jubilarse, se toma sólo uno de estos para dicho efecto y solo se hará una sola vez el computo de los años de servicio y de cotización al Instituto.

Artículo 63 El monto de la pensión de retiro por edad y tiempo de servicio se determinará de acuerdo con los porcentajes de la tabla siguiente:

15 años de servicio -----	50%
16 años de servicio -----	52.5%
17 años de servicio -----	55%

18 años de servicio -----	57.5%
19 años de servicio -----	60%
20 años de servicio -----	62.5%
21 años de servicio -----	65%
22 años de servicio -----	67.5%
23 años de servicio -----	70%
24 años de servicio -----	72.5%
25 años de servicio -----	75%
26 años de servicio -----	80%
27 años de servicio -----	85%
28 años de servicio -----	90%
29 años de servicio -----	95%

Con este artículo podemos observar que aunque no se haya cumplido el tiempo de servicio y de cotización al Instituto se podrá obtener una pensión equivalente al tiempo de servicio prestado si por alguna razón se tiene que abandonar el trabajo antes del tiempo establecido por la Ley.

Artículo 64 Para calcular el monto de las cantidades que correspondan por pensión en los términos de los artículos 60, 63, 67, 76, y demás relativos de esta Ley, se tomará en cuenta el promedio del sueldo básico en del último año inmediato anterior a la fecha a la baja del trabajador o de su fallecimiento.

Esto nos dice que el ultimo sueldo se considerara para el otorgamiento de la pensión no obstante que el trabajador haya tenido diferentes sueldos en todo su tiempo de servicio y por consecuencia de cotización aunque estos hayan sido inferiores o superiores al ultimo.

Artículo 65 El derecho del pago de la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios comenzará partir del día siguiente a aquél en que el trabajador hubiese percibido el último sueldo antes de causar baja.

Esto les garantiza a los trabajadores que no se les dejara de pagar ni un sólo día de pensión ya que su derecho a esta empieza al siguiente día de haber causado baja del activo.

Artículo 66 El trabajador que se separa del servicio después de haber cotizado cuando menos 15 años al Instituto podrá dejar la totalidad de sus aportación con objeto de gozar de las prerrogativas de que al cumplir la edad requerida para la pensión se le otorgue la misma. Si falleciera antes de cumplir los 55 años de edad, a sus familiares derechohabientes se le otorgará la pensión en los términos de esta Ley.

En este artículo podemos observar que al trabajador se le da una garantía de aunque no tengan la edad señalada por la Ley se le puede reservar el derecho hasta cumplida la edad o bien si fallece antes a sus familiares siempre y cuando se haya generado el derecho con un mínimo de 15 años por lo menos.

Artículo 67 La pensión por invalidez se otorgara a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiese contribuido con sus cuotas al Instituto cuando menos por 15 años. El derecho al pago de esta pensión comienza a partir del día siguiente a la de la fecha en que el trabajador cause baja motivada por la inhabilitación. Para calcular el monto de esta pensión, se aplicara la tabla contenida en el artículo 63, en relación con el artículo 64.

Esta es la modalidad de pensión por invalidez, y como podemos notar es el mismo tiempo como mínimo que en las demás pensiones para poder disfrutar de esta y se aplicara el mismo criterio de las anteriores.

Artículo 75 El orden para organizar las pensiones a que se refiere este artículo será el siguiente:

I. La esposa supérstite sola si no hay hijos o en concurrencia con éstos si los hay y son menores de 18 años o que no lo sean pero estén incapacitados o imposibilitados parcial o totalmente para trabajar; o bien hasta 25 años previa comprobación de que está realizando estudios de nivel medio superior de cualquier rama de conocimiento en planteles oficiales o reconocidos y que no tengan trabajo remunerado.

II. A falta de esposa, la concubina sola o en concurrencia con estos solos cuando reúnen las condiciones señaladas en la fracción anterior, siempre que aquella hubiere tenido hijos con el trabajador o pensionista, o vivido en su compañía durante, los 5 años que precedieron a su muerte y ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el trabajador o el pensionista tuviera varias concubinas, ninguna tendrá derecho a pensión.

III. El esposo supérstite solo, o en concurrencia con los hijos o éstos solos cuando reúnan las condiciones a que se refiere la fracción I, siempre que aquel fuese mayor de 55 años, o éste incapacitado para trabajar y hubiere dependido económicamente de la esposa trabajadora o pensionada.

IV. El concubinario solo en concurrencia con los hijos o éstos solos cuando reúnan las condiciones y requisitos señalados en las fracciones I, II y III.

V. A falta de cónyuge, hijos, concubina o concubinario la pensión se otorgara a madre o padre conjunto o separadamente y a falta de éstos a los demás ascendientes, en caso de que hubiesen dependido económicamente del trabajador o pensionista durante los 5 años anteriores a su muerte.

VI. La cantidad total a que tengan derecho los deudos señalados en cada una de las fracciones, se dividirá en partes iguales entre ellos. Cuando fuesen

varios los beneficiarios de una pensión y alguno de ellos perdiese el derecho, la parte que le corresponda será partida proporcionalmente entre los restantes; y

VII. Los hijos adoptivos solo tendrán derecho a la pensión por orfandad, cuando la adopción se haya hecho por el trabajador o pensionista antes de haber cumplido 55 años de edad.

Este artículo da la regla a seguir para la repartición de la pensión, y en caso de ser necesario cuando existen más de un beneficiario a dicha pensión quienes tendrán derecho a esta y en que proporción y a falta de los principales beneficiarios a quien más se le otorgara esto siempre y cuando reúnan los requisitos señalados en el mismo artículo.

Artículo 76 Los familiares derechohabientes del trabajador fallecido, en el orden que establece el artículo 75 de la Ley, tienen derecho a una pensión equivalente al 100% de la que hubiese correspondido al trabajador en los términos de los artículos 57 y 63, o del artículo 83 en los casos del servidor público fallecido a los 60 años o más de edad con un mínimo de 10 años de cotización.

Los familiares derechohabientes del pensionista fallecido, en el orden establecido en el artículo 75, tiene derecho a una pensión equivalente al 100% del importe de la pensión que venía disfrutando el pensionista.

Aquí podemos notar que se les garantiza a los familiares con derecho a la pensión a recibir el 100% de ella la cual le correspondiera al trabajador y este hubiera fallecido con un mínimo de 60 años de edad y 10 años de cotizaciones, en la cual vemos el mínimo aumentado en la edad y disminuido en la cotización esto con el fin de proteger a los familiares que quedan desamparados con la muerte del trabajador, encontrando otra diferencia con la pensión de el IMSS.

Con esto tenemos ya la idea de lo que es la jubilación la que nos marca la Ley del ISSSTE en su artículo 60 a poyados en otros artículos para poder entender todo el procedimiento a seguir para obtener el derecho a ella, en las condiciones en las cuales se le otorgara y a quienes se les dará.

### 3.5. *La Jubilación en México.*

La jubilación en nuestro país no es una figura universal ya que son unos cuantos los beneficiarios, mientras que la mayoría de los trabajadores de este país son pensionados lo cual como pone en desventaja a los demás trabajadores en cuestión económica por lo que citaremos algunas jurisprudencias:

“SEGURO SOCIAL. AÑOS DE SERVICIO REQUERIDOS PARA LA APLICABILIDAD DEL RÉGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL.-

Al ser la jubilación una prestación no derivada de la ley, sino tener su fundamento en estipulaciones contractuales, ello implica que su otorgamiento y fijación del monto de la pensión debe regirse con base en lo estrictamente pactado por las partes. Por ende, si el propio Contrato colectivo de Trabajo que rige en el Instituto Mexicano del Seguro Social y particularmente de jubilaciones y pensiones, parte integrante de dicho pacto colectivo, prevén los requisitos para su otorgamiento, como el procedimiento ampara determinar la cuantía de la pensión es incuestionable que el Instituto Mexicano del Seguro Social solamente esta obligado a otorgarla en estos términos y atender tal procedimiento. Así, si dicho régimen de jubilaciones y pensiones señala todos y cada uno de los requisitos, entre otros la antigüedad de trabajar para el instituto, la que se requiere sea de 30 años de servicios y por excepción de 27 años para

las trabajadoras y de 28 años para los trabajadores bonificándoles, respectivamente, 3 y 2 años, o bien cuando se hayan cumplido 60 años de edad en adelante, es incuestionable que debe atenderse a lo estrictamente pactado, siendo, en consecuencia, improcedente, que con menos de 30 años de servicio se tenga acceso a la jubilación excepción hecha de los casos expresamente convenidos.”

“SEGURO SOCIAL. PENSIÓN JUBILATORIA, MANERA DE INTEGRARSE.-

Esta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado el criterio de que la jubilación constituye una prestación de carácter eminentemente contractual...”

“INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, JUBILACIÓN POR SER UNA PRESTACIÓN EMINENTEMENTE CONTRACTUAL LA BASE PARA SU PAGO DEBE ESTABLECERSE CONFORME A LO DISPUESTO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-

Como la jubilación es una prestación extralegal, para su fijación debe estarse a las disposiciones contractuales que la regulan...”

En estas jurisprudencias podemos darnos cuenta que la jubilación es considerada como una prestación extralegal o una prestación solo contractual, por lo que los trabajadores que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo o que en este no se encuentre establecido el beneficio de la jubilación se quedan fuera de esta que por ahora es puramente una prestación patronal.

La jubilación es sólo otorgada en los contratos colectivos de trabajo en las grandes empresas con un gran poderío económico ya que no todas las empresas o los patrones tienen la capacidad de poder seguir aportando un tanto por ciento de su salario base por el resto de su vida de el trabajador, que es aproximadamente 5 o 10 años después de su vida laboral esto si se pensiona a los 65 años de servicio, edad establecida actualmente por la Ley de Seguridad

Social, o bien hasta cuando la esposa, hijos, padres o concubina entre otros beneficiarios que marca la Ley salgan del supuesto marcado por esta.

