



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

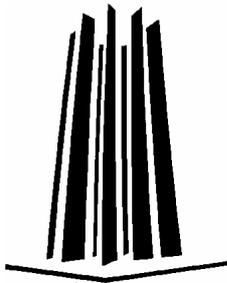
---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES**

**ARAGON**

**PROPUESTA PARA LIMITAR EL PAGO DE DOS O MAS  
PENSIONES A LOS TRABAJADORES DEL  
I.M.S.S. CONFORME A SU RÉGIMEN DE  
JUBILACIONES Y PENSIONES**

**T E S I S :**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
**P R E S E N T A :**  
LUCI ELENA ALCANTARA TORRIJOS



ASESOR DE TESIS:

LICENCIADO ENRIQUE MARTIN CABRERA CORTÉS

ESTADO DE MÉXICO

2006



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A Dios,  
por sus bendiciones

A mis padres, Julia y Heriberto,  
por la vida, por todo su amor  
y comprensión a pesar  
de toda mi rebeldía.

A Wilfrido Hernández Martínez,  
por ser el amor de mi vida y una  
de mis grandes motivaciones.  
gracias por tu apoyo, amor y felicidad.

A la FACULTAD DE ESTUDIOS  
PROFESIONALES “ARAGON”  
por la oportunidad  
y el aprendizaje.

A mi asesor:  
Lic. Enrique Martín Cabrera Cortés  
por su paciencia, enseñanza y atenciones.

A la Lic. Martha Rodríguez  
Ortiz, por su valiosa  
colaboración,  
y su sabiduría, pero sobre todo  
por su gran corazón

A mis hermanos:

Alma, Héctor, Angeles y Antonio  
los amo, gracias por su apoyo  
y todas las vivencias.

A mi queridísima familia:

Tía Juanita, Tía Cruz y Tía Cris, Diana,  
Pamela, Don Willy, Doña Lily, Alejandro,  
Ana, Alberto, Jessy, Karen y Claudio,  
por sus muestras de cariño.

A todos mis amigos por su apoyo  
incondicional:

Adriana, Griselda, Paco, Vero, Gaby,  
Pepe y Jorge

**PROPUESTA PARA LIMITAR EL PAGO DE DOS O MAS PENSIONES  
A LOS TRABAJADORES DEL I.M.S.S. CONFORME A SU RÉGIMEN  
DE JUBILACIONES Y PENSIONES**

<b>Introducción.-</b> . . . . .	<b>1</b>
<b>CAPITULO 1.-LA SEGURIDAD SOCIAL Y LAS PENSIONES OTORGADAS A LOS TRABAJADORES DEL I.M.S.S.</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1. Seguridad Social</b> . . . . .	<b>4</b>
<b>1.1.1. Concepto de la Seguridad Social</b> . . . . .	<b>4</b>
<b>1.1.2. Las pensiones como bien protegido por la Seguridad Social</b> . . . . .	<b>11</b>
<b>1.2. Antecedentes de la Seguridad Social en el Contrato Colectivo de Trabajo del I.M.S.S.</b> . . . . .	<b>15</b>
<b>1.2.1. Contrato Colectivo de Trabajo del I.M.S.S. de 1943.</b> . . . . .	<b>15</b>
<b>1.2.2. Régimen de Jubilaciones y Pensiones vigente hasta el 15 de marzo de 1988.</b> .	<b>17</b>
<b>1.2.3. Régimen de Jubilaciones y Pensiones vigente a partir del 16 de marzo de 1988</b> . . . . .	<b>25</b>
<b>1.3. Pensiones otorgadas a los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social</b> . . . . .	<b>29</b>
<b>1.3.1. Jubilación por años de servicios</b> . . . . .	<b>30</b>
<b>1.3.2. Cesantía en edad avanzada.-</b> . . . . .	<b>34</b>
<b>1.3.3. Vejez .-</b> . . . . .	<b>36</b>
<b>1.3.4. Invalidez.-</b> . . . . .	<b>37</b>
<b>1.3.5. Riesgos de Trabajo.-</b> . . . . .	<b>39</b>
<b>1.4. Finalidad de las pensiones.-</b> . . . . .	<b>42</b>
<b>CAPITULO 2.- INTEGRACION DE LA CUANTÍA DE LAS PENSIONES CONFORME AL REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS TRABAJADORES DEL I.M.S.S. .-</b> . . . . .	<b>44</b>
<b>2.1. Procedimiento administrativo.-</b> . . . . .	<b>44</b>

2.1.1. Historia y Facultades de la Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones. . . . .	44
2.1.2. Procedimiento para la obtención de las pensiones ante la Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones .-. . . . .	49
2.1.3. Forma de integración de las pensiones del Régimen de Jubilaciones y Pensiones .-. . . . .	50
2.2. Procedimiento Jurisdiccional. . . . .	55
2.2.1. Procedimiento laboral.-. . . . .	55
2.2.2. Laudos.-. . . . .	77
2.2.3. Sentencias emitidas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.-. . . . .	82
<b>CAPITULO 3.- COMPARATIVO CON OTROS SISTEMAS DE PENSIONES . . . . .</b>	<b>89</b>
3.1. Ley del Seguro Social.-. . . . .	89
3.2. Ley del ISSSTE.-. . . . .	103
3.3. Contrato Colectivo de Trabajo de PEMEX .-. . . . .	112
3.4. Reglamento de Jubilaciones de la extinta empresa Ferrocarriles Nacionales de México.-. . . . .	126
<b>CAPITULO 4.- PROPUESTA DE REFORMA AL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL I.M.S.S.-. . . . .</b>	<b>132</b>
4.1. Problemática en el otorgamiento y pago de dos o más pensiones de los trabajadores del I.M.S.S.-. . . . .	132
4.2. Desfinanciamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones. . . . .	138
4.3. Normas que podrían limitar el pago de dos o más pensiones en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.-. . . . .	145
4.3.1. Incompatibilidad de las pensiones.-. . . . .	146
4.3.2. Determinar de manera concreta la aplicación del artículo 116 de la Ley del Seguro Social vigente.-. . . . .	150
Conclusiones.- .-. . . . .	155
Bibliografía.- .-. . . . .	159

## INTRODUCCIÓN

Al estar laborando para el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), dentro del Oficina Laboral, pudimos observar que existe un gran número de juicios laborales promovidos por parte de los trabajadores pensionados por el Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto en el Contrato Colectivo de Trabajo de dicho Instituto, en las que reclaman otras pensiones conforme al mismo régimen.

Es de resaltarse que el IMSS como patrón, para pensionar a sus trabajadores cuenta en su Contrato con un Régimen de Jubilaciones y Pensiones, por lo que con este trabajo veremos como puede darse un exceso en cuanto al otorgamiento de dos o más pensiones conforme a dicho régimen, aclarando que no se niega el derecho de percibir varias pensiones, siempre y cuando no se incurra en un abuso, ni tampoco se niega la posibilidad de que incluso puedan generarse otras pensiones conforme a la Ley del Seguro Social.

Al demandar en la vía laboral una pensión extra a la que ya se encuentran disfrutando, los trabajadores pensionados del IMSS, llegan a obtener un laudo condenatorio en contra de dicho Instituto, que favorece sus pretensiones adquiriendo dos cuantías de pensiones, que sumadas rebasan desde un 10% hasta un 200% del salario que hubiera percibido como trabajador activo, constituyendo con ello a todas luces un doble o triple pago, e incluso un exceso a uno de los fines de la seguridad social, ya que no se debe abusar de los derechos otorgados por el Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS, por lo que es necesario establecer una restricción en el pago de este tipo de pensiones.

Este suceso ha comenzado a expandirse en grandes dimensiones dentro de los pensionados conforme al Régimen de Jubilaciones y Pensiones, trayendo como consecuencia que el Fondo de Jubilaciones y Pensiones para los trabajadores del IMSS se vea mermado, provocando una pequeña parte del déficit dentro de su presupuesto para el pago de pensiones.

El origen en las excesivas cuantías del otorgamiento de dos o más pensiones surge por la falta de regulación dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, que si de manera administrativa no se otorgan, entonces aquellos trabajadores que ya reciben una pensión reclaman en vía de demanda ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, en la que obtienen laudos favorables que les otorgan una o más pensiones independientes a la que perciben, resoluciones que son confirmadas por los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, es el hecho de que simplemente dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Contrato del IMSS, no se encuentra prohibida ni limitada dicha situación, por lo tanto es necesario establecer en el citado Régimen por lo tanto es necesario establecer un límite al pago de las pensiones, una forma sería establecer que las pensiones no rebasen el 100% del último salario del trabajador en activo, otra que se propone es establecer la incompatibilidad de las pensiones, todo lo anterior a efecto de evitar que con el tiempo se agudice la crisis económica del Fondo de Jubilaciones y Pensiones.

Este trabajo se desea concientizar tanto a el Instituto, a sus trabajadores y a su sindicato para que se lleve una reforma estructural al Régimen de Jubilaciones y Pensiones, que establezca restricción al otorgamiento y pago de las pensiones, cuando el pensionado ya goce de alguna de estas prerrogativas.

Lo anterior se pretende demostrar analizando en el capítulo Primero, las pensiones, con su origen en la seguridad social, pasando luego, a los antecedentes de ésta dentro del Contrato del IMSS, y con ello establecer los conceptos de las pensiones y con estos elementos se podrá ingresar en el estudio de las cuantías de las pensiones otorgadas a los trabajadores del citado Instituto, lo cual se detalla dentro del capítulo Segundo, estableciéndose como se aplican los artículos 4 y 5 de sistema dentro del procedimiento de la Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones y cómo es que los interpreta la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dentro de sus resoluciones, mencionando algunos criterios y jurisprudencias emitidos por los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de Trabajo, realizando una comparación con otros regímenes de seguridad social dentro del Tercer capítulo. Lo anterior encaminado a establecer dentro del capítulo Cuarto una delimitación al pago de las pensiones de los trabajadores del IMSS mediante la reforma al Contrato Colectivo de Trabajo, concluyendo que cuando se otorga más de una pensión por el IMSS a sus trabajadores son excesivas, causando un déficit dentro del Fondo de jubilaciones y pensiones, el cual puede evitarse mediante la debida delimitación del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, con el establecimiento de la incompatibilidad de acuerdo a la naturaleza jurídica derivada del trabajo y por su cuantía.