#### "SEGURO SOCIAL. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 24 DEL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES PARA LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL.-

..."Las jubilaciones y pensiones, serán aumentadas en las mismas fechas y en los mismos porcentajes y cantidades en que por cualquier motivo se incrementen en forma general los salarios y prestaciones de los trabajadores en activo, en la forma y términos precisados en el artículo 5º del presente régimen.". Ahora bien, si la aludida disposición contractual concede en forma de los jubilados y pensionados del mencionado instituto una prestación extralegal –por que no deriva de la Ley, sino de la contratación colectiva-, es incuestionable que dicha prestación es exigible en los términos pactados por las partes, es decir, está sujeta a lo expresamente convenido por éstas;...es necesario que se incrementen en forma general, por cualquier motivo, los salarios y prestaciones de los trabajadores en activo, esto es, de la totalidad de ellos, para que proceda el aumento de las jubilaciones y pensiones en los términos previstos en la repetida disposición contractual."

#### INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. AUMENTO A LAS PENSIONES Y JUBILACIONES.-

Para que procedan los aumentos a las pensiones jubilatorias es necesario acreditar que se incrementa en forma general los salarios y prestaciones de los trabajadores en activo, según establece en el artículo 24 del Reglamento de Jubilaciones y Pensiones , situación que no ocurre cuando ello sólo se refiere a diversas ramas de especialización y categorías.

También podemos mencionar lo siguiente en consecuencia de las jurisprudencias anteriores y es que en la jubilación no se termina la relación laboral ya que el patrón tiene un compromiso con el trabajador por el resto de su

vida y sus familiares hasta que mueran o salgan del supuesto plasmado por la Ley, esto porque se le tiene que ir aumentando la jubilación conforme a los trabajadores en activo, por supuesto esto conforme a lo estipulado en el contrato colectivo, en cambio en la pensión se termina la relación laboral por completo por lo cual el patrón ya no tiene nada que ver con los pensionados y el aumentos de estas.

#### SEGURO SOCIAL, CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD PARA LA JUBILACIÓN DE SUS TRABAJADORES.-

El artículo 20 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, claramente dispone a los trabajadores con 27 años de servicios se les computara 3 años más "para efectos de anticipar su jubilación con el porcentaje máximo de la tabla 'A' del artículo 4° de este régimen, y para los mismos fines, a los que tengan 28 se les reconocerán dos años más", lo que evidencia que tal reconocimiento sólo es válido para anticipar la jubilación con el porcentaje máximo, ya que el diverso artículo 9° exige que el trabajador tenga 30 años de servicio al instituto para que se le atorgue la jubilación con el porcentaje máximo; lo que determina que ese reconocimiento de 3 años o 2, según el caso, no pueda computarse para repercutir en otro tipo de prestaciones ni aun para cuantificar la antigüedad como concepto integrante del salario base a que se refiere el diverso artículo 5° y menos aún para efectos del pago de prima de antigüedad, máxime que la cláusula 30 del contrato colectivo de trabajo no incluye dentro del cómputo del tiempo de servicios, el reconocimiento de esos 3 y 2 años que sólo es para efectos de anticipar la jubilación con el porcentaje máximo establecido.

#### SEGURO SOCIAL, TRABAJADORES DEL. APLICACIÓN DEL BENEFICIO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 21 DEL REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES.-

El artículo 21 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social establece: "A las trabajadoras con 27 años de servicio se les computará 3 años más para efectos de jubilación o pensión. Para los mismos fines a los trabajadores con 28 años de servicios se les reconocerá 2 años más

de antigüedad en los términos de el artículo 4° del Régimen”. Del texto de este artículo se desprende que el beneficio que establece a favor de los trabajadores del Instituto al computar dos o tres años más, según el caso, a favor de los mismos única y exclusivamente se aplica al establecer la antigüedad para los efectos de jubilación o pensión, pero no para el otorgamiento de otras prestaciones que no derivan de aquéllas, como sería la gratificación por antigüedad a que se refiere la cláusula 144 del Contrato Colectivo de Trabajo.

#### SEGURO SOCIAL, COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD PARA LA JUBILACIÓN DE SUS TRABAJADORES.

El artículo 20 del Régimen de jubilaciones y Pensiones, claramente dispone a los trabajadores con 27 años de servicios se les computará 3 años más “para efectos de anticipar su jubilación con el porcentaje máximo de la tabla ‘A’ del artículo 4° de este Régimen, y para los mismos fines, a los que tengan 28 se les reconocerán dos años más”; lo que evidencia que tal reconocimiento sólo es válido para anticipar la jubilación con el porcentaje máximo, ya que el diverso artículo 9° exige que el trabajador tenga treinta años de servicios al Instituto para que se le otorgue la jubilación con el porcentaje máximo; lo que determina que ese reconocimiento de 3 años ó 2, según el caso, no pueda computarse para repercutir en otro tipo de prestaciones ni aún para cuantificar la antigüedad como concepto integrante del salario base a que se refiere el diverso artículo 5° y menos aún para efectos de el pago de prima de antigüedad, máxime que la cláusula 30 del Contrato Colectivo de Trabajo no incluye dentro del cómputo de el tiempo de servicios, el reconocimientos de esos 3 y 2 años que sólo es para efectos de anticipar la jubilación con el porcentaje máximo establecido.

En estas jurisprudencias podemos observar que encontramos una gran diferencia entre el beneficio de la jubilación a lo que es la pensión y esta es en cuanto a los años que tiene que transcurrir de servicio para alcanzar la pensión, otra diferencia que existe y esta la encontramos dentro de la misma jubilación y es entre el hombre y la mujer ya que a esta ultima se le computan más años

que a los hombres para efectos de jubilación diferencia que es injusta ya que ante la Constitución todos somos iguales establecido en el artículo 4º.

### **3.6. *Los Haberes en la Ley del ISSFAM***

La Ley del ISSFAM en el primer artículo de el capítulo II se dan unas definiciones importantes por lo cual se citara a continuación: "Retiro es la facultad que tiene el Estado y que ejerce por conducto de la Secretaría de la Defensa Nacional y de Marina, para separar del activo a los militares al ocurrir alguna de las causales previstas en esta Ley.

Situación de retiro es aquella en la que son colocados, mediante órdenes expresas, los militares con la suma de derechos y obligaciones que fija esta Ley, al ejercer el Estado la facultad que señala el párrafo anterior. Los militares con licencia ilimitada para ser retirados, deberán presentar la solicitud ante la Secretaría de la Defensa Nacional o de Marina, en su caso.

Haber de retiro es la prestación económico vitalicia a que tiene derecho los militares retirados en los casos y condiciones que fija esta Ley.

Pensión es la prestación económica vitalicia a que tiene derecho los familiares de los militares en los casos y condiciones que fija esta Ley.

Compensación es la prestación económica a que tiene derecho los militares retirados, en una sola erogación, cada vez que el militar sea puesto en situación de retiro, en los casos y condiciones que fija esta Ley.

Aquí en esta definición podemos ver instalada la situación de retiro como un derecho del Estado, ejercido por conducto de la secretaria de la defensa nacional y marina, lo cual no es un derecho del militar o marino, y esto los pone en desventaja con los demás pensionados o jubilados situación que se manifiesta en algunos contratos colectivos como ya hemos visto como por ejemplo el de el antiguo Ferrocarriles Nacionales, también podemos decir que no son considerados como pensionados o jubilados sino como en situación de retiro y los únicos pensionados son los familiares, ya que a ellos se les da una haber el cual es una retribución económica vitalicia.

Artículo 21 Los haberes de retiro, pensiones y compensaciones se cubrirán con cargo al Erario Federal.

La cuantía de los haberes de retiro y de las pensiones, tal como la estén percibiendo los beneficiarios, se incrementará al mismo tiempo y en igual proporción en que aumenten los haberes de los militares en activo.

Esto quiere decir: los haberes y pensiones se incrementaran de manera igualitaria conforme a los que aun no pasan a situación de retiro, es decir: el que se retiro hace 10 años y el retirado hace un día, su haber será igual, claro si estos dos retirados lo realizaron en las mismas condiciones, garantizando un haber con poder adquisitivo aun después de muchos años.

Artículo 22 Son causas de retiro:

- I. Llegar a la edad límite que fija el artículo 23 de esta Ley;
- II. Quedar inutilizado en acción de armas o como consecuencia de lesiones recibidas en ella;
- III: Quedar inutilizado en otros actos de servicio o como consecuencia de ellos;
- IV: Quedar inutilizados en actos fuera de servicio; y
- V: Estar imposibilitados para el desempeño de sus obligaciones militares, por enfermedad que dure más de 6 meses, pudiendo el Secretario de la

Defensa Nacional, o en su caso, el de Marina, prorrogar este lapso hasta por tres meses más con base en el dictamen expedido por dos médicos militares en activo, en el que se establezca la posibilidad de reparación en este tiempo.

Estas opciones que tiene el gobierno para retirar a los militares bloquean en cierta manera la posibilidad de seguir trabajando cuando se siente con la capacidad de continuar laborando o que después de la incapacidad de un año se haya recuperado y quiera seguir laborando ya no puede por así disponerlo la Ley, esta situación suponemos que es por ser la edad un factor de incapacidad para desempeñar las actividades propias de los militares o por que la falta de presencia de esté militar por mucho tiempo crea una incapacidad para realizar ciertas actividades que demanda el servicio activo.

Artículo 23 La edad límite de los militares para permanecer en el activo, es la siguiente:

	AÑOS.
I. Para los individuos de tropa	----- 45
II. Para los Subtenientes	----- 46
III. Para los Tenientes.	----- 48
IV. Para los Capitanes Segundos	----- 50
V. Para los Capitanes Primeros	----- 52
VI. Para los Mayores	----- 54
VII. Para los Tenientes Coroneles	----- 56
VIII. Para los Coroneles	----- 58
IX. Para los Generales Brigadieres	----- 61
X. Para los Generales de Brigada	----- 63
XI. Para los Generales de División	----- 65

Aquí observamos lo siguiente: dependiendo del grado es la edad límite para que el Estado los retire en la cual podemos notar una gran diferencia de edades y van de los 45 años a los 65 años de edad existiendo una gran

diferencia de 20 años, Esto como ya lo habíamos mencionado que es por la actividad realizada en los diferentes grados que existen dentro de la milicia.

Artículo 25 Los militares que por resolución definitiva pasen a situación de retiro, ascenderán al grado inmediato únicamente para ese fin y por el cálculo del beneficio económico correspondiente, considerando los años de servicios en relación con el tiempo en el grado, de acuerdo con la tabla siguiente:

AÑOS DE SERVICIOS.	AÑOS EN EL GRADO.
20	10
22	9
24	8
26	7
28	6
30 o más	5

Con esto la Ley da un beneficio a los militares al ascenderlos de grado solo por razones de retiro dando así un resarcimiento a las diferencias existentes entre los grados militares, esto con condición de una relación entre los años de servicio y el grado en el cual se le retiro.

Artículo 26 Los militares que ostenten el grado máximo en un servicio o especialidad, que por disposición legal sea inferior al de general de división ascenderá al grado inmediato, únicamente para efectos de retiro, si reúnen los requisitos señalados en la tabla precedente. Si los haberes que presupuestalmente percibe en el activo, son mayores que los que percibiría en el nuevo grado para efectos de retiro, éstos se calcularán con base en los haberes del grado anterior.

Cuando fallezca el militar en situación de activo y hubiera satisfecho los requisitos de tiempo de servicios y de tiempo en el grado especificados en la

tabla anterior, sus familiares tendrán derecho a que, para el cálculo de su beneficio se tome en cuenta el haber al que hubieren tenido derecho al ascender el militar para efectos de retiro.

En este artículo podemos notar la garantía de el haber de retiro para que el recibido sea el mayor remunerado económicamente y garantiza a los familiares que cuando el militar fallezca en activo se seguirá el mismo criterio siempre de tomar la mayor haber económicamente hablando y cuando ya se haya cumplido con el tiempo de servicio señalando en el artículo anterior.

Artículo 27 "Los militares retirados y los pensionistas tendrán obligación de pasar revista de supervivencia en los términos de las disposiciones reglamentarias. Los Generales y Jefes retirados que dan exceptuados de esta obligación". Esta es una manera de asegurar que la pensión o el haber se le esta pagando al beneficiario y exenta a los de alto grado de esta misma obligación

Artículo 29 para calcular el monto de los haberes del retiro, de las compensaciones o de las pensiones, se sumarán al haber del grado con el que vayan a ser retirados o les hubiera correspondido en caso de retiro, las primas complementarias de ese haber por condecoraciones de perseverancia ya otorgada, así como las asignaciones de técnico de vuelo a las especiales de los paracaidistas, cuando los estén percibiendo los militares en el momento en que ocurra alguna de las causales de retiro señaladas en las fracciones I, II y IV del artículo 22, o bien al cumplirse el plazo a que se refiere la fracción V, o a la fecha en que se formulo la solicitud mencionada en la fracción VI del mismo precepto al fallecimiento. A los militares que pasan a situación de retiro con más de 45 años de servicios efectivos, se les fijara el haber de retiro que ya se indicó en este párrafo, aumentado a un 10%.

Para los efectos del párrafo anterior, los haberes y las asignaciones que deban servir de base en el cálculo, serán los fijados en el Presupuesto de Egresos de la Federación, vigente en la fecha en que el militar cause baja en el activo.

Las pensiones a familiares de militares muertos en situación de retiro, serán iguales en su cuantía al haber de retiro percibido en el momento del fallecimiento.

Este artículo nos describe como se calculara el haber definitivo que recibirá el militar retirado.

Artículo 31 Tienen derecho al haber de retiro, integro calculado en la forma establecida en el artículo 29 de esta Ley.

I.Los militares inutilizados en acción de armas o a consecuencia de lesiones recibidas en ellas;

II.Los paracaidistas que se inutilicen en actos propios de su servicio;

III.Los militares inutilizados en otros actos de servicio o a consecuencia de éstos, siempre que su inutilización se clasifique en la primera categoría, conforme a las tablas anexas a esta Ley. También tendrán derecho al mismo beneficio, los comprendidos en la segunda categoría de inutilización, si tienen 14 o más años de servicios;

IV.Los militares que hayan cumplido 30 años o más de servicios;

V.Los que combatieron en la Heroica Veracruz entre el 21 y el 25 de abril de 1914;

VI.Los que combatieron en Carrizal, Chih., el 21 de junio de 1916.

VII.El personal que constituyó orgánicamente la Fuerza Aérea Expedicionaria Mexicana que participo en la Segunda Guerra Mundial, formando parte de unidades que combatieron en el Lejano Oriente en el período comprendido entre el 16 de julio de 1944 al 1 de diciembre de 1945, siempre que figure en la relación oficial; y

VIII.El personal de la Armada de México, embarcado en la flota de Petróleos Mexicanos durante el tiempo de la Segunda Guerra Mundial, siempre que figure en la relación oficial. El personal de la Armada de México. Embarcado en las unidades a flote de la misma que, en cumplimiento de ordenes de operaciones, escoltaron a embarcaciones de la citada flota de Petróleos y de la Marina Mercante Nacional, durante el mismo periodo de guerra.

Este artículo enumera los razones por las cuales se pueden retirar con el 100% del haber como lo establece el artículo 29, esto asegura a los militares que bajo algunas circunstancias fuera de lo habitual en el retiro, se le pagara justamente cuando esta situación surja dentro del desempeño de su trabajo, ya sea en batalla o en guerras importantes como las enumeradas en este mismo artículo.

### ***3.7. Diferencia entre la Jubilación establecida en la Ley del ISSSTE y la Pensión de la Ley IMSS.***

Son demasiadas las diferencias entre estas dos modalidades de retribución económica siendo algunas de estas las siguientes:

En la jubilación no se termina la relación laboral entre trabajador y patrón y en la pensión si, En la pensión no se puede cobrar la pensión sino se tiene 65 años de edad aun cuando ya se haya cumplido con los 35 años de servicio establecidos en la Ley y en ,la otra modalidad es cuando se cumplan 55 años de edad o cuando se tengan 30 años de servicio los hombre y las mujeres 28 aun cuando no se tengan los 55 años establecidos por la Ley, lo cual crea una desventaja a los pensionados dejándoles sin posibilidad de adquirir su derecho

de la pensión aun cuando se haya cumplido con los 35 de servicio y solo poderla recibir cuando se tenga la edad señalada por la Ley, y esto se acentúa más entre las mujeres ya que las que se jubilan lo pueden hacer desde los 28 años de servicio y las pensionadas hasta los 30 años y esta es una diferencia importante ya que en el artículo 4º nos dice que el hombre y la mujer son iguales.

Una de las más importante es que los jubilados reciben el 100% de su ultimo sueldo y los otros solo lo que han cotizado al instituto claro esta no puede ser menor a el mínimo establecido por la Ley, al igual que a los pensionados se les aumenta la pensión conforme al aumentan los salarios mínimos, y a los jubilados se les aumenta conforme al personal activo.

Estas diferencias hacen que se acentúen los contrastes entre una pensionado por jubilación y otra que solo es pensión dejando en desventaja a estos últimos

Estas son algunas discordancias sobresalientes entre muchas más, ya que son diferentes modalidades de pensiones y hay una capacidad económica del patrón o la falta de esta posibilidad y de un contrato colectivo que lo marque.

### ***3.8. Diferencia entre la Jubilación en la Ley del ISSSTE y los Haberes en la Ley del ISSFAM.***

Entre estos dos remuneraciones económicas vitalicias son demasiadas, tantas como las de la pensión y jubilación pero estas diferencias tienen una justificación en la mayoría de sus partes ya que el trabajo desempeñado es para la protección del país y defensa de su soberanía y por implicar una

responsabilidad de hacerlo a costa de sus vidas por lo que su trabajo involucra mucho mayor riesgo a diferencia de los demás trabajadores del Estado por lo que deben de existir esas diferencias.

En estas diferencias esta implicada la edad para retirarse de los militares la cual varia según el grado en el que este, el tiempo de servicio como mínimo debe ser de 15 años y se le aumentara un grado por razones de jubilación y que su percepción sea mayor, y los jubilados también como mínimo 15 años de servicio para jubilación por cesantía pero en esta recibirá un porcentaje de su ultimo sueldo lo que marca una gran, y la cual es de 15 años para poder recibir el 100% de su ultimo sueldo.

En cuanto el sistema de retiro militar si fallece el militar o se retira por alguna de las causales establecidas en el artículo 31 se obtendrá el 100% de su haber de retiro, cosa que no sucede en las pensiones.

A las hijas de los militares se les pasara una pensión, siempre y cuando no contraigan matrimonio aunque sean mayores de 25 años, no estudien, no sean incapaces o aun cuando trabajen y en la jubilación se le seguirá pagando a los hijos e hijas una pensión bajo las mismas condiciones a ambos y estas son hasta los 18 años o hasta los 25 años cuando continúen estudiando u otro motivo es la incapacidad y se les pagara la pensión de porvida si no desaparece la incapacidad o hasta que cuando desaparezca esta.

Otra diferencia son las incapacidades ya que si en los militares dura más de 6 meses se le puede retirar del servicio, con lo cual no le dan la oportunidad de que cuando su recuperación sea de un poco más del año pueda seguir trabajando y retirarse en otras condiciones más favorables, cuando en la jubilación si existe esa posibilidad en cuanto la incapacidad desaparezca, aun cuando haya sido declarada permanente.

Hay muchas más diferencias pero que ya no son tan relevantes como estas o bien son comprensibles por las diferencias existentes entre los trabajadores del Estado con la milicia. Y con lo poco que hemos dicho en este tema podemos ver la magnitud de las diferencias.

## ***CAPITULO IV .UNA JUBILACIÓN DIGNA PARA TODOS LOS TRABAJADORES.***

Con todo lo anterior hemos llegado a nuestro ultimo capítulo con las bases y conocimientos necesarios para abordar de lleno el tema de este trabajo por lo que en este capítulo tocaremos los siguientes puntos:

### ***4.1. Que es la igualdad para el Derecho.***

En este tema nos daremos cuenta de la importancia de la igualdad en el derecho, ya que es necesaria para su desarrollo y por supuesto es paralela la importante de la igualdad en la seguridad social que en el derecho.

El Lic. José Manuel Lastra nos dice en su definición de equidad lo siguiente: "Del latín *aequatio onis*, igualdad; después divide los tipos de discriminación que hay en materia laboral precisamente por una falta de respeto hacia los seres humanos y dice así; Para efectos del Convenio 111 de la OIT, el término discriminación implica, según el artículo 1<sup>o</sup>.:a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendiente nacional u origen social que tenga por efecto anular o

alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación, y b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Del concepto anterior pueden encontrarse tres elementos: a) elemento de hecho, que consiste en la existencia de una distinción, exclusión o preferencia originadas en un acto o en una omisión el cual origina la diferencia de trato, y b) un motivo determinante de la diferencia de trato, y c) el resultado objetivo de la diferencia de trato.