Todo lo anterior se realizará y demostrará mediante el estudio de libros, informes, periódicos, Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social y el de PEMEX, leyes de seguridad social, que se analizarán mediante fichas de trabajo y bibliográficas organizadas de acuerdo al orden cronológico del capitulado para llegar así a la conclusión propuesta.

# **LA SEGURIDAD SOCIAL Y LAS PENSIONES OTORGADAS A LOS TRABAJADORES DEL I.M.S.S.**

Dentro del presente trabajo se analiza la seguridad social desde el punto de vista laboral para poder comprender la forma en que el Instituto Mexicano del Seguro Social, es un organismo de seguridad social, que como patrón, concede a sus trabajadores un régimen de seguridad social regulado contractualmente, en el que establece varios tipos de seguros como son la jubilación por años de servicios, cesantía en edad avanzada, vejez e invalidez y riesgos de trabajo, por lo que entraremos al estudio de los mismos.

## **1.1. SEGURIDAD SOCIAL**

Para entender el concepto de seguridad social es de vital importancia para el presente trabajo, sobre todo para comprender cual es la intensión real que tiene como fin esta materia, por qué es necesario establecer cuál es su concepto y el bien protegido tutelado que persigue.

### **1.1.1. CONCEPTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Para obtener un concepto más real de lo que es la seguridad social, tenemos que analizar su noción, desde un concepto general para luego ubicarnos desde el punto de vista jurídico. Etimológicamente, encontramos que:

“Seguridad.- viene del latín *securitas, securilatis*, término francés empleado desde el siglo XVI. Se aplica a ciertos mecanismos que aseguran el buen funcionamiento, precaviendo que éste falle, se fruste o se violente.”<sup>1</sup>

El Maestro Briseño Ruiz establece dos vertientes de la noción de la seguridad una negativa y otra positiva; la primera vista a futuro fatalista pero al que todos estamos expuestos como son las contingencias y riesgos inciertos, y la segunda que tiende a procurar cubrir las necesidades de la sociedad, ya sean económicas, educativos, en cuanto a salud previniendo y curando enfermedades, creando fuentes laborales, todo ello con el respeto al derecho ajeno.<sup>2</sup>

Así pues, tenemos, que la seguridad tiende a establecer las mejores condiciones sociales, físicas, biológicas, económicas y geográficas que afectan al ser humano, para obtener su equilibrio procurando una estabilidad generalizada.

En cuanto a la seguridad social, nuestra legislación contempla en la Ley del Seguro Social vigente lo siguiente:

“Artículo 2º.- 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

---

<sup>1</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM. Diccionario jurídico sobre seguridad social. 1994. México D.F. p. 402.

<sup>2</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho mexicano de los seguros sociales. Harla. México.1997.p.6-7

colectivo así como el otorgamiento de una pensión que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales será garantizado por el estado.”

Por lo que en México la seguridad social se observa más que nada en cuanto a la protección a la salud, así como la estabilidad económica individual y colectiva que se da mediante el pago de pensiones correspondientes, y siendo obligación del Gobierno protegerla.

Así mismo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece dentro de los artículos 4º y 123, apartado A, fracciones XI y XXIX, apartado B fracciones XI y XIII, la garantía del derecho a la salud, misma que se expresa con asistencia médica, protección a los medios de subsistencia y servicios sociales, previsión de enfermedades, estableciendo para ello organismos de salubridad, que se encargan de administrar sistemas de bienestar social, y en consecuencia las normas e instituciones que dan origen a la seguridad social en México, como son el Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Instituto de Seguro Social y las Fuerzas Armadas, Instituto Nacional de Fondo de Vivienda de los trabajadores y la Secretaría de Salud.

A nivel mundial, la seguridad social es un concepto muy variado, pues cada país, cuenta con su marco jurídico, cultural, económico, político y social, pero en ninguno de los casos pierde de vista su finalidad principal, que es el bienestar social en general, por lo que para llegar a una definición más precisa de lo que es la seguridad social es necesario analizar lo que señalan algunos autores:

Para el maestro Manuel Alonso Olea y José Luis Torturo Plaza conforme al desarrollo que se ha dado en España se define a la seguridad social como:

“el conjunto integrado de medidas públicas de ordenación de un sistema de solidaridad para la prevención y remedio de riesgos profesionales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables, agregando la idea de que tendencialmente tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra las situaciones de necesidad garantizando un nivel mínimo de rentas.”<sup>3</sup>

Esta definición nos parece una de las mas acertadas en cuanto a la intención que tiene la seguridad social, ya que pretende con un conjunto de normas cubrir las necesidades de la generalidad de la sociedad, aunque esto, en nuestro sistema no existe, en virtud de que quienes disfrutan de los beneficios que brinda la seguridad social, es mediante el aseguramiento que obtienen trabajando, y por ende cotizando, con lo que resulta imposible que toda persona pueda acceder a ella, ya que para tener derecho a un seguro de invalidez, maternidad, atención médica, etc..., es necesario que el individuo aporte una cantidad para ser beneficiado, en conjunto con el gobierno y el patrón; para lo cual el asegurado forzosamente requiere mantener una relación de trabajo, para que de su salario se haga esta deducción, luego entonces, la seguridad social en México pensiona únicamente a los trabajadores que hayan cotizado, así como a sus beneficiarios, y descuida al invalido que por causas ajenas al mismo, ya sea de nacimiento o por accidente, se encuentre

---

<sup>3</sup> ALONSO OLEA, Manuel, et al, Instituciones de seguridad social. 15ª edición. Civitas. Madrid. 1997.p.60

imposibilitado para trabajar y en consecuencia jamás ha cotizado para ningún seguro, y que por ello no puede recibir una pensión, y sólo si acaso recibir asistencia médica proporcionada por los Hospitales de Salubridad, que se proporciona de acuerdo a un estudio socioeconómico o que sea beneficiario de algún trabajador.

Otros autores como Miguel A. Cordini establece:

“Es el conjunto de principios y normas que en función de solidaridad social, regula los sistemas e instituciones destinados a conferir una protección jurídica garantizada en los casos de necesidad bioeconómicos determinados por contingencias sociales”.<sup>4</sup>

Moisés Poblete Troncoso:

“la seguridad social es la protección adecuada del elemento humano que lo pone al cubierto de los riesgos profesionales y sociales, vela por sus derechos inapelables que le permiten una mayor vida, cultural, social y del hogar.”<sup>5</sup>

Briceño Ruiz:

“La seguridad social es el conjunto de instituciones,

---

<sup>4</sup> CORDINI, Miguel A. Derecho de la seguridad social. Eudeba. Buenos Aires, 1996, p. 9

<sup>5</sup> POBLETE TRONCOSO, Miguel A. El derecho del trabajo y la seguridad social en Chile. Vuridira. Santiago de Chile. 1949. p.10

principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudiera sufrir y permitir la elevación humana en los aspectos psicofísicos, moral, económico, social y cultural.”<sup>6</sup>

Almansa Pastor José Manuel:

“Instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera”<sup>7</sup>

Norahenid Amezcua Ornelas :

“Es un conjunto de normas jurídicas e instituciones cuyo objeto es la protección a todos los miembros de la sociedad, especialmente de las clases económicamente desprotegidas, contra contingencias que pueden reducir o suprimir su capacidad de trabajo o sus medios de subsistencia, para alcanzar el bienestar individual y

---

<sup>6</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho mexicano de los seguros sociales. Op. cit..p.15

<sup>7</sup> ALMANSA PASTOR, José Manuel. Derecho de la seguridad social, 6ª edición. Tecnos. Madrid.1989.p.57

colectivo en los órdenes psicofísico, económico, social y cultural<sup>8</sup>”.

En base a lo anterior podemos entender que la Seguridad Social tiende a salvaguardar a toda persona, cualquiera que sea su condición social que mediante normas e Instituciones, procura una estabilidad económica, evitando la delincuencia e insalubridad, previniendo la contingencias naturales, etc., todo lo anterior para lograr un orden y estabilidad social; ahora bien desde el enfoque del derecho del trabajo en particular en el derecho laboral mexicano, que contiene importantes normas a nivel mundial, que buscan obtener el equilibrio de la riqueza entre el patrón y el trabajador, así como procuran el bienestar del trabajador, cuando este se encuentre imposibilitado para laborar, mediante las normas de protección en el trabajo tanto para la salud del obrero en la empresa, como para la estabilidad en el empleo, todo ello de manera colectiva sin distinción de raza o credo, por lo que para tal fin tiene como instrumento básico, el Seguro Social que a su vez tiene una íntima relación con el derecho laboral, dada la protección que establece la misma Ley del Seguro Social.

Concluyendo, la seguridad social mexicana desde el punto de vista laboral, son todas aquellas normas establecidas en regímenes de tipo general, otorga equitativamente sus prestaciones de derecho público reguladas por el Estado, y que procuran asegurar los derechos humanos: a la salud, asistencia médica, medios de subsistencia, vivienda y los servicios sociales indispensables para satisfacer las necesidades individuales y colectivas, mediante el equilibrio económico del país, encaminada a prevenir

---

<sup>8</sup> AMEZCUA ORNELAS, Norahenid. Seguro Social Manual Práctico. México D.F. 4ª edición. ICCO. p.223.

contingencias o consecuencias de la edad y el agotamiento que repercuten en la salud del trabajador para trabajar y por ende en su economía, mediante Instituciones establecidas para ello como el IMSS y ISSSTE.