La OTI ha expedido, con relación a la discriminación, los convenios 100, 111 y 156, de los cuales México a ratificado el 100, que entra en vigor el 23 de mayo de 1953, y el 111, el 15 de junio de 1960. los cuales han sido incluidos el la Ley Federal del Trabajo en el artículo 3º.:

"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza , sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Las distinciones fundadas en el sexo son las que se establecen utilizando todos los caracteres y funciones biológicas para diferenciar al hombre de la mujer. Se entiende por distinciones fundadas en el sexo, las que se crean de forma explícita o implícita en detrimento de uno u otro sexo establecidas con fuerte arraigo en algunas sociedades, pero atenuadas en otras."<sup>1</sup>

Aquí podemos ver una definición muy amplia de los que es igualdad ante el derecho laboral y nos dice que para que haya esa igualdad no debe de existir la discriminación por ninguna de las causas mencionadas en el concepto y también que se deben de empezar por el trato igualitario y sin preferencias.

---

<sup>1</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, *Diccionario de Derecho del Trabajo*, ED: Porrúa, México, 2001, pp. 127 y 128.

Otro dato que encontramos fue el concepto que da el maestro De Pina Vara el cual dice así: "IGUALDAD ANTE LA LEY: Trato igual en circunstancias iguales, que significa la prohibición de toda decisión o norma legal de carácter discriminatorio por parte de los órganos estatales; La igualdad ante la Ley—se ha dicho—es un caso de razonabilidad de las Leyes que representa una garantía constitucional y una valoración vigente en todos los países constituidos sobre la ideología demoliberal; Este principio se encuentra reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; La expresión "igualdad ante la Ley" debe ser entendida en sentido de "igualdad ante el derecho"."<sup>2</sup>

Esto nos reduce el concepto de igualdad ante la Ley y dice que es el trato igual en condiciones iguales y es una garantía Constitucional ya la igualdad esta establecida en la Carta Magna y que todo esto se debe de entender como una igualdad ante el derecho.

Con todo lo anterior podemos decir que la igualdad es el trato igualitario a todas las personas y que no importa su raza credo religioso, ideas política, estado civil, sexo, posición social, así que no debe de haber discriminación, tratos diferentes o privilegios. En materia laboral es más tajante la definición ya que es en esta en donde hay mucha discriminación en cuanto al sexo, edad y estado civil por lo que hasta la fecha seguimos viendo casos de discriminación.

En cuanto a nuestro tema podemos decir que en materia de seguridad social se ve muy claramente los privilegios que se hacen en cuanto al sexo ya que la mujer es la favorecida en mayor parte por los beneficios otorgados en esta materia, un ejemplo de este trato diferente se da en la jubilación ya que lo hemos mencionado con anterioridad a las mujeres se les jubila con 28 años de servicio y a los hombre con 2 años más de diferencia, así entonces ellos se jubilan hasta los 30 años de servicio.

---

<sup>2</sup> DE PINA VARA, Rafael, *Diccionario de derecho.*, ED: Porrúa, Ed: 24<sup>a</sup>, México, 1997, p. 313

## 4.2. *Contratos Colectivos de Trabajo.*

Hay diferentes tipos de contratos de trabajo como por ejemplo los contratos individuales de trabajo, contratos ley, entre otros y en los cuales por supuesto se encuentra el contrato colectivo de trabajo que es una de las razón de este tema, al respecto nos da su punto de vista la autora Ana María Alvarado diciendo "Se puede definir como una institución del Derecho Laboral, por medio de la que uno o varios patronos, con uno o varios sindicatos de trabajadores, puede establecer en un documento solemne, las cláusulas que regirán sus futuras relaciones recíprocas y las normas jurídicas a las que deberán sujetarse los patronos celebrantes en sus relaciones laborales con todos y cada uno de los trabajadores que les presten servicios personales y subordinados en las empresas y establecimientos que se determinen en el propio contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo moderno, supera el concepto tradicional de contrato, pues esta figura jurídica sólo permite el nacimiento de derechos y deberes entre las partes celebrantes, pero de ninguna manera tales derechos y deberes pueden afectar a terceras personas; por el contrario, en la contratación colectiva de trabajo las partes celebrantes son, como ya dijimos, uno o varios patronos, por una parte, y uno o varios sindicatos de trabajadores, por la otra y los efectos de esta institución van a afectar tanto al o a los patronos celebrantes como a los que en algún momento puedan sustituirlos como titulares de las empresas afectadas, y lo mismo sucederá en cuanto al sindicato celebrante, que eventualmente puede llegar a perder la titularidad del contrato colectivo y ser sustituido por otro sindicato, sin que tal sustitución afecte en lo más mínimo la existencia de los contrato colectivo de trabajo. Por otra parte, las cláusulas normativas del pacto colectivo van a crear derechos y deberes para personas ajenas y diferentes de los celebrantes, ya que van a actuar sobre las conductas y los derechos de los trabajadores miembros o no del sindicato celebrante

En cuanto al contenido de los contratos colectivos de trabajo encontramos cuatro partes, tres esenciales y uno más que es muy usual, pero que no es indispensables, y son las siguientes:

a) **ENVOLTURA:** Aquí se encuentran los elementos jurídicos que le dan vida dentro del derecho; por lo que su contenido es el siguiente:

- 1 Lugar y fecha
- 2 Nombre de las empresas celebrantes y de sus representantes legales y personalidad de éstos.
- 3 Domicilio de la empresa – patrón celebrante.
- 4 Nombre del sindicato o los sindicatos celebrantes y de sus representantes legales.
- 5 Tipo de contrato colectivo que se otorga.
- 6 Lugar o lugares (empresas o establecimientos)
- 7 Puestos de trabajo que quedarán contratados y puestos que quedarán excluidos.
- 8 Normas especiales para la revisión y modificación del contrato colectivo.

b) **ELEMENTOS COMPULSIVOS U OBLIGATORIOS:** En estas se pactan cláusulas que tienden a organizar el cumplimiento del propio contrato y la conservación de la titularidad del mismo por parte del sindicato celebrante, aunque también se establezcan en ella otras obligaciones simples que regirán las relaciones entre el patrón y el sindicato titular y se hace de la manera siguiente:

- 1 El reconocimiento, por parte del patrón, del sindicato.
- 2 El reconocimiento, por parte del sindicato, del patrón.

- 3 La cláusula de preferencia sindical.
- 4 La cláusula de exclusión.
- 5 La cláusula que establezca el número de plazas o puestos de planta que en la empresa se garantiza.
- 6 El derecho que se reserva el patrón de contratar determinados trabajos u obras especiales con personal ajeno al sindicato.
- 7 El número de horas de trabajo por semana que en la empresa se garantiza.
- 8 La obligación aceptada por el patrón de deducir del salario de los trabajadores el importe de las cuotas sindicales.
- 9 La obligación de proporcionar al sindicato un local para sus oficinas y reuniones.
- 10 En ciertos casos, el derecho de los miembros del Comité Ejecutivo para dejar de prestar temporalmente sus servicios subordinados al patrón, a fin de dedicarse de tiempo completo al desempeño de sus puestos sindicales.
- 11 La manera de integrar las comisiones mixtas legales obligatorias.
- 12 El deber patronal de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento.
- 13 El deber material de mantener un botiquín de primeros auxilios, o de establecer una enfermería o instalar un hospital.
- 14 El compromiso del sindicato para con el patrón de vigilar que sus trabajadores cumplan con lo establecido en el contrato colectivo de trabajo.

- c) **ELEMENTOS NORMATIVOS O CLÁUSULAS NORMATIVAS:**  
En ella se estipulan las normas rectorales jurídico personales del patrón celebrante con todos y cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios personales subordinados en sus empresas y establecimientos y se refiere a:

- 1 El tabulador de salarios.
- 2 Las jornadas de trabajo, incluyendo su duración; los turnos de trabajo en domingo y días festivos; las jornadas humanitarias o reducidas, entre otras.
- 3 Los días de descanso, semanal y periódico anual.
- 4 Pago de los días de descanso.
- 5 Permisos, con goce de sueldo.
- 6 Horas de trabajo, como prolongación de la jornada ordinaria y pago de las mismas.
- 7 Horas de trabajo no conectadas con la jornada ordinaria y pago de las mismas.
- 8 Vacaciones y pago de ellas.
- 9 Fechas y lugares en los que se pagarán los salarios.
- 10 Premios e incentivos.
- 11 Prestaciones de carácter individual.
- 12 Prestaciones sociales de carácter general o colectivo.
- 13 Obligaciones del patrón y de los trabajadores.
- 14 Obligaciones especiales que requieren título separado, principalmente:
  - a) Obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento.
  - b) Obligaciones de las trabajadores y patrones en materia de prevención de enfermedades y riesgos de trabajo.
  - c) Obligaciones especiales y particulares de los trabajadores de ciertos departamentos.
- 15 Poder disciplinario del patrón y causas de resolución de la relación de trabajo.
- 16 Prestaciones en los casos de suspensión individuales de la relación de trabajo.
- 17 Prestaciones para los casos de separación voluntaria del trabajador.
- 18 Prestaciones por retiro en caso de vejez.

19 Otras cláusulas que cada caso se consideren convenientes.

- d) ELEMENTO ACCESORIO O CLÁUSULAS: Este último no es indispensable, y en estas se acostumbra pactar la fecha de inicio, de vigencia, de prestaciones y salarios; la manera de cubrir las responsabilidades provocadas por el conflicto que en ocasiones precede a la firma del contrato colectivo, y la forma de llevar a la práctica los cambios o modificaciones que deban realizarse con motivo de la contratación colectiva de trabajo.<sup>3</sup>

Si recordamos al principio la Lic. Ana Alvarado nos da una definición de un contrato colectivo de trabajo que no es exactamente un acuerdo de voluntades, sino que es un contrato impuesto al patrón ya que se ve obligado por la presión de las huelgas o de un laudo impuesto por la junta de conciliación y arbitraje correspondiente por lo que es injusto más que para los trabajadores, lo es para el patrón por ser impuesto de manera forzosa.

Después nos da las partes que a la Lic le parecen importantes en la manera en que se conforma el contrato colectivo y son la envoltura, Elementos compulsivos, elementos normativos y elementos accesorios.

Con lo que tenemos una visión de el contrato colectivo, pero a diferencia de la Lic. nosotros diferimos de dicho concepto ya que el contrato colectivo es una respuesta a la lucha de las clases sociales menos favorecidas como son los trabajadores y es un derecho que sean ganados con todo su trabajo al igual los beneficios que ahí se estipulan.