### **1.1.2. LAS PENSIONES COMO BIEN PROTEGIDO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Los bienes protegidos por los sistemas de seguridad social, tienen su origen en la teoría del riesgo profesional como la forma en que los patrones asumen su responsabilidad. Otro aspecto de su origen sería, en cuanto a las contingencias, por lo que a ellas toca, pierde su origen laboral y se convierte más que nada en bienestar social procurado por el Estado desde un sentido humano, y con ello evitar los problemas sociales derivados de la pobreza. El Maestro De Buen, maneja también otros orígenes como razones específicas que son:

“...la imposibilidad temporal de trabajar (enfermedad); la incapacidad para hacerlo normalmente (invalidez) a la inhabilidad sobrevenida por la edad (vejez) y a una protección que llamaría social de la obligación alimenticia a favor del cónyuge o concubina, ascendientes o descendientes (supervivencia).”<sup>9</sup>

Cabe hacer notar que estas contingencias, ya no tienen su motivo estrictamente en el trabajo, toda vez que pueden darse por enfermedades de tipo general, ya sean hereditarias, contagiosas o por accidente, otro motivo de contingencia sería el transcurso natural del tiempo, es decir la vejez, que dan

---

<sup>9</sup> DE BUEN, Nestor. Seguridad Social. Porrúa. México, p. 24.

como consecuencia la miseria social, que la seguridad social pretende combatir, procurando que el trabajador tenga una remuneración para sostener sus necesidades económicas, a pesar de no poder laborar, constituyendo el fin protegido por la seguridad social, mediante el pago de pensiones, que son aquellas que se dan a consecuencia de un seguro social.

Para efectos de este trabajo, es importante resaltar las más importantes concepciones que se tienen sobre el seguro social, al respecto cabe destacar que el autor Gustavo Arce Cano desde el punto de vista laboral menciona que:

“El seguro social es el instrumento del derecho obrero, por el cual una institución pública queda obligada, mediante una cuota o prima que pagan los patrones, los trabajadores y el estado, o sólo alguno de estos, a entregar al asegurado o beneficiarios, que deben ser elementos económicamente débiles una pensión o subsidio, cuando se realicen alguno de los riesgos profesionales o siniestros de carácter social”<sup>10</sup>.

Esta noción, parece un tanto irreal, toda vez que establece una cobertura amplia en cuanto a las prestaciones derivadas del Seguro Social, al mencionar que sus beneficios sean para todo individuo, independientemente de su circunstancias económicas, situación que sólo puede originarse en un Estado, con una economía y política estable, que por supuesto en nuestro país de ninguna manera se da, por lo que esta concepción es realmente un ideal del ser humano, que a fin de cuentas es la finalidad que persigue la Seguridad Social mediante el Seguro social.

---

<sup>10</sup> ARCE CANO, Gustavo. De los seguros sociales a la seguridad social. Porrúa. México. 1972. p.15

En la Ley del Seguro Social vigente a partir del 1ro. de julio de 1997 establece en sus artículos 1o. 4o. y 7o lo siguiente:

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

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

“Artículo 7º.-El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante las prestaciones que esta ley otorga en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas.”

Entonces conforme a esta Ley en México, el Seguro Social es otorgado mediante un sistema de normas jurídicas de orden público y de interés social, el cual establece quienes son los titulares de aseguramiento y el derecho a éste, se origina mediante la deducción de un porcentaje del salario del trabajador que se aporte a un fondo, sumada a las aportaciones del patrón y del Estado, para la prevención de enfermedades de tipo profesional o general, asistencia

médica, pago de pensiones y el otorgamiento de prestaciones para sus familiares como asistencia médica.

Así tenemos que el legítimo beneficiario del Seguro Social es el trabajador asalariado y en segundo lugar, sus familiares, y el origen de su aseguramiento tiene como base una relación de trabajo en términos de la Ley Federal del Trabajo, que constituye un medio de la Seguridad Social que tiene en cuanto recaudación un sistema tripartita por las aportaciones del trabajador, su patrón y el Estado.

La seguridad social a través del Seguro Social tiene como fin primordial el otorgamiento de las pensiones, que generalmente previenen el sustento económico de la familia para el trabajador que sufra una eventualidad o riesgo para su salud, y que disminuyan o imposibiliten sus facultades físicas o mentales para el trabajo, y que por lo tanto tenga que ser retirado del mismo, el cual lo consigue mediante el seguro social.

Es importante establecer un concepto de pensión, gramaticamente proviene:

“del latín *pensio, -onis*. Cantidad que se asigna a uno por méritos propios o servicios propios o extraños, o bien por una gracia del que la concede. Es la prestación económica (en dinero) otorgada, periódicamente (mes con mes), por una Institución de Seguridad Social a una persona física asegurada o a sus causa habientes, al reunir los requisitos señalados por la legislación correspondiente.”<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> ANZURES ESPINOSA, Reyes Teodoro. Diccionario Jurídico de Seguridad Social. UNAM. México.pág.322.

Por lo que podemos concluir, que la seguridad social tiene como principal bien protegido a través del Seguro Social el otorgamiento y pago de las pensiones, tomando como base que la economía familiar no decaiga a pesar de que su principal fuente monetaria, que es el trabajador, se encuentre incapacitado o imposibilitado para conseguirla, y en consecuencia, mantener el nivel de vida que se llevaba hasta antes de acaecido el riesgo o contingencia, situación que también se aplica en los casos de muerte de trabajador.

## **1.2.ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL I.M.S.S.**

El Instituto Mexicano del Seguro Social dentro de la evolución que ha tenido con su Sindicato, procurado proteger a sus trabajadores con varias medidas de seguridad social hasta llegar a concretar el Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo, que es uno de sistemas más completos en México en cuanto a la cobertura de sus seguros y que es la base principal de éste trabajo.

### **1.2.1.CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL I.M.S.S. DE 1943**

El concepto de Contrato Colectivo de Trabajo, se encuentra contenido dentro del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las

condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

Al respecto el primer Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto se creó en el año 1943 y en el Reglamento Interior de Trabajo anexo al mismo, contemplo las primeras normas que previenen los probables riesgos de trabajo por accidentes como son: la imposición de usar equipos y adoptar las medidas de protección adecuadas (Art. 19), instrucción de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Art. 23), así como contempla una Comisión Permanente de Seguridad.

También dentro del Reglamento Interior del Trabajo, evitaba el ingreso de personas con probabilidades de tener enfermedades de tipo general, ya que en el artículo 36 del citado reglamento prohíbe el ingreso de personas que ya estuvieran enfermas o que a futuro pudiesen contraer y que implicaran un tratamiento costoso, tan es así que para ingresar al IMSS se requería pasar por exámenes médicos para conocer su estado de físico, a pesar de esta medida, el Reglamento en comento regulaba este tipo de enfermedades en sus trabajadores en su artículo 35 otorgando licencias por enfermedades no profesionales.

De lo anterior se desprende que de inicio el contrato del Instituto no contemplaba ningún sistema de pensión, por lo que al igual que a los demás trabajadores sólo les era aplicable la Ley del Seguro Social.

Dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, capítulo III de riesgos profesionales y enfermedades no profesionales en sus artículos 54° y 55 establecía:

“Artículo 54.- Riesgos profesionales. Cuando un trabajador sufra un accidente de trabajo o enfermedad a consecuencia de trabajo, mientras no se declare la incapacidad permanente percibirá salario íntegro.”

“Artículo 55.- Beneficiarios. Los trabajadores que carezcan de beneficiarios que proteja la ley del seguro social, es decir, mujer, concubina o hijos menores de 16 años tendrán derecho a las prestaciones médico-quirúrgico-farmacéuticas para su padre y madre que dependan económicamente del mismo.”

Este contrato no establecía de ninguna forma pago alguno respecto de las prestaciones derivadas de riesgo de trabajo o enfermedades de tipo general, por lo que al igual que cualquier trabajador no gubernamental, para hacer atendido o pensionado tenía que recurrir a las prestaciones derivadas de la Ley del Seguro Social de 1943 y Ley Federal del Trabajo de 1931.

### **1.2.2. RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES VIGENTE HASTA EL 15 DE MARZO DE 1988.**

El Pacto Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social con el Sindicato de Trabajadores del Seguro Social, tuvo una gran evolución al separar a sus trabajadores del sistema de pensiones que ofrecía la Ley del Seguro Social de 1943, ya que otorgaron prestaciones

superiores a las legales, con tiempos de espera inferiores para el otorgamiento de las pensiones, considerando su último salario para la cuantificación de la pensión y en consecuencia no disminuía el ingreso del trabajador al momento de pensionarse.

El Régimen de Jubilaciones y Pensiones tiene como primer antecedente en el Contrato, el pacto suscrito entre el IMSS y Sindicato de fecha 18 de diciembre de 1951, que determinó el estudio de un sistema jubilatorio, mismo que se realizaría a través de una Comisión Mixta que estaría integrada por representantes del Instituto Mexicano del Seguro Social y otros de su Sindicato, quienes a su vez nombrarán un tercero designado por las dos partes quien actuaría como arbitro en caso de discrepancia, acordando que este sistema entraría en vigor a partir de los sesenta días siguientes a su firma.

En el Contrato Colectivo de Trabajo firmado el 14 de diciembre de 1953, se reafirma el hecho de formar una Comisión Mixta con el mismo fin y al cual se le concede seis meses para terminación del proyecto.

El Contrato Colectivo de Trabajo firmado el 15 de diciembre de 1955, trae aparejada una prestación de gran trascendencia en favor de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social y que se introdujo dentro de la Cláusula 110 que a la letra establece:

“Cláusula 110.- Separación por vejez.

En caso de que un trabajador sea separado por vejez, el Instituto, independientemente de las prestaciones que establece la Ley del Seguro Social, le cubrirá un tanto igual a las prestaciones de dicha Ley, y además, al tiempo

de la separación 150 días de salario, más las demás prestaciones contractuales que se le adeuden al interesado.