Por lo que decimos que el contrato colectivo es un convenio al que llegan los patrones y sindicatos en los cuales se plasman beneficios aun mayores a los

---

<sup>3</sup> ALVARADO LARIOS, Ana María, *Temas selectos de derecho laboral*, ED: Addison Westey Longman, 1998, México, 219, 220, 224, a la 237.

establecidos en la Ley Federal del Trabajo y las Ley de Seguridad Social. Beneficios que favorecen a los trabajadores de dicha empresa y a los patrones.

### *4.3. Desigualdad en la Jubilación y las Pensiones.*

Como ya hemos visto en los temas anteriores podemos darnos cuenta de que la igualdad en el derecho como en la seguridad social es de suma importancia, y observamos en un tema del capítulo anterior que entre las modalidades de pensiones que existen en México hay muchas diferencias.

Pero lo injusto en todo esto es que los contratos colectivos sean exclusivos de una clase trabajadora y que estén establecidos sobretodo en el área Federal, o por lo menos si se encuentran en esa área los contratos más importantes.

Un ejemplo de esto podría ser el de una secretaria que trabajaba en una empresa particular con poco poderío económico, sin un contrato colectivo de trabajo con un sueldo de tal vez dos mil pesos quincenales y que se pensionara a los 60 años de edad y con un mínimo de 30 años de servicio y su percepción económica a partir de es momento será del evaluó que hace el instituto a trabes de las cotizaciones que se hayan hecho durante su larga vida laboral, las cuales no van hacer ni por poco acercado a el sueldo que percibía cuando estaba en activo, pero esta pensión no puede ser inferior al sueldo mínimo general vigente y en caso de que el cálculo de las cotizaciones de la trabajadora no alcance el mínimo, el Estado pondrá la diferencia para que se alcance ese sueldo mínimo. En cuanto a los aumentos de estas pensiones se harán de acuerdo a los aumentos del salario mínimo establecido y en la paga de la pensión el patrón ya no tiene nada que hacer, es decir ya no hay vinculo entre patrón y trabajador.

En cambio la secretaria que trabaja en una institución gubernamental y que tiene básicamente el mismo sueldo que la otra trabajadora y con un ritmo de trabajo similar y que a diferencia de la otra se podrá jubilar cuando tenga 55 años de edad con un mínimo de 15 años de servicio y en el cual por la mitad del tiempo laboral de nuestra anterior trabajadora podrá conseguir el 50% de su sueldo y si trabajo 28 años podrá jubilarse con un 100% de su ultimo sueldo percibido en activo, lo cual marca una gran diferencia y sus aumentos a esta jubilación serán los mismos que los aumentos de los salarios de los trabajadores en activo, por lo cual aquí no termina la relación laboral y el patrón es el que tiene que seguir pagando la pensión.

En este ejemplo tenemos claro las diferencias que existen entre estas remuneraciones económicas ya que no puede ser equitativo o igualitario que a trabajo igual pensiones diferentes para nosotros es como a trabajo igual salario diferente y aunado a esto las condiciones en las que se da ya que para el primer ejemplo se le otorga el derecho a la pensión hasta cumplidos los 60 años de edad y con un mínimo de 30 años de cotización y en la segunda con tan solo 55 años de edad y un mínimo de 15 años de cotización y la otra forma para jubilarse es con 28 años de servicio para las mujeres aun que tengan menos edad, caso contrario en primer ejemplo ya que aun que tenga los 30 años de cotización no podrá recibir la pensión si es mas joven de 60 años.

#### ***4.4. Que es la cotización a los Institutos encargados de la Seguridad Social.***

Las cotizaciones son importantísimas para todas las instituciones descentralizadas de seguridad social con patrimonio propio ya que de ellas son

la mayor parte de los que se conforma su economía , y es por eso que se tratará este tema.

Nos dice el Ing Miguel García "El los términos del artículo 108 de la Ley del Seguro Social, los recursos del Instituto Mexicano del Seguro Social, se constituyen con las cuotas que entregan en los términos de Ley, los patrones, los trabajadores, y la contribución del Estado; los intereses, alquileres, rentas, rendimientos, utilidades y frutos de cualquier clase que produzcan los bienes del Instituto, y cualquier otro ingreso que a favor del Instituto, señalen las Leyes reglamentarias."<sup>4</sup>

Nos dice que en esta definición que son las principales fuentes de la que esta constituido el patrimonio de las Instituciones, y quienes cubren estas cuotas son los patrones, trabajadores y el Estado y que el patrimonio también lo constituye los interese, alquileres, rentas entre otros, aquí podemos observar que son indispensables para el sostén de las Instituciones.

El Lic Pérez Chávez nos da su definición de lo que es la cotización y nos dice lo siguiente:"Es el salario Para efectos del pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo de patrones y trabajadores que comprende la cuota diaria, más prestaciones y, en su caso, percepciones variables, cuyo monto debe manifestarse al instituto cuando se registre al trabajador, o cada vez que el salario verifique modificaciones en cuota diaria, por variación a las prestaciones o por la obtención de percepciones variables.

La retención de cuotas por los seguros de enfermedades y maternidad, prestaciones en dinero y en especie de pensionados, invalidez y vida, y los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, es la cantidad por concepto de cuotas al IMSS que los patrones deben retener a sus trabajadores sobre el

---

<sup>4</sup> GARCÍA CRUZ, Ing Miguel, *La seguridad social en México. Bases evolutivas, importancia económica, social, política y cultural.*, Tomo: II, Ed: Mecunes, México, 1973, p. 144.

monto de los salarios base de cotización. La persona física que percibe ingresos por salarios es aquella que está sujeta a una retención laboral en la cual el patrón esta obligado a retener y enterar el importe de las cuotas que le correspondan.

La retención por el seguro de enfermedades y maternidad; prestaciones en especie, es la cantidad que los trabajadores tienen la obligación de aportar al IMSS mediante la relación que les realizan sus patrones, para financiar las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, cuando el monto de su salario base de cotización es superior de una cantidad de tres veces el salario mínimo general del D.F. En caso de que el salario base de cotización sea igual o inferior a tres veces el salario mínimo general del DF. No se le retendrá al trabajador ninguna cantidad por este concepto.

La liquidación mensual de cuotas al IMSS por los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad, invalidez, vida, guarderías y prestaciones sociales son obligación de los patrones determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar sus importes al Instituto. A partir del 1º de julio de 1997, el pago de las cuotas obrero-patronales por los seguros mencionados es por mensualidades vencidas, a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente.

Las cuotas bimestrales son por el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y es una obligación para los patrones y trabajadores aportar mensualmente (bimestralmente mientras no se hagan las modificaciones legales) las cuotas correspondientes en las cuentas individuales abiertas para cada trabajador en las administradoras de fondos para el retiro (Afore). Estas aportaciones son independientes de las demás prestaciones que comprende la Ley del Seguro Social, y los trabajadores podrán disponer de los fondos

acumulados al término de la vida laboral, o en otros casos, bajo ciertos requisitos.<sup>5</sup>

Nos dice que en la cotización el salario es la base de esta y del pago para el Instituto esta a cargo de los patrones y trabajadores y que la cotización irá cambiando conforme las variaciones que tenga el salario, y toda persona que perciba un salario esta obligada a pagar esas cuotas, al igual que el patrón que esta a cargo estará obligado a retener dichas cuotas. Hay diferentes prestaciones que otorga el Instituto y por cada una de estas se hacen las aportaciones y las cuotas se tienen que entregar algunas cada mes al Instituto, plazo que tiene una fecha de vencimiento y otras bimestrales las cuales se otorgaran a las Afores.

Por último y en conclusión tenemos que la cotizaciones son los pagos o cuotas que entregan las trabajadores y patrones al Instituto por concepto de prestaciones que ofrece este y a las Afores para su retiro en cesantía. Para el Instituto las cotizaciones son la base principal de sus recursos económicos.

#### ***4.5. La necesidad de reformar algunos artículos en las Leyes de Seguridad Social en cuanto a la igualdad.***

Analizando lo anterior en el tema de la igualdad podemos ver que hay una clara preferencia hacia las mujeres en la seguridad social ya que por ejemplo en el artículo 60 de la Ley del ISSSTE las mujeres se jubilan con 2 años menos que los hombres.

---

<sup>5</sup> PÉREZ CHAVÉZ, Campero Fol., *Taller de practicas fiscales.*, ED: Editores TAXXX, México, 2002, pp: 475, 480, 486, 489 y 496.

Otra de las muchas diferencias que encontramos dentro de la Ley del Seguro Social es el seguro de guarderías y esto por la creencia de que las mujeres son las encargadas de proporcionarles cuidados a los hijos y lo observamos claramente en el artículo 201 de la misma Ley el cual dice textualmente. "El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este Capítulo.

Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando esté vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna."

Aquí observamos que la seguridad social hace de nuevo una distinción entre el hombre y la mujer por ser la mujer la que recibe toda la carga de la estabilidad y desarrollo del hogar y los hijos y desde luego haciendo más difícil el recibir este beneficio a los hombres por que no estar dirigidas a ellos y por lo que le ponen condiciones para poder recibir este beneficio, por lo cual se debería modificar en un plano de igualdad para ambos.

Y otros ejemplos están dentro de la Ley del ISSFAM que beneficia por demás a las hijas de los militares ya que mientras ellas se encuentren solteras podrán recibir una pensión por tiempo indefinido hasta salir del supuesto marcado por la misma Ley, excediendo por mucho los beneficios que se les otorga en las otras Leyes y lo cual no están conveniente ya que se puede se

una pensión de por vida y sumando todas las hijas de los militares puede quedar el Estado sin fondos para pagar tantas pensiones y haberes, por lo que pensamos que esta pensión para las hijas se debe eliminar y quedándose con los beneficios que se les dan a los hijos varones, y bueno podemos encontrar muchos más ejemplos en las diferentes Leyes de seguridad social entre las mujeres y los hombres.

Situación que es contraria al principio de igualdad de condiciones entre el hombre y la mujer, y a que el hombre esta siendo objeto de una discriminación por las ideas sociales de que las mujeres tiene la responsabilidad de los hijos y de debilidad laboral, Este principio de igualdad entre el hombre y la mujer esta establecido por la misma Constitución el su artículo 4º el cual ya citamos anteriormente y por esa razón solo transcribiremos la parte que nos interesa, siendo esta la segunda y dice así: "El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia."

Aquí los legisladores quieren proteger la igualdad y evitar la injusticias de desigualdad provocadas por la discriminación, ya que la sociedad mexicana tiene ideas muy arraigadas, como ya lo mencionamos anteriormente de las ideas de que las mujer no rinde lo mismo que el hombre ya que piensan que por ser ellas las encargadas de la educación de los hijos y de la casa no ponen el mismo empeño al trabajo por el desgaste físico y mental que esto le ocasiona.

Podemos encontramos en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo el cual hay una referencia acerca de la igualdad en el derecho laboral y dice así:

"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social." En la misma Ley en contáramos otro artículo en el Título 5º que dice a la letra: Artículo 164. "Las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres."

Artículo que pone en un plano de igualdad a la mujer y al hombre en cuanto derechos y obligaciones esto obviamente en el ámbito laboral. Pero que pasa en el ámbito de la seguridad social donde no están en un plano de igualdad el hombre y la mujer, ya que aquí no existe algún artículo de igualdad entre estos y por eso se le beneficia mucho más a las mujeres y no tanto a los hombres y pensamos que deberían de tener un artículo similar en las Leyes de seguridad social el cual rezaría así:

Artículo 3 las mujeres y los hombres disfrutaran de los mismos derechos y las mismas obligaciones establecidos en esta Ley. Con este artículo podemos crear una igualdad en beneficio de las mujeres, de los hombres, sobretodo de la familia y la parte más importante para esta área, a la sociedad ya que ésta es la causa principal de la seguridad social, por lo que se tendrán que cambiar la redacción de algunos artículos de las Leyes de seguridad social para ponerlos en un plano de igualdad.

Y con esto damos pauta al comienzo de la igualdad en el área del derecho de la seguridad social fundamentada en los mismos principios que en el derecho del trabajo.

#### ***4.6. Propuesta de modificación del artículo 60 de la Ley del ISSSTE.***

Como ya hemos dicho anteriormente es importante modificar algunos artículos de las Leyes de Seguridad Social referente a la igualdad y uno de estos artículos es el artículo 60 de la Ley del ISSSTE, por que este hace una diferencia entre el hombre y la mujer, el cual citaremos de nueva cuenta para recordarlo.

"Tiene derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios y las trabajadoras con 28 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad, no siendo aplicables a éstas los dos últimos porcentajes de la tabla del artículo 63.

Las pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo que se define en el artículo 64 y su percepción comenzará a partir del día siguiente aquél en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja."

Como ya hemos visto en el tema anterior hay una diferencia notoria y esta es en cuanto al tiempo para jubilarse de los hombres y las mujeres la cual es de 30 años para los primeros y las segundas de 28 años de servicio, y por supuesto esta diferencia es injusta para los hombres ya que va en contra del principio de igualdad que se encuentra establecida en la Constitución, por lo que a nuestro parecer debería de cambiar ya que son 2 menos laborales para poder obtener el beneficio de una jubilación al 100% y aun cuando relativamente es poca la diferencia es importante por ser el tiempo de servicio la base de el porcentaje de la jubilación que recibirá el resto de su vida.

Un ejemplo de ello sería, cuando el trabajador se tiene que jubilar antes de tiempo por razón de incapacidad permanente cuando tenga tan solo 28 años de servicio, por la que es verdaderamente injusta ya que en este ejemplo el trabajador no puede hacer nada para seguir trabajando y poder lograr una jubilación del 100% de su sueldo conformándose tan solo con el 90% de el su salario de acuerdo con la tabla de porcentajes de jubilación y esto tan solo por ser hombre, situación que si la pusiéramos al reves; es decir que la mujer tuviera que cumplir con esos 30 años de servicio y el hombre tan solo con 28 años de servicio, lo veríamos muy mal por estar habituados a que solo se luche por los derechos de las mujeres y la discriminación que esta sufre en razón de

su sexo, por esta última razón es que no hacemos caso a esto, situación que perjudica severamente a los hombres.

Lo establecido en este ejemplo podemos encontrarlo regulado en el artículo 67 de la misma ley el cual dice así:

"La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen contribuido con sus cuotas al Instituto cuando menos durante 15 años. El derecho al pago de esta pensión comienza a partir del día siguiente al de la fecha en que el trabajador cause baja motivada por la inhabilitación. Para calcular el monto de esta pensión, se aplicara la tabla contenida en el artículo 63, en relación con el artículo 64."

Bueno notamos que a pesar de que es una circunstancia en la que el trabajador no tiene ninguna posibilidad de cambiarla, se tendrá que conformar con esa pensión que de acuerdo con lo establecido en la tabla de porcentajes le corresponde, dejando al trabajador imposibilitado para poder conseguir una mejor jubilación.

La tabla de porcentajes de la que hablamos en los ejemplos es la establecida en el artículo 63 la cual esta distribuida de la siguiente manera:

"El monto de la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios se determinará de acuerdo con los porcentajes de la tabla siguiente:

15 años de servicio -----	50%
16 años de servicio -----	52.5%
17 años de servicio -----	55%
18 años de servicio -----	57.5%
19 años de servicio -----	60%
20 años de servicio -----	62.5%

21 años de servicio	65%
22 años de servicio	67.5%
23 años de servicio	70%
24 años de servicio	72.5%
25 años de servicio	75%
26 años de servicio	80%
27 años de servicio	85%
28 años de servicio	90%
29 años de servicio	95%

Si recordamos en la parte primera de el artículo 60 podemos encontrar que hace referencia a los porcentajes de esta tabla diciendo que no debe de emplearse los dos últimos porcentajes para las mujeres ya que ellas se jubilan a los 28 años de servicio con el 100% de su sueldo, dejando en claro que estos dos últimos porcentajes son exclusivamente para los hombres.

Y bueno la diferencia en este aspecto no solo la encontramos en la Ley del ISSSTE si no también en otros lugares como es en algunos contratos colectivos como por ejemplo los que citamos en el tema de la historia de la jubilación que recordando se hace una igual preferencia hacia la mujer que en esta Ley.

Con todo lo anterior hemos llegado al punto de creer necesario modificar el artículo 60 para no colocar en un plano de desigualdad al hombre ante la mujer siendo la siguiente la propuesta:

Tiene derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicio e igual tiempo de cotización al instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad.

La pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo que se define en el artículo 64 y su percepción

comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja.

Y dejando el artículo 67 de la siguiente manera: La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen contribuido con sus cuotas al Instituto cuando menos durante 15 años. El derecho al pago de esta pensión comienza a partir del día siguiente al de la fecha en que el trabajador cause baja motivada por la inhabilitación. Para calcular el monto de esta pensión, se aplicara la tabla contenida en el artículo 63, omitiendo los dos últimos porcentajes ya que si cumple con 28 de servicio e igual tiempo de cotización se jubilaran con el 100%, por invalidez permanente.

Quedando así una mejor jubilación para todos los trabajadores sin distinción alguna de sexo y de ninguna otra discriminación para los jubilados, siendo así una pensión por jubilación igualitaria, y no dejando en un plano de desigualdad al hombre ante situaciones que están fuera de su alcance como lo es la discapacidad permanente y otros estados de imposibilidad de seguir trabajando y que el trabajador no puede hacer nada para cambiarlo.

#### ***4.7. Propuesta de modificación de una pensión por jubilación en la Ley del seguro social. Federal del Trabajo.***

En esta Ley no existe establecida una jubilación ya que sólo tienen derecho a la pensión la cual no es más que lo que alcanzaron a cotizar al IMSS. Lo que no es suficiente por que con el tiempo se devalúa esa pensión, además que en la mayoría de estas no es siquiera el 50% de el sueldo que percibían antes de pensionarse es por eso que proponemos una modificación a esta Ley.

Nos basaremos en el principio de igualdad que maneja la misma Ley Federal de Trabajo el cual es evitando la discriminación para todos los trabajadores o en este caso los pensionados esto más que nada obedeciendo al sentimientos de impotencia de los que hemos sido testigos al ver como los pensionados día con día se lamenta de haber adquirido esta condición de pensionado, en cambio los trabajadores que tienen el privilegio de la jubilación su angustia y preocupación es menor a pesar del paso del tiempo. Esta diferencia es provocado por la enorme brecha que existe entre las dos modalidades de pensiones como ya lo hemos visto anteriormente

A continuación citaremos un artículo en el cual veremos la diferencia de los porcentajes de las pensiones fijadas en una y otra Ley, por que también citaremos el artículo del ISSSTE que rige la misma situación.

Ley del Seguro Social Artículo 141.- “La cuantía de la pensión por invalidez será igual a una cuantía básica del treinta y cinco por ciento del promedio de los salarios correspondientes a las últimas quinientas semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, o las que tuviere siempre que sean suficientes para ejercer el derecho, en los términos del artículo 122 de esta Ley, actualizadas conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, más las asignaciones familiares y ayuda asistenciales.

En el caso de que la cuantía de la pensión sea inferior a la pensión garantizada, el Estado aportara la diferencia a fin de que el trabajador pueda adquirir una pensión vitalicia.

En ningún caso la pensión de invalidez, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales, podrán ser inferiores a la pensión garantizada establecida en el artículo 170 de esta Ley.”

En la Ley del ISSSTE Artículo 67-. "La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen contribuido con sus cuotas al Instituto cuando menos durante 15 años. El derecho al pago de esta pensión comienza a partir del día siguiente al de la fecha en que el trabajador cause baja motivada por la inhabilitación. Para calcular el monto de esta pensión, se aplicará la tabla contenida en el artículo 64."

Otro artículo que nos pareció importante es el 72 de la misma Ley ya que trata del futuro laboral del incapacitado y dice así:

"La pensión por invalidez será revocada cuando el trabajador recupere su capacidad para el servicio. En tal caso la dependencia o entidad en que hubiere prestado sus servicios el trabajador recuperado, tendrá la obligación de restituirlo en su empleo si de nuevo es apto para el mismo, o en caso contrario, asignarle un trabajo que pueda desempeñar, debiendo ser cuando menos de un sueldo y categoría equivalente a los que disfrutaba al acontecer la invalidez. Si el trabajador no aceptare reingresar al servicio en tales condiciones, o bien estuviese desempeñando cualquier trabajo remunerado, le será revocada la pensión.