Las partes convienen así mismo, nombrar una Comisión Mixta, compuesta de dos representantes del Instituto y los del Sindicato, que estudien la posibilidad de establecer un SISTEMA DIVERSO DE JUBILACIONES en beneficio del personal que labora en el I.M.S.S.”

Y de nueva cuenta esta cláusula establece la integración de una Comisión Mixta con el mismo propósito, cuestión que tampoco se cumplió, ya que el Contrato Colectivo de Trabajo firmado el 15 de Diciembre de 1957, tiene íntegramente el mismo texto.

En el Contrato Colectivo de Trabajo firmado del 14 de diciembre de 1959, deja intacta la redacción del primer párrafo de la cláusula 110, y únicamente cambio el párrafo segundo de la misma en el siguiente sentido:

“La Comisión ----es decir la Comisión Mixta Actuarial---  
-- deberá de rendir su dictamen en un plazo que no excederá del 31 de mayo de 1960, y a partir de esa fecha, las partes tomarán los acuerdos necesarios para que el sistema se implante en lo que se convenga, desde el 1º. De julio de 1960.”

El Contrato Colectivo de Trabajo firmado el 14 de diciembre de 1961, agrega al primer párrafo de la cláusula 110, que ya no es simplemente

atribución o facultad del Instituto Mexicano del Seguro Social la separación de un trabajador por vejez, sino que se convierte en un derecho previo cumplimiento de los requisitos, en cuanto edad 65 años y 10 años de servicio o de cotizaciones, para goce de la pensión por vejez determinada al doble de la establecida dentro del régimen de la Ley del Seguro Social. Así mismo agregó una nueva cláusula que quedó como sigue:

“Cláusula 110 bis.- En virtud haber sido ya terminados los trabajos de la Comisión Mixta Técnica Actuarial que tuvo a su cargo estudiar la posibilidad de crear un seguro de vejez en beneficio de los trabajadores del Instituto y el Sindicato para precisarlas bases sobre las cuales éste pueda operar, las partes convienen en que el RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES entrará en vigor a partir del día primero de mayo de mil novecientos sesenta y dos”

Pero, a pesar de este intento no se llegó a un acuerdo pleno entre las partes, por lo que nuevamente en el Contrato Colectivo de Trabajo firmado con fecha 14 de diciembre de 1963, se le anexo a la cláusula 110 el siguiente párrafo:

“En virtud de que la Dirección General del Instituto formuló un estudio para implantar el plan de pensiones que reemplazará el previsto en la cláusula que antecede y de que el Congreso de Contratación facultó al Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato para estudiarlo y aprobarlo en su caso, se fija un plazo máximo de 120

días, contados a partir de la fecha de la firma de éste Contrato para que el nuevo plan de jubilaciones entre en vigor, siempre que sea aceptado por ambas partes, substituyendo su Texto al de las Cláusulas No.110ª. y 110ª. Bis de este Contrato”.

Con fecha 7 de octubre de 1976, después de haber transcurrido más de doce años de pláticas y discusiones llevadas a cabo en la Comisión Mixta para obtener el proyecto satisfactorio para Instituto Mexicano del Seguro Social y su Sindicato, por fin se firmó el Régimen de Jubilaciones y Pensiones con un total de 16 artículos, el cual en un inicio y respecto del tema que nos ocupa, contemplaba en resumen las siguientes prestaciones y características:

1.- Crea una protección más amplia y reemplaza al sistema de pensiones de la Ley del Seguro Social, en cuanto a los seguros de Invalidez, Vejez, Cesantía y muerte.

2.- Con cobertura para los trabajadores de base y de confianza del Instituto.

3.-Para el goce de las pensiones debe estarse a los requisitos que para las mismas establece la Ley del Seguro Social vigente en la fecha de concesión de la pensión.

4.-La cuantía de las de invalidez y vejez se determinaba conforme a los años de antigüedad y promedio de las últimas 24 quincenas, en donde la antigüedad influía para aplicar un porcentaje determinado al salario, entre mayor era la antigüedad mayor era la cuantía de la pensión.

5.-Tenía dos tablas para establecer un porcentaje al salario conforme al número de servicios prestados la tabla “A”, contemplaba los seguros derivados de la edad y se le designo VEJEZ, y la segunda “B” se denomino INVALIDEZ.

El derecho a la Vejez comenzaba con un mínimo de diez años de servicio con un porcentaje sobre el salario del 50%, el de invalidez con tres años de servicio con un porcentaje del 60% del salario, determinando la cuantía máxima del 90% con 30 años de antigüedad en ambos casos.

6.- Los conceptos que integraban el salario tomando en cuenta para la cuantía se conformaban de los siguientes conceptos: sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo y horario discontinuo.

7.- Establecía como requisitos de la pensión de vejez, que el trabajador tuviera un mínimo de 10 años de antigüedad y 60 años de edad, que por este último término en la actualidad se le llama cesantía en edad avanzada, y para aquél que quisiera diferir este derecho por uno o cinco años más, por cada año se le aumentaba un 1% de su cuantía, hasta llegar a los 65 años, esto previa autorización del Instituto Mexicano del Seguro Social y su Sindicato.

8.- Para el otorgamiento de la Pensión por Jubilación por años de servicio se requería que el trabajador hubiese laborado 30 años de servicios para el Instituto, así como 58 años de edad, en la cual se le pagaba con la cuantía máxima del 90% de su salario.

9.-El trabajador tenía un período de conservación de derechos para reclamar cualquier prestación derivada, después de la separación voluntaria o involuntaria del trabajo, que consistía en un período igual a la quinta parte del tiempo de servicios, contados a partir de la fecha de separación, esta prestación no se aplicaba para los trabajadores separados por rescisión definitiva.

10.- El financiamiento de éste sistema de pensiones consistía en la aportación de 1% de salario quincenal de los trabajadores que percibieran más de \$90.00 pesos, quedando exceptuados de este pago los que percibieran menos de esta cantidad, donde la prima restante quedaba a cargo del Instituto.

Del análisis de este régimen de seguros podemos observar la revocación del derecho a recibir una doble pensión de la correspondiente a la legal, que para la vejez en un inicio se consigno dentro de la cláusula 110 del Contrato Colectivo de Trabajo firmado el 15 de diciembre de 1955.

Este sistema de pensiones generó un gran avance en cuanto a las prestaciones otorgadas a sus trabajadores, como lo es la Jubilación por años de servicio, que no tenía y no tiene un fundamento jurídico legal, ni dentro de nuestra Constitución, ni en la Ley Federal del Trabajo y mucho menos en la Ley del Seguro Social, constituyendo con ello una prestación eminentemente contractual.

A pesar de ello, resulta incompleto, ya que uno de los seguros principalmente protegidos en los sistemas de seguridad social derivados de relaciones laborales generalmente tienen a cubrir los riesgos profesionales, que son los generados derivados del trabajo o en ejercicio del mismo, y dado que estos se originan de la relación laboral son los que de ninguna forma debió de

haber descuidado este Régimen, resultando en su momento, un régimen opuesto a la naturaleza que le daba origen consistente en la relación de trabajo. Por lo que el Régimen de Jubilaciones y Pensiones tuvo que reformarse dadas las pláticas hechas entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y su Sindicato a través la Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones, cubriendo esta deficiencia por medio del Convenio de fecha 1ro. de abril de 1968, con lo que se agregó una tabla más al este sistema de pensiones dentro del artículo quedando como “C” Riesgos de Trabajo, tabla a la que se tenía derecho de inicio con un mínimo de 10 años de antigüedad con una cuantía del 80% de su salario, y donde la cuantía máxima correspondía con 30 años al 90%.

Así mismo, el Convenio de fecha 14 de marzo de 1969, modifica los requisitos de la jubilación por años de Servicio, desapareciendo el requisito de edad, y dejando únicamente el requisito de por lo menos 30 años de antigüedad para el otorgamiento de esta prestación, estos dos pactos son incluidos en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, con fundamento en la cláusula 110 del Contrato Colectivo de Trabajo del bienio 1969-1971.

En el Régimen de Jubilaciones y Pensiones anexo al Contrato Colectivo de Trabajo bienio 1975-1977, se establece que únicamente para efectos de jubilación a las trabajadoras que cuenten con 27 años de servicios efectivos se les computará 3 años más sólo para efectos de su jubilación por años de servicios, mientras que para los trabajadores hasta el Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo bienio 1981-1983, se pacto que los que contarán con 28 años de servicios efectivos laborados se les computarían dos años más únicamente para efectos de su jubilación.

Dado que las pensiones para los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social iban perdiendo su valor adquisitivo con el tiempo, esto es que no se incrementaba a pesar del tiempo de haberse otorgado, y derivado de la crisis económica originada en los años 80s, fue necesario convenir entre el Instituto y su Sindicato un nuevo sistema de pensiones que protegiera a todos aquellos trabajadores pensionados, en la mayoría de los casos dependen de únicamente de su pensión, por lo que este régimen tuvo su vigencia hasta el 15 de marzo de 1988, lo que dio origen a un nuevo Régimen de Jubilaciones y Pensiones, con vigencia a partir del 16 de marzo de 1988.