Si el trabajador no fuera restituido a su empleo o no se le asignara otro en los términos del párrafo anterior por causa imputable a la dependencia o entidad en la que hubiere prestado sus servicios, seguirá percibiendo el importe de la pensión, pero esta será a cargo de la dependencia o entidad correspondiente."

Bueno al citar estos artículo observamos la diferencia que hay entre los que tienen el beneficio de jubilarse y de los que se pensionan ya que los pensionados al no tener todas la semanas cotizadas se que darán sin una pensión vitalicia y la única ventaja seria que pueden retirar en una sola emisión la cantidad que hayan cotizado al Instituto o en su defecto seguir cotizando

hasta que se acumulen las semanas necesarias para poder recibir dicha pensión vitalicia, pero deja al descubierto lo que pasará si el trabajador se recupera ya sea por completo o bien parcialmente pero que le permita realizar su trabajo y que quiera reanudarse en el ámbito laboral para poder obtener un mejor nivel de vida y posteriormente una mejor pensión.

Por lo que a continuación pondremos la propuesta de modificación al artículo 141 de la Ley del Seguro Social haciéndolo lo más equitativo para los trabajadores afiliados a esta Institución:

La cuantía de la pensión por invalidez será igual al 50% promedio de su salario base del último año inmediato a la fecha de su baja por invalidez, a los trabajadores que tengan como un mínimo de 550 semanas de cotización. Actualizada conforme al Índice Nacional de precios al Consumidor, más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales.

En el caso de que la cuantía de la pensión sea inferior a la pensión garantizada, el Estado aportará la diferencia a fin de que el trabajador pueda adquirir una pensión con poder adquisitivo.

En ningún caso la pensión de invalidez, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales, podrán ser inferiores a la pensión garantizada establecida en el artículo 170 de la Ley.

Si el trabajador se recupera al 100% en su incapacidad el patrón se verá obligado a restituir al trabajador en su puesto anterior en el momento en que tenga una vacante en dicho puesto.

Con esto se garantiza que el poder adquisitivo del trabajador no disminuya mucho y se sienta aun peor por que su pensión no va a ser lo que el pensaba o que ya no va a portar lo mismo a la economía de la familia y como en

el artículo de la Ley del ISSSTE el trabajador podrá recuperar su trabajo al obtener su capacidad al 100% y poder llevar de nuevo el mismo nivel de vida o sino por lo menos obtener una jubilación digna para sobrevivir. También veremos los demás tipos de pensiones que se otorgan en la Ley del seguro social.

En el artículo 157 de la misma Ley, en la parte última sentimos que es necesaria modificar ya que hay un artículo que garantiza un mínimo de una pensión y que se tiene que respetar y el artículo dice así:

“Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta Sección podrán disponer de su cuanta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada. Para tal propósito podrán optar por alguna de las alternativas siguientes:

I. Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.

II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.

Ambos supuestos se sujetarán a lo establecido en esta Ley y de conformidad con las reglas de carácter general que explica la Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro.

El asegurado que opte por la alternativa prevista en la fracción II podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a lo dispuesto a la fracción I. El asegurado no podrá optar por la alternativa señalada si la renta mensual vitalicia a convenir fueran inferior a la pensión garantizada.”

En este último párrafo estamos en desacuerdo ya que en dado caso de que el asegurado no alcance el mínimo de la pensión garantizada el Estado esta obligado a resarcir dicha pensión según el artículo 170 que dice así:

“Pensión garantizada es aquella que el Estado asegura a que reúnan los requisitos señalados en los artículo 154 y 162 de esta Ley y su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, en el momento en que entre en vigor en esta Ley, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.

Por lo que es necesario modificar la última parte del artículo 157 y también del artículo 164 el cual dice lo mismo que el anterior y esto para que no se quede el asegurado sin la opción de tener una pensión vitalicia y la cual seria de la siguiente manera.

El asegurado que opte por la alternativa prevista en la fracción II podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a lo dispuesto en la fracción I. En dado caso de que la renta mensual vitalicia a convenir fuera inferior a la pensión garantizada el Estado se vera obligado a ajustarla para que alcancé el mínimo asegurado.

Así se garantizara que la pensión podrá tener un poder adquisitivo por el tiempo que sea necesario y que tenga derecho los pensionados a recibirla y no dejar desprotegido a alguno de ellos en cualquiera que sea su elección ya sea la fracción I o la II.

Bueno recordando el artículo de la pensión garantizada creemos necesario la creación de otro que garantice a todos los trabajadores una jubilación ya que nosotros lo que buscamos y proponemos es una jubilación digna para todos los trabajadores, por tanto nuestra propuesta es la siguiente:

Empezamos creando un nuevo capítulo en la Ley de Seguro Social. Un capítulo que nos hable de la jubilación para los trabajadores de participación privada y sería así:

## **CAPITULO VII JUBILACIÓN**

Artículo 201.- Jubilación: es una modalidad de pensión para el retiro en cesantía en edad avanzada, invalidez permanente, viudez u orfandad, en la cual tiene una participación tripartita; es decir hay una aportación de los trabajadores, patrones y Estado.

Artículo 202.- Los patrones tendrán que crear una cuenta individual por cada uno de sus trabajadores en el banco de la elección del trabajador o bien en el que le cobren menos comisión por el manejo de cuenta y en ella el patrón, el trabajador y el Estado aportaran un 10% de su salario. Aportaciones que serán obligatorias.

En esta cuenta pueden hacer aportaciones voluntarias tanto el trabajador como el patrón para aumentar el porcentaje final de la jubilación, en caso de que el patrón quiera dar una mayor prestación a su trabajador o el trabajador quiera recibir un mayor beneficio en su jubilación.

Artículo 203.- La jubilación será de el 50% como mínimo de su último sueldo de el año inmediato anterior al retiro definitivo del trabajador y dicha jubilación no podrá rebasar el 100% de este sueldo. El calculo de la jubilación se hará conforme a las cotizaciones hechas y el promedio de vida del jubilado.

En caso de que no se alcancé a cubrir este 50% del último sueldo percibido un año anterior a la fecha del retiro definitivo del trabajador, el Estado cubrirá el faltante, para que no pierda el poder adquisitivo de la jubilación. El

aumento a la jubilación se hará con forme al Índice Nacional de Precios al consumidor en el mes de febrero de cada año.

Artículo 203.- La jubilación por cesantía se otorgara a los trabajadores que cumplan con un mínimo de 1,450 semanas o más de cotización y que cuente con un mínimo de 65 años de edad o más. En caso de que el trabajador no reúna dichos requisitos, se pensionara en los términos de esta Ley, utilizando esta cuenta para su pensión.

Artículo 204.- La jubilación por incapacidad se otorgara a los trabajadores que tengan un mínimo de 800 semanas de cotización o más que por causas ajenas a su trabajo se haya incapacitado permanentemente física o mentalmente. En caso de no se cubra este requisito, se pensionara en los términos de esta Ley, utilizando esta cuenta para su pensión.

Artículo 205.- En caso de muerte del trabajador, la esposa o concubina supérstite sola o en concurrencia con los hijos si hay cuando reúnan los requisitos establecidos en el artículo 206, recibirán la jubilación que hubiera correspondido al trabajador, siempre y cuando el trabajador haya cumplido las semanas cotizadas o bien si ya recibía una jubilación, ahora la recibirá la viuda o concubina, en caso de que existan dos o más concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la jubilación. Si el trabajador no cubrió los requisitos, se pensionara de acuerdo a lo establecido en misma Ley. Utilizando la cuenta para la pensión.

Artículo 206.- Los huérfanos que sean menores de 18 años o que sean incapaces física o mentalmente, parcial o total para trabajar o que se encuentren estudiando hasta los veinticinco años de edad en planteles oficiales o reconocidos, recibirán la jubilación que hubiera correspondido al trabajador, si hay más de un hijo la jubilación se repartirá en partes iguales entre ellos o bien estos en concurrencia con la esposa o concubina. En caso de que el trabajador

no haya cubierto los requisitos, se pensionara de acuerdo a lo establecido en esta Ley. Utilizando la cuenta para la pensión.

208.- En caso de muerte de la trabajadora, el esposo incapacitado para trabajar o mayor de 60 años y a falta hijos que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo anterior, recibirá la pensión que hubiera correspondido a la trabajadora, En caso de que la trabajadora no haya cubierto los requisitos, se pensionarán conforme a lo establecido en esta Ley, utilizando la cuenta para la pensión.

Artículo 207.- En caso de muerte del trabajador y a falta de esposa, concubina o hijos y esposo que cumplan con las requisitos establecidos en los artículo anteriores, la jubilación se entregará a la madre o padre conjunta o separadamente y a falta de estos a los demás ascendientes en caso de que hubiesen dependido económicamente del trabajador, recibirán la jubilación que hubiera correspondido al trabajador. En caso de que el trabajador no haya cubierto los requisitos, se pensionara de acuerdo a lo establecido en esta Ley, utilizando la cuenta para dicha pensión.

Esta sería fundamentalmente nuestra propuesta ya plasmada en la Ley y esperamos que con esta modificación se creara una jubilación para todos los trabajadores y que será digna de una persona que a trabajado toda su vida

Lo que pensamos es que el Estado se debe de preocupar para que las personas de la tercera edad mantengan un nivel de vida digno de una longevidad que ellos merecen después de tanto tiempo de trabajo, esto para que no tengan que pedir favores económicos o ser una carga para los hijos u otras personas, ya que es triste ver como toda su vida fueron personas trabajadoras e independientes con un nivel de vida estable y al pensionarse ese nivel de vida se reduce ya que tienen que recurrir a la ayuda de terceras

personas por no ser autosuficientes económicamente y sintiéndose una carga para los demás.

Esperando que con esto se de paso a la jubilación en la Ley del Seguro Social y que no solo sea esta prestación la que se establezca sino muchas más que podemos encontrar en los Contratos Colectivos o en la Ley del ISSSTE que son superiores a las establecidas en esta Ley, para que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades y que se hable de una verdadera igualdad.

Por el momento, con esta modificación podemos decir que la diferencia de longevidad de los trabajadores del Estado y de participación privada se hace más estrecha, ya que en la actualidad los trabajadores del Estado tiene un nivel de vida en la vejez mejor que el de los trabajadores de la participación privada, pero con esta reforma se da una oportunidad a los trabajadores de participación privada de tener una mejor vida en su vejez, con menos preocupaciones con el paso del tiempo.