### **1.2.3 RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES VIGENTE A PARTIR DEL 16 DE MARZO DE 1988**

Para establecer el origen del nuevo Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo es necesario analizar en que consiste un sistema de pensiones dinámico, por lo que acudimos a lo que nos refiere Nestor De Buen en su libro sobre Seguridad Social y en el cual señala:

“... uno de los problemas del seguro social, se manifiesta en la diferencia del pago de pensión de los institutos designados para ello. Por lo que se ha dado el nacimiento de sistemas alternos siendo este uno de sus signos más evidentes de esta problemática y que se hace consistir en un monto de pensión incapaz de cubrir las necesidades del trabajador incapaz, invalidante o viejo, y que en casos de defunción sus beneficiarios, que en conjunto como

pensionados no obtiene ninguna ganancia en relación con los salarios del trabajador en activo.”<sup>13</sup>

Así mismo el autor establece que en México los sistemas alternos se han dado mediante los convenios colectivos, esto es, contratos colectivos de trabajo. En estos casos, se otorgan regímenes convencionales que complementan el que otorga el IMSS, con éste sistema se procura que el pensionado de manera vitalicia reciba una pensión conforme a su salario que tenía como trabajador activo, la cual se vaya incrementando en la medida que los trabajadores en activo se les aumenta su salario. A éste sistema de pensiones se les llama complementarios y a las pensiones que otorga “complementarias”.

Agrega que los regímenes complementarios surgen generalmente en pactos colectivos de algunas empresas paraestatales y descentralizadas como Comisión Federal de Electricidad, Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A., Petróleos Mexicanos, Instituto Mexicano del Seguro Social, además los sistemas de pensión dinámica también se dan en las Sociedades Nacionales de Crédito (banca nacionalizada).

Las pensiones consignadas en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones se pagan conforme a su último salario y antigüedad en términos al artículo 4º, y con una integración de salario conforme al artículo 5 con los siguientes conceptos: sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad, cláusula 86; despensa, alto costo de vida; zona aislada, horario discontinuo, cláusula 86 bis, compensación por docencia, atención integral continua, aguinaldo, ayuda para libros y riesgo por tránsito.

---

<sup>13</sup> DEL BUEN, Nestor. Seguridad Social. Op. cit. p.99.

El jubilado o pensionado además de la pensión percibe, asistencia médica, aguinaldo anual de 15 días de pensión, aguinaldo mensual del 25% de su cuantía de pensión y 45 días de pensión por fondo de ahorro

Además la pensión dinámica otorgada a los pensionados conforme al ya citado sistema de pensiones, en virtud de que la pensión se incrementa en los mismos términos y condiciones que los trabajadores en activo, siempre y cuando el incremento sea de manera general. (art.22)

Es importante mencionar que a los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, que fueran pensionados bajo este régimen, su cobertura es en doble aspecto, esto es, como trabajador y asegurado al sistema establecido en la Ley del Seguro Social, por lo tanto al no tener esta calidad, ya no tienen derecho a las pensiones otorgadas conforme a la Ley del Seguro Social, existiendo ante esta situación gran discrepancia entre el Instituto y sus trabajadores, pero que a pesar de ello existe regulación expresa en este sentido dentro del mismo régimen en sus artículos 1, 3 y 9 que a mayor abundamiento se transcriben:

“Artículo 1º.- El Régimen de Jubilaciones y Pensiones para los trabajadores del Instituto es un estatuto que crea una protección más amplia y que complementa el plan de pensiones determinado por la Ley del Seguro Social en los seguros de invalidez, vejez, edad avanzada y muerte y en el de riesgos de trabajo.

Las jubilaciones o pensiones que se otorguen conforme al presente Régimen comprenden, respecto de los

trabajadores, su doble carácter de asegurado y de trabajador del Instituto.”

“Artículo 3º.- El complemento a que se refiere el artículo 1º estará constituido por la diferencia entre el alcance que corresponde conforme a la Ley del Seguro Social, considerando asignaciones familiares y/o ayudas asistenciales y el que otorga el presente Régimen.”

“Artículo 9º.- ...La jubilación por años de servicios, comprende respecto de los trabajadores su doble carácter de asegurado y trabajador del Instituto.”

Además dentro del artículo 21 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones se establece que un trabajador con categoría de pie de rama (la primera categoría de una rama, por ejemplo en la enfermería la primera es auxiliar de enfermera general, pasando por 5 categorías hasta enfermera Jefe de Piso), que cumpla con los requisitos para el pago de una pensión, se le calculará considerando la categoría inmediata superior.

Como hemos podido observar el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, cuenta con un sin número de beneficios para los trabajadores que se pensionan bajo su cobertura, siendo el más importante que son mejor remunerados que los trabajadores en activo.

Por último es importante resaltar, que con fecha 11 de agosto del 2004 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto mediante el cual el Congreso de la Unión reforma y adiciona los artículos 277 D y 286 K de la

Ley del Seguro Social, en el primero determina que sólo el Consejo Técnico podrá crear, sustituir, o contratar plazas, siempre y cuando cuente con el presupuesto aprobado, para su costo anual así como los costos futuros del Régimen de Jubilaciones y Pensiones; en el segundo establece la creación de un fondo llamado Fondo para el cumplimiento de Obligaciones Laborales de carácter legal o contractual, que tiene como objeto el disponer de recursos necesarios para la jubilaciones de los trabajadores que administrará y manejará el Instituto, bajo los lineamientos del Consejo Técnico, y que además prohíbe la utilización de cuotas a cargo de los patrones y trabajadores, ni la contribución del Gobierno Federal, estableciendo como excepción de aquellos trabajadores, jubilados y pensionados que ostenten esta condición hasta antes de la fecha de la entrada en vigor esta reforma, pues para ellos quedan intactas las prerrogativas del Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

La anterior medida pretende terminar con la incapacidad económica del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, la cual espera cubrirse sólo con las cotizaciones tripartitas y mediante el presupuesto, sin tocar las cuotas obrero patronales y contribuciones del Gobierno Federal, lo que como patrón le han quitado la facultad de contratar el nuevo ingreso de trabajadores, por que si el mismo Congreso de la Unión no autoriza el suficiente presupuesto, por ende el presupuesto que se autorice obviamente será incapaz para generar el número de plazas requeridas para que opere el servicio de esta Institución, que ya de por si son insuficientes, con lo que se considera que esta no es la salida idónea a este problema de desfinanciamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social para pagar las pensiones, tal vez sería que las aportaciones de los trabajadores se incrementaran al igual que la contribución del Gobierno Federal, lo que sólo se lograría con el convenio respectivo entre el Instituto y su Sindicato, en el que éste último debe entender realmente la problemática que enfrenta dicha

Institución y de igual forma del Gobierno Federal debe incrementar su nivel de aportación en la medida en que cada trabajador lo hiciera, para así obtener los fondos necesarios para sostener el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

### **1.3 PENSIONES OTORGADAS A LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**

Dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, en cuanto a las pensiones para conceder a sus trabajadores es necesario que cumplan con determinados requisitos como son los años de antigüedad, años de servicio, o en su caso el padecer enfermedades de tipo profesional o general, por lo que en su caso es procedente establecer su concepto y naturaleza jurídica.

#### **1.3.1. JUBILACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS**

La jubilación desde su origen gramatical:

“La palabra viene del latín *yobel* que significa júbilo, quizás por la satisfacción que produce.”<sup>14</sup>

De acuerdo a Nestor del Buen es:

“la jubilación, entendida como el derecho del retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de edad, no esta expresamente contemplada en la ley”.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario jurídico mexicano.. 14ª edición. Tomo III. Porrúa. UNAM. 2000. México, D.F. p. 1838

<sup>15</sup> DEL BUEN, Nestor. Derecho del trabajo. Op. cit. p.124 y 126.

Este concepto del maestro del Buen, es como muy particularizado hacia la pensión que generalmente se llama de Cesantía en Edad Avanzada o la de vejez.

Para el Instituto de Investigaciones Jurídicas la jubilación es:

“...Retiro otorgado a un trabajador o a un empleado del servicio público o de la administración pública, por haber cumplido un determinado número de años de servicios, con pago mensual de una remuneración calculada conforme a una cuantía proporcionada del salario o sueldo percibido. Se da así mismo el nombre de jubilación al importe de toda pensión otorgada por incapacidad proveniente de un riesgo profesional o por presentarse ciertas circunstancias que permiten el disfrute de una retribución económica generalmente establecida en un contrato de trabajo o en disposiciones generales específicas.”<sup>16</sup>

Este concepto es uno de los más completos, pues establece que las jubilaciones pueden ser por años de servicios o por riesgos de trabajo, y que esta se fundamenta generalmente por contrato de trabajo, lo que le da su carácter extralegal.

Por otra parte, y analizando el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, la jubilación es una prestación extralegal consistente en la pensión que se otorga

---

<sup>16</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario jurídico mexicano., Op. cit. p.1838.

previo el cumplimiento de los años de servicios requeridos y por los cuales se obtiene su retiro.

Pero la jubilación por años de servicios concedida a los trabajadores del Instituto tiene las siguientes características:

1). Es una prestación extralegal, toda vez que no se encuentra regulada ni dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni en la Ley Federal del Trabajo, sino que es una prestación que tiene su origen en un convenio celebrado entre la empresa y su sindicato, al cual se denomina Contrato Colectivo de Trabajo, esto es, su carácter extralegal, lo otorga el derecho de no ser una prestación otorgada por la ley, sino por contratación colectiva

2). El retiro remunerado, es generalmente una pensión, una cantidad de dinero mensual, que se da de manera vitalicia, misma que toma en cuenta el último salario percibido por el trabajador.

3) La relación de trabajo por un número determinado de años de servicio, esta situación da, la certeza de que el trabajador puede tener la estabilidad en el trabajo y para la empresa de que le va a resultar productivo el trabajador contratado, dando la posibilidad con la jubilación de un trabajador del ingreso a nuevos trabajadores.

El Régimen de Jubilaciones y pensiones otorga la jubilación por años de servicio en la siguiente forma:

“Artículo.9.- Al trabajador con 30 años de servicios al Instituto sin límite de edad que desee su jubilación, le será otorgada ésta con la cuantía máxima fijada en la tabla “A” del artículo 4 del propio Régimen de Jubilación y Pensiones

El monto mensual de la jubilación se integrará con el importe que resulte de la pensión de vejez, sin el requisito de edad, incluyendo asignaciones familiares y las ayudas asistenciales, conforme a la Ley del Seguro Social y el complemento de acuerdo al presente régimen hasta alcanzar el tope máximo que fija la tabla “A” del artículo 4 del propio régimen de Jubilaciones y Pensiones.”

En cuanto al requisito de los años de servicios prestados existe una gran concesión, ganada por Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, que consiste en que a las trabajadoras con 27 años de servicios efectivos laborados se les consideran tres años más, con el fin de anticipar la pensión de Jubilación por años de servicios y recibir el tope máximo de la tabla “A” del artículo 4, es decir al 100% del último salario percibido por el trabajador; este beneficio es extensivo también para los trabajadores pero de una manera más restrictiva, toda vez que para los mismos se requiere que tengan como mínimo 28 años de antigüedad, concediéndoseles 2 años más únicamente para los efectos de su pensión y jubilación (art.20), esto sin que repercuta para el pago de otras prestaciones derivadas de la antigüedad del trabajador.

Conforme a lo anterior, podríamos concluir que la jubilación por años de servicios conforme al Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato

Colectivo del IMSS es: una prestación extralegal, que se otorga a los trabajadores de dicho Instituto al cumplir con 27 años de antigüedad para las mujeres y 28 en el caso de los hombres, computándoseles 3 y 2 años respectivamente para el pago de la pensión al 100% de su último salario conforme al tope máximo de la tabla “A” de su artículo 4º del multicitado régimen.

### **1.3.2.CESANTIA EN EDAD AVANZADA.**

La concepción de cesantía en edad avanzada se deriva de los siguientes vocablos:

“Cesantía, estado cesante. Cesante, participio activo de cesar. Cesar, del latín *cesare*. Suspenderse o acabarse una cosa.

Edad, del latín *aetas -atis*. Tiempo que una persona ha vivido, a contar desde que nació.

Avanzada, participio pasivo de avanzar.

Avanzar, del latín *abantiare*, de *ab*, ante. Adelantar, mover o prolongar hacia adelante.”<sup>17</sup>

Para Anzures Espinoza Reyes Teodoro, la pensión por cesantía en edad avanzada la define de la siguiente forma:

---

<sup>17</sup> ANZURES ESPINOSA, Reyes Teodoro. Diccionario Jurídico de Seguridad Social. Op.cit.pág.327

“Es la prestación en dinero que se otorga por una institución de seguridad social a un asegurado, que cumpla determinada edad, considerada por la ley como avanzada, y que quede privado de un trabajo remunerado”<sup>18</sup>

El Régimen de Jubilaciones y Pensiones, conceptúa:

“Artículo 8.- El trabajador que cumpla con 60 años de edad y que tenga reconocido un mínimo de 10 años de servicio para el Instituto, adquiere el derecho incondicional a la pensión por edad avanzada.

El trabajador que haya cumplido 60 años de edad y tenga reconocido un mínimo de 10 años al servicio del Instituto, podrá diferir el ejercicio de su derecho a la concesión de la pensión por edad avanzada hasta los 65 años por cada año de diferimiento del goce de la pensión por edad avanzada, será aumentado un monto mensual en un 1%(UNO POR CIENTO) del salario base.”

Como podemos observar, este sistema de pensiones es bastante accesible y otorga más facilidades a sus trabajadores, para adquirir el derecho a la pensión en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones que requiere como tiempo de espera para el otorgamiento de la pensión 10 años que equivale a 520 semanas de prestación de servicios, lo que implica un gran beneficio para los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, otro aspecto de

---

<sup>18</sup> ibidem.

beneficio que ofrece el multicitado régimen, es que no menciona el hecho de que el trabajador deba encontrarse desprovisto de trabajo remunerado, ya que su retiro del trabajo consiste sólo en tener los 60 años de edad, y para que se de el retiro tiene que encontrarse laborando, además resulta opcional para el trabajador su retiro hasta los 65 años, que por cada año extra se paga un extra consistente en el uno por ciento del monto mensual, de carácter eminentemente extralegal.

Es importante hacer notar que al otorgamiento de esta pensión implica forzosamente el retiro del trabajador, en términos de la Tabla “A” del Artículo 4 y 5 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

### **1.3.3.VEJEZ**

El vocablo de vejez proviene de:

“Vejez, calidad de viejo.

Viejo. del latín vulgar *veclus*, por *vetulos*. Dícese de la persona con mucha edad.”<sup>19</sup>

Dentro del Régimen de Jubilación y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo podemos encontrar el concepto que toma en cuenta el Instituto Mexicano del Seguro Social para pensionar a sus trabajadores por vejez; así tenemos que el artículo 8 define:

“Artículo 8.-...El trabajador que cumpla 65 años de edad, tendrá derecho al otorgamiento de la pensión de vejez,

---

<sup>19</sup> ibidem

siempre y cuando tenga un mínimo de 10 años de servicio para el Instituto”.

Esta definición es bastante simple de comprender pues sólo se requiere tener la edad de 65 años cumplidos y antigüedad mínima de 10 años, dicho concepto prevé lo obvio a esta edad, esto es, que las aptitudes físicas y mentales se encuentran disminuidas, con lo cual resulta difícil cumplir con las labores encomendadas y originadas por la relación de trabajo, por lo que es el tiempo del retiro forzoso del trabajador, siendo una prestación de carácter extralegal.

#### **1.3.4.INVALIDEZ**

La invalidez tiene como origen de su vocablo el siguiente:

“Invalidez, calidad de inválido.

Invalidez, del latín *invalidus*. Que no tiene fuerza ni vigor. Dícese de una persona que adolece de un defecto físico o mental, ya congénito, ya adquirido el cual le impide realizar alguna de sus actividades.”<sup>20</sup>

Para este tipo de enfermedades la Ley Federal del Trabajo contempla en sus artículo 53 fracción IV y 54, en primer lugar la terminación de la relación de trabajo por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y que la incapacidad provenga de una riesgo no profesional, el trabajador tiene derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios.

---

<sup>20</sup> ibidem.

Entonces, por simple exclusión los padecimientos que producen la pensión de invalidez, también llamados de tipo general, son aquellos que no son profesionales, por lo que a contrario sensu del artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo, son aquellas enfermedades que no tienen causa, origen ni motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Pero también puede generarse una enfermedad por accidente externo al trabajo, y que produzca algún padecimiento, pero que se encuentra dentro de los padecimientos de tipo general, y que son cubiertos por éste seguro.

Para definir la pensión por invalidez para los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, es necesario analizar el artículo 10 párrafo primero del Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS, que establece que hará los efectos de éste régimen el estado de invalidez se configura en los términos del artículo 128 de la Ley del Seguro Social en las cláusulas 41 fracción II y 57 del Contrato Colectivo de Trabajo

Ese artículo lo podemos encontrar idéntico tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo bienios 1997-1999, 1999-2001, 2001-2003, 2003-2005, lo que nos llama mucho la atención, ya que para definir la invalidez nos remite al artículo 128 de la Ley del Seguro Social, pero la Ley vigente no contempla esta concepción, refiriéndose entonces a la Ley del Seguro Social vigente hasta el 30 de junio de 1997, que en dicho artículo establece que existe Invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual

percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

De acuerdo a lo anterior, se protege al trabajador que se encuentre imposibilitado para remunerarse el 50 % habitual percibida en el último año que trabajó, para que mediante la pensión pueda obtener una remuneración a pesar de ya no poder trabajar y conforme a dicha pensión se genera forzosamente al retiro del trabajador, elemento que vuelve a surgir en el otorgamiento de esta pensión.

Por otra parte, el Régimen de Jubilaciones y Pensiones en el artículo 10, también nos remite a la cláusula 41 fracción I del Contrato Colectivo de Trabajo, que determina que el trabajador que tenga una enfermedad no profesional que lo incapacite para laborar, le será otorgada una licencia con goce de sueldo mientras dure su reestablecimiento, según opinión médica, con límite de 52 semanas, y que se podrá prorrogar hasta por 26 semanas más, de donde concluido este plazo, y persista la enfermedad se deberá establecer el estado de invalidez únicamente conforme a los requisitos del artículo 128 de la Ley del Seguro Social vigente hasta el 30 de junio de 1997, y otorgando la pensión conforme a la tabla “B” del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, así como la indemnización consistente en 150 días de salario tabular, las prestaciones que se le adeudaren al trabajador y el pago de prima de antigüedad, conforme a la Cláusula 57 del mismo contrato.

### **1.3.5.RIESGOS DE TRABAJO**

La Constitución Política de los Estados Mexicanos en el artículo 123, inciso “A” fracción XIV conceptúa “que los empresarios serán responsables de

los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 473, establece que los riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

El accidente de trabajo conforme al artículo 474 de la misma Ley es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, así como los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Por que un accidente de trabajo también lo es de tránsito, cuando el trabajador se traslada de su domicilio a su centro de trabajo y viceversa, pero para que produzca una Incapacidad Parcial Permanente, se requiere que el accidente de trabajo produzca una lesión permanente o temporal, en último de los casos produzca la muerte.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 475 determina un concepto de enfermedad de trabajo y que es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo

en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Además el 513 de la Ley Laboral, contiene una tabla en la cual determina las enfermedades de trabajo, de acuerdo a que categorías del trabajador, circunstancias laborales, bajo las cuales se puede producir cada enfermedad, aunque existen más enfermedades que no se encuentran enumeradas en este artículo pero que pueden ser de tipo profesional, de acuerdo a un estudio del ambiente laboral apoyado con un estudio médico, al efecto el artículo 514 de la citada Ley califica el grado de valuación del grado de Incapacidad.