Bueno y para que los patrones tengan mayor posibilidad de poder cubrir estos gastos de jubilar a sus trabajadores se propone que se les cobre menos impuestos, ya que se verán agobiados con todos los pagos que tendrán que realizar y en ocasiones sin la posibilidad de poder pagar tantos impuestos.

Al igual que en los bancos se cobren menos comisiones por el manejo de estas cuentas, para que la jubilación no se decrete y que al final sea mayor su percepción económica de los trabajadores.

Esperando que también de esta manera mas pequeños empresarios regularicen su situación, lo que aumentara el presupuesto del Estado, para poder aportar a los trabajadores su jubilación, al recibir más impuestos, al momento de que todos los comerciantes y empresas se regularicen, y así

reciban también este gran beneficio de la jubilación, ya que hay mucho comercio ambulante o empresas que no se encuentra bien establecidas.

También cabe mencionar que es necesario hacer una modificación que a todos nuestro sistemas de pensión y jubilaciones, aumentando los tiempos de cotización, de tiempo de servicio y de edad, esto en razón de que hay muchos avances en el sistema de salud y por lo que nuestra calidad de vida es mejor en cuanto a salud y también el promedio de vida se ha aumentado, haciendo por lo tanto que las pensiones se paguen por más tiempo, hablando de hasta por 20 años y en jubilaciones hasta por 30 años o más, dejando al Estado en sin fondos para pensiones y jubilaciones.

Lo consideramos necesario ya que el derecho cambia conforme a las necesidades de la sociedad y si el Estado necesita dar una mejor jubilación y pensión a los trabajadores para que tengan un mejor nivel de vida económicamente hablando, se necesita cambiar estos parámetros para que el Estado cumpla con su cometido y el Derecho proteja los intereses de todas las personas de la tercera edad.

## CONCLUSIONES.

**Primera.-** Sostenemos que la forma de que el trabajador por medio de la jubilación pueda alcanzar una ancianidad digna y sin preocupaciones después de la vida laboral, con la finalidad de que las personas de la tercera edad lleven una longevidad desahogada de intranquilidades económicas, sentirse unas personal aun socialmente independientes e importantes para el resto de la población, que deje de ser un miedo llegar a ser un pensionado y se sienta una carga para la sociedad.

**Segunda.-** Ante la problemática que enfrentan nuestros viejitos, para poder seguir con el nivel de vida que habían tenido anteriormente de cuando estaban activos se propone una jubilación tripartita con mayores beneficios para todos los trabajadores, haciendo en la Ley del Seguro Social un Capitulo de jubilaciones donde se garantizara un 50% de su salario percibido un año anterior a la fecha su baja definitiva, desde luego esta participación tripartita será por parte del trabajador, patrón y Estado y esto para que se puedan cubrir los gastos que una jubilación implica.

**Tercera.-** Queda establecido que la jubilación es un sistema de retiro que ofrece a las personas de la tercera edad mejor calidad tanto de longevidad como de buena aceptación de la condición de retiro, que a adquirido por convicción o por necesidad al encontrarse en un estado de

incapacidad temporal o permanente, ya que si recordamos en la Ley del ISSSTE en la modalidad de incapacidad, mientras hayan cotizado un mínimo de 15 años la jubilación es buena por ser el mínimo que reciben del 50% de su último sueldo anterior inmediato de la baja definitiva.

**Cuarta.-** Respecto a la igualdad, figura importantísima para el derecho y sobretodo en las áreas en donde se da con frecuencia la discriminación como es la laboral, se a tenido satisfactorios avances en cuanto a la Ley, pero en la equidad en la Seguridad Social se a dejado de lado los derechos de hombres ya que en esta se ha beneficiado mucho más a la mujer que al hombre y por lo que es necesario implantar un nuevo artículo en la las leyes de esta área y por lo tanto modificar muchos de los artículos de estas Leyes para que haya una verdadera igualdad y el que derecho sea realmente equitativo.

**Quinta.-** Y ya que se lucha por la igualad entre el hombre y la mujer, no hay que dejar de lado la equidad entre todos los trabajadores ya que hay notables diferencias en cuanto a los derechos de los trabajadores de participación privada con los trabajadores del Estado en prestaciones, sobretodo en seguridad social ya que los afiliados al ISSSTE tienen más y mejores prestaciones que los de más trabajadores, entre estos derechos superiores esta la jubilación que hasta ahora solo existe para los trabajadores del Estado y en algunos contratos colectivos.

**Sexta.-** Nuestras Ley Federal del Trabajo tiene considerada la jubilación, pero como su artículo lo dice solo en los casos de contratos colectivos de trabajo pero que no es para todos en general, por lo que sigue siendo selecto, y en la Ley del Seguro Social ni siquiera la encontramos, ya que para estos trabajadores no existe y solo se puede alcanzar probablemente mediante un contrato colectivo de trabajo, ante una empresa económicamente sólida y con un sindicato fuerte, solo así acceden los patrones y los trabajadores lo logran obtener.

**Séptima.-** Reconociendo todo lo anterior y sabiendo que es indispensable que se haga esta reforma para crear una situación de retiro igualitaria entre todos los trabajadores no importando al romo que pertenezcan, si su empresa es lo suficientemente sólida económicamente hablando, si son trabajadores sindicalizados o no, o si tienen un contrato colectivo de trabajo o no, solo importando que hayan trabajado y que en la actualidad ya están cansados o no puedan seguir trabajando por alguna incapacidad y que se merecen aun seguir viviendo dignamente, por eso creimos indispensable hacer estas reformas para que de manera un poco más igualitaria disfruten de una jubilación.

**Octava.-** Esperamos que los sistemas de jubilación se reformen de acuerdo a los cambios sociales que se están sufriendo en la actualidad, ya que los ancianos tienen un mayor promedio de vida y que con el tiempo se hacen cada vez más las personas inactivas que activas, es decir hay más personas de la tercera edad que alcanzan una condición de jubilación, que las que se encuentran activas, por lo que es necesario aumentar el tiempo deservicio, para poder ofrecer una mejor pensión y jubilación a nuestros viejitos y por supuesto que estas no se mermen con el excesivo en que tiene que depender de la pensión y sobretodo que las Instituciones de Seguridad Social y el Estado se quede sin recursos para este propósito.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

### *LA BIBLIOGRAFÍA REGLAMENTARIA.*

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,  
ED: Miguel Ángel Porrúa.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ED: ISEF.

LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACC. XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL  
ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS  
UNIDOS MEXICANOS, ED: ISEF.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, ED: ISEF.

LEY DEL IMSFAM, ED: ISEF.

LEY DEL IMSS, ED: ISEF.

LEY DEL ISSSTE, ED: ISEF.

## *BIBLIOGRAFÍA DIDÁCTICA.*

ACOSTA ROMERO, Miguel, **Derecho Burocrático**, ED: Porrúa, México, 2000.

ALVARADOS LARIOS, Ana María, **Temas Selectos de Derecho Laboral**, ED: Addison Wesley Longman, México, 1998.

ARCE CANO, Gustavo, **De los Seguros Sociales a la Seguridad Social**, ED: Porrúa, México, 1972.

AYALA HERRERA, Alejandrina, **Tesis: Seguridad Social**, ED: Escuela Libre de Derecho, México, 1981.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, **Curso de Derecho del Trabajo**, Tomo: I, ED: Cárdenas, Editores y Distribuidores, Ed: 7ª, México, 1979.

BLASCO LALTOL, José Francisco y otros, **Curso de Seguridad Social**, ED: Tirant Lablach, Ed: 5ª, España, 1998.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, **Derecho Individual del Trabajo**, ED: Harla, México, 1985.

CARRILLO PRIETO, Ignacio, **Derecho de la Seguridad Social**, ED: UNAM, México, 1981.

DÁVALOS, José, **Derecho del Trabajo I**, ED: Porrúa, Ed: 3ª, México, 1990.

DE BUEN LOZANO, Nestor, **Derecho del Trabajo**, TOMO: I, ED: Porrúa, Ed: 14ª, México, 2000.

DE FERRARI, Francisco, **Derecho del Trabajo**, ED: Ediciones de Palma Buenos Aires, Ed: 2ª, VOL: III, Argentina, 1977.

DE LA CUEVA, Mario, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, TOMO: I, ED: Porrúa, Ed: 15ª, México, 1998.

DE PINA VARA, Rafael, **Diccionario de Derecho**, Ed: 17ª, ED: Porrúa, México, 1991.

Ing. GARCIA CRUZ, Miguel, **La Seguridad Social en México. Bases Evolutivas, Importancia económica, Social, Política y Cultural**, Tomo: II, ED: Merunes, México, 1973.

GUERRERO, Euquerio, **Manual del Derecho del Trabajo**, ED: Porrúa, Ed. 20ª, México, 1998.

LASTRA LASTRA, José Manuel, **Diccionario del Derecho del Trabajo**, ED: Porrúa, México, 2001.

MORA ROCHA, J. Manuel, **Tesis: Elementos prácticos del Derecho del Trabajo Burocrático**, ED: Francisco Méndez Cervantes, 1999.

MORALES PAULÍN, Carlos A., **Derecho Burocrático**, ED: Porrúa, México, 1995.

NARRO ROBLES, José, **La Seguridad Social Mexicana en los Albores del Siglo XXI**, ED: Fondo de Cultura Económica, México, 1993.

OLMOS ARREDONDO, Héctor, **Tesis: La Jubilación en México**, ED: UNAM., México, 1985.

PEREZ CHAVEZ, Campero Fol, **Taller de practicas fiscales**, ED: editores TAXXX, México, 2002.

REYNOSO CASTILLO, Carlos, **Curso de Derecho Burocrático**, ED: Porrúa, México 1999.

RODRÍGUEZ TOVAR, José Jesús, **Derecho mexicano de la Seguridad Social**, ED: Escuela Libre de Derecho, México, 1989.

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, **Nuevo derecho de la Seguridad Social**, ED. Porrúa, EDIC. 4ª, México, 1999.

SANCHEZ CARRILLO, Adriana, **Tesis: La Jubilación en el Derecho Mexicano.**, ED: Escuela Libre de Derecho, México, 1981.

SÁNCHEZ LEÓN, Gregorio, **Derecho Mexicano de la Seguridad Social**, ED: Cárdenas, Editores y Distribuidor, México, 1987.