En caso de que el trabajador sobreviva de la enfermedad o accidente de trabajo se trae como consecuencia la incapacidad para el trabajo y la cual puede ser temporal o permanente, esta última puede ser también parcial o total, mismas que se encuentran contempladas y definidas en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 477, 478, 479 y 480

El Régimen de Jubilaciones y Pensiones en su artículo 10 segundo párrafo establece que la incapacidad proveniente de un riesgo de trabajo, se configura e los términos de los artículos 48, 49, 50, 52 y 62 de la Ley del Seguro Social y Cláusulas 87 y 89 Fracciones II y III del Contrato Colectivo de Trabajo.

Como podemos observar para definir un riesgo de trabajo, este artículo a su vez nos remite a artículos de la Ley del Seguro Social, pero si analizamos estos artículos en la Ley del Seguro Social vigente no corresponden a las definiciones requeridas, pues los artículos a los que se refiere corresponden a

la Ley del Seguro Social vigente hasta el 30 de junio de 1997, que en esencia son idénticos a los artículos 477, 478, 479 y 480 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que consideramos innecesario entrar en su análisis.

De la misma manera el artículo 10 citado hace referencia a las cláusulas 87 y 89 del Contrato Colectivo de Trabajo, en la primera nos remite al Reglamento Interior de Trabajo inserto al Contrato Colectivo de Trabajo donde sólo se establecen reglas de seguridad e higiene en el trabajo pero a su vez éste nos remite al Reglamento de Infectocontagiosidad y Emanaciones Radioactivas, en el que señala enfermedades que también pueden ser calificadas como profesionales a pesar de que no se encuentren contenidas dentro del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, siendo este un caso extraño, por que los trabajadores mediante su sindicato permiten estar expuestos a la producción de ciertos agentes radiológicos, químicos, físicos o biológicos a cambio del pago de un porcentaje más de su salario o más vacaciones a pesar de con posterioridad puedan enfermarse, lo extraño es que los trabajadores prefieran estar sujetos a este riesgo a cambio de dinero, en lugar de evitar mediante medidas de seguridad este riesgo; por lo que hace a la segunda cláusula establece el pago de indemnizaciones por muerte, incapacidad total permanente, incapacidad parcial permanente y en este último caso, que la incapacidad le permita seguir laborando establece la figura de la reubicación, para este caso no se paga la pensión.

#### **1.4. FINALIDAD DE LAS PENSIONES.**

De lo que hemos observado en temas anteriores, se puede concluir que, los seguros del Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social

y su Sindicato, son los de Jubilación por años de Servicio, Cesantía en edad avanzada, Vejez, Invalidez y Riesgos de trabajo, por lo que para tal efecto otorga las pensiones correspondientes según sea el caso.

Las pensiones otorgadas por el Régimen de Jubilaciones y Pensiones tienen como finalidad principal el procurar proteger al trabajador, que por cualquier contingencia señalada dentro de dicho sistema de seguridad social, se encuentre imposibilitado para seguir laborando para procurarse un salario, y pueda a pesar de ello, seguir sosteniendo dignamente a su familia, mediante una retribución mensual con la integración de su último salario percibido, en el cual sólo se aplicará un porcentaje de acuerdo a su antigüedad.

Luego entonces, las pensiones persiguen como fin la retribución del trabajador, cuando el trabajador se encuentra imposibilitado o incapacitado para trabajar.

De acuerdo a lo anterior, la finalidad de las pensiones del Régimen de Jubilaciones y Pensiones es la remuneración mensual de trabajador cuando este se encuentre retirado de su trabajo por jubilación por años de servicio, incapacidad por riesgo de trabajo, por estado de invalidez, por vejez o por cesantía en edad avanzada y así evitar una catástrofe familiar, y así permitiéndole vivir como si aún recibiera una remuneración por su trabajo, a pesar de estar retirado.

## **INTEGRACION DE LA CUANTÍA DE LAS PENSIONES CONFORME AL REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS TRABAJADORES DEL I.M.S.S.**

Es importante comprender la forma en que son pagadas las pensiones a los trabajadores jubilados y pensionados por el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, para establecer realmente que cantidades cobran en caso de dos o más pensiones, y con ello determinan si existe o no un exceso en su pago.

### **2.1. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO**

Como ya hemos apreciado existen determinados requisitos para la obtención de las pensiones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, pero su otorgamiento generalmente es de manera administrativa, y en otros casos por juicio laboral. El primero que se lleva a cabo ante la Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones, el segundo en la Junta Federal de Conciliación Arbitraje competente.

#### **2.1.1. HISTORIA Y FACULTADES DE LA COMISIÓN MIXTA DE JUBILACIONES Y PENSIONES.**

La Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones, surge desde la planeación del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, en este orden de ideas

es menester establecer que es una comisión, a este respecto el Diccionario de la Lengua Española determina:

“Comisión. Del lat. *commissio*, *-onis*. 1. f. Acción de cometer. 2. [f.] Orden y facultad que una persona da por escrito a otra para que ejecute algún encargo o entienda en algún negocio. 3. [f.] Encargo que una persona da a otra para que haga alguna cosa. 4. [f.] Conjunto de personas encargadas por una corporación o autoridad para entender en algún asunto. 5...”<sup>21</sup>

Así tenemos que al caso resulta aplicable la cuarta definición, porque en la Comisión intervienen tanto representantes del Sindicato como del mismo Instituto Mexicano del Seguro Social, lo que le da su carácter de Mixta Permanente, la cual tuvo como función principal, elaborar un plan de jubilaciones, siendo el primer antecedente de la Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones, y que se desarrolla a la par con el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, en términos del convenio firmado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y su Sindicato el 7 de octubre de 1966, y que fue plasmado en la cláusula 14<sup>a</sup> del Contrato Colectivo de Trabajo que a la letra enunció:

“Cláusula 14<sup>a</sup>.- Las partes convienen en crear de inmediato una Comisión Mixta Permanente, que se encargará de la vigilancia y aplicación del Régimen de Pensiones de que se ocupa este Convenio y de resolver

---

<sup>21</sup> Diccionario de la lengua española. real academia española 1992. edición en cd-rom. versión 1.1 electrónica. Espasa Calpe S.A.1998.

las situaciones que se presenten para aplicación del mismo. Expedirá además el reglamento y los instructivos necesarios para la aplicación del Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Este reglamento determinará la organización y funcionamiento de la Comisión Mixta.”

Conforme a esta cláusula la Comisión Mixta Permanente elaboró el Reglamento de la Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones para los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social que en su momento le fue encomendado y que tuvo como fin el convenio de fecha 20 de abril de 1967, mismo que hasta la fecha tiene vigencia, por encontrarse incorporado al Contrato Colectivo de Trabajo del I.M.S.S. vigente, conforme a la cláusula 110 de este ordenamiento.

Cabe aclarar, que tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo, Régimen de Jubilaciones y Pensiones actual y en el Reglamento de la Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones, se refirieren a la misma Comisión, al citar Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones o Comisión Mixta Permanente de Jubilaciones y Pensiones, lo anterior en virtud de que el Reglamento nunca ha sido modificado desde su creación, sin embargo el Régimen de Jubilaciones y Pensiones así como el Contrato Colectivo de Trabajo, se han modificado al respecto la Lic. María García de la Peña en su tesis de titulación “La jubilación y la pensión, bajo el amparo del contrato colectivo de trabajo para los trabajadores Instituto Mexicano del Seguro Social. Su finiquito”, señala que inicialmente se denominaba Comisión Mixta Permanente de Jubilaciones y Pensiones, y posteriormente fue denominada Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones a partir 1º de octubre de 1987, fecha en que además

se inicio una desconcentración de sus funciones, para lo cual se crearon en las Delegaciones Estatales, Regionales y del Valle de México, Subcomisiones Mixtas de Jubilaciones y Pensiones, que son las responsables operativas del otorgamiento de las jubilaciones y pensiones.<sup>22</sup>

El Reglamento de la Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones, regula y establece como se integra la Comisión, sus atribuciones y funciones, las facultades y obligaciones de los miembros que la integran y el procedimiento que se sigue ante ella.

La Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones se integra por tres representantes el Instituto Mexicano del Seguro Social y tres representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, y un arbitro, quien interviene en los casos de desacuerdo entre los primeros resolviendo la discrepancia, y que es designado por las partes.

Las atribuciones y funciones de la Comisión de acuerdo al artículo 4 del Reglamento de la Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones son:

a). Interpretar y aplicar con apego a lo pactado, los ordenamientos derivados del Régimen de Jubilaciones y pensiones y de este Reglamento.

b). Conocer, estudiar y resolver las peticiones del Instituto y de sus trabajadores, por si o a través del Sindicato, en todo a lo que se refiere al Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

---

<sup>22</sup> GARCIA DE LA PEÑA, María. La jubilación y la pensión, bajo el amparo del contrato colectivo de trabajo para trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social I . Su finiquito. Tesis(Licenciatura en Derecho) UNAM. Escuela Nacional de Estudios Profesionales. Aragón. México 1989.. pág.59

c).- Proponer cuando fuera necesario, las reformas al Régimen de Jubilaciones y Pensiones y de su Reglamento que se consideren permanentes

d).- Formular un calendario de trabajo, consignando día y hora de las reuniones obligatorias que habrán de celebrarse.

f ).- Redactar las formas impresas que se utilizarán para el trámite expedito y oportuno de los asuntos de su incumbencia

g ).- Rendir informe mensual de sus actividades y de las resoluciones que se dictan a los respectivos representados.

h ).- Emitir dictámenes de los casos que conozca, señalado los fundamentos que le hayan servido de base.

i ).- Recibir toda la documentación e integrar debidamente los expedientes de cada caso que se presente.

j ).- Conocer de los recursos de revisión que por una sola vez interpondrán los interesados contra sus resoluciones y modificar, en su caso, el dictamen respectivo cuando haya existido error o indebida apreciación de los elementos que lo fundaron.

k ).- Conocer el estado financiero que guarda el fondo correspondiente al Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Por otra parte, otras de las funciones y obligaciones de los miembros de la Comisión de acuerdo al artículo 5º del citado ordenamiento son: estudiar,

promover y desahogar los trámites en cuestión a la parte que representan, solicitar de la parte que representan la documentación que consideren necesaria para la resolución de los asuntos de Comisión, proponer las reformas que considere convenientes para el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, y conocer el estado financiero que tenga el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

### **2.1.2. PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE LAS PENSIONES ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE JUBILACIONES Y PENSIONES.**

El procedimiento ante la Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones se desarrolla de la siguiente manera:

a).- El trabajador o sus beneficiarios hacen la solicitud de pensión al Instituto o al Sindicato, acompañada de los documentos en que funden su petición y con 90 días de anticipación a la fecha en que pretende causar baja.

b).- La Comisión mixta da entrada a la solicitud y revisa la documentación adjunta, y pide al Instituto o al Sindicato la documentación que necesite para emitir su dictamen y en su defecto, cita al trabajador solicitante, para requerirlo de la documentación que faltará.

c).- A partir de la fecha en que la Comisión tenga plenamente integrado el expediente tendrá treinta días para resolverlo.

e).- El dictamen tiene que ser notificado inmediatamente al instituto, al Sindicato, pero sobre todo al interesado.

d).- El interesado podrá inconformarse dentro de los 30 días siguientes a partir de la fecha de la notificación de dictamen emitido, expresando por escrito sus fundamentos legales, contractuales o convenios en los que funde su reclamación, la Comisión resolverá su resolución a los 15 días siguientes de recibida la inconformidad.

Conforme a éste procedimiento es que se obtiene la resolución, mediante la cual la multicitada Comisión con apego al Régimen de Jubilaciones y Pensiones otorga sus pensiones, haciéndose notar que esta manera administrativa, es verdaderamente sencilla en cuanto al otorgamiento de una pensión.

Es importante resaltar que ésta forma de otorgamiento de pensión jamás ha otorgado más de una pensión a solicitud del trabajador, Instituto o Sindicato, la única forma es mediante juicio laboral.

### **2.1.3. FORMA DE INTEGRACIÓN DE LAS PENSIONES DEL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES.**

Las pensiones otorgadas a los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, en cuanto al establecimiento de la cuantía correspondiente a cada pensión se determina de acuerdo al artículo 4 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, el cual enumera lo siguiente:

“Artículo 4.- las cuantías de las jubilaciones o pensiones, se determinarán con base en los factores siguientes:

a). Los años de servicios prestados por el trabajador al Instituto.

b). El último salario que el actor disfrutaba al momento de la jubilación o pensión, integrado como lo señala el artículo 5 de este régimen.

La aplicación de ambos se hará conforme a la tabla siguiente.

A. Jubilación por años de servicio, pensión por edad avanzada y vejez.		B. Pensión por invalidez		C. Pensión por riesgos de trabajo	
Número de años de serv.	Monto de la jubilación pensión en % de la cuantía básica	Número de años de serv..	Monto de la jubilación pensión en % de la cuantía básica	Número de años de serv.	Monto de la jubilación pensión en % de la cuantía básica
Hasta 10 años	50.00	3 a 10	60.00	Hasta 10 años	80.00
10,6 meses	50.75	10,6 meses	60.00	10,6 meses	80.50
11	51.50	11	62.00	11	80.00
11,6 meses	52.25	11,6 meses	63.00	11,6 meses	81.50
12	53.00	12	64.00	12	82.00
12, 6 meses	53.75	12, 6 meses	65.00	12, 6 meses	82.50
13	54.50	13	66.00	13	83.00
13, 6 meses	55.25	13, 6 meses	67.00	13, 6 meses	83.50
14	56.00	14	68.00	14	84.00
14, 6 meses	56.75	14, 6 meses	69.00	14, 6 meses	84.50
15	57.50	15	70.00	15	85.00
15, 6 meses	58.50	15, 6 meses	71.00	15, 5 meses	85.50

16	59.50	16	72.00	16	86.00
16, 6 meses	60.50	16, 6 meses	73.00	16, 6 meses	86.50
17	61.50	17	74.00	17	87.00
17, 6 meses	62.50	17, 6 meses	75.00	17, 6 meses	87.50
18	63.50	18	76.00	18	88.00
18, 6 meses	64.50	18, 6 meses	77.00	18, 6 meses	88.50
19	65.50	19	78.00	19	89.00
19, 6 meses	66.50	19, 6 meses	79.00	19, 6 meses	89.50
20	67.50	20	80.00	20	90.00
20, 6 meses	69.00	20, 6 meses	81.00	20, 6 meses	90.50
21	70.50	21	82.00	21	91.00
21, 6 meses	72.00	21, 6 meses	83.00	21, 6 meses	91.50
22	73.50	22	84.00	22	92.00
22, 6 meses	75.00	22, 6 meses	85.00	22, 6 meses	92.50
23	76.50	23	86.00	23	93.00
23, 6 meses	78.00	23, 6 meses	87.00	23, 6 meses	93.50
24	79.50	24	88.00	24	94.00
24, 6 meses	81.00	24, 6 meses	89.00	24, 6 meses	94.50
25	82.50	25	90.00	25	95.00
25, 6 meses	84.25	25, 6 meses	91.00	25, 6 meses	95.50
26	86.00	26	92.00	26	96.00
26, 6 meses	88.00	26, 6 meses	93.00	26, 6 meses	96.50
27	90.00	27	94.00	27	97.00
27, 6 meses	91.50	27, 6 meses	95.00	27, 6 meses	97.50
28	93.00	28	96.00	28	98.00
28, 6 meses	94.50	28, 6 meses	97.00	28, 6 meses	98.50
29	96.00	29	98.00	29	99.00
29, 6 meses	98.00	29, 6 meses	99.00	29, 6 meses	99.50
30	100.00	30	100.00	30	100.00

En los casos de pensiones, las fracciones de años de servicios mayores de tres meses se considerarán como 6 meses cumplidos, para los efectos de aplicar el porcentaje correspondiente.

Para los mismos fines las fracciones mayores de 6 meses se consideran como un año cumplido.”

Entonces las cuantías de las pensiones de los pensionados bajo el Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social, se obtiene en base a la antigüedad, que son los efectivos años de servicios y el último salario al cual sólo se le aplica un porcentaje de acuerdo al tipo de pensión y años de servicio.

Cabe resaltar que el salario base que se toma en cuenta para la cuantificación de la pensión se integra en términos del artículo 5 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones mismo que a la letra establece:

“Artículo 5.- Los conceptos que integran el salario base son:

a) Sueldo Tabular; b) Ayuda de Renta; c) Antigüedad; d) Cláusula 86; f) Despensa; g) Alto Costo de Vida; h) Zona Aislada; i) Horario Discontinuo, j) Cláusula 86 bis; k) Compensación por Docencia; n) Atención Integral Continua; l) Aguinaldo; m) Ayuda para Libros; y n) Riesgo por tránsito vehicular para choferes u operadores del área metropolitana.

Tratándose de jubilaciones, pensiones por edad avanzada y vejez, los conceptos Alto Costo de Vida, Zona Aislada, Horario Discontinuo, infectocontagiosidad, Emanaciones Radioactivas, y

Compensación por Docencia, formarán parte del salario base cuando se hubiesen percibido y aportado sobre ellos al Fondo de Jubilaciones y pensiones, durante los últimos cinco años y se percibirán a la fecha del otorgamiento de la jubilación o pensión.

Asimismo, respecto de las pensiones por invalidez los conceptos mencionados en el párrafo anterior formarán parte del salario base si se hubieren percibido y aportado sobre ellos durante los últimos tres años y se percibirán a la fecha del otorgamiento de la pensión.

Las limitaciones señaladas en los párrafos que anteceden, no regirán en los casos de pensión por riesgo de trabajo.

En todo caso el salario tendrá como limite el equivalente al establecido para la categoría de Médico Familiar 8.0 horas más las prestaciones que le sean inherentes y de acuerdo a la zona en la que se preste el servicio y la antigüedad del trabajador.

Para el monto de la cuantía básica de la jubilación o pensión, el salario base que resulte se disminuirán las cantidades equivalentes a las correspondientes a:

a) La suma que se deduce a los trabajadores activos por concepto de impuesto sobre productos del trabajo;

b) Fondo de Jubilaciones y Pensiones; y Cuota Sindical.

Para Determinar el monto mensual de la jubilación o pensión, a la cuantía básica se le aplicará el porcentaje

correspondiente de acuerdo a las tablas contenidas en el artículo 4 de este Régimen.”

Al leer este artículo se pudiera entender que todos los trabajadores reciben estas prestaciones como parte integrante de su salario, pero realmente no es así, ya que algunos conceptos se refieren a categorías específicas por ejemplo: la cláusula 86, misma que establece que es un sobresueldo del 15.50% del sueldo tabular y que es exclusiva de los médicos, estomatólogos, y cirujanos máxilo faciales; por ello los conceptos varían de acuerdo a cada categoría, únicamente los conceptos que perciben todas las categorías son el sueldo tabular, ayuda de renta, ayuda de despensa, aguinaldo y antigüedad.

Es importante señalar que de manera administrativa jamás se ha otorgado más de una pensión, argumentándose por el Instituto que cuando se otorga una pensión, es con el último salario y de acuerdo a su antigüedad, y que de otorgarse una pensión extra acarrearía un doble pago y sólo por excepción es que se llegan a otorgar, siendo esta en cumplimiento a una resolución de tipo laboral.

## **2.2. PROCEDIMIENTO JURISDICCIONAL**

Prácticamente la única forma en que un trabajador llega a recibir el otorgamiento de dos o más pensiones es por medio del procedimiento jurisdiccional en materia laboral por eso es que entramos a su análisis.

### **2.2.1. PROCEDIMIENTO LABORAL**

El proceso laboral, se constituye por una serie de procedimientos entre ellos el procedimiento ordinario ante las Juntas Federales de Conciliación y

Arbitraje, que es el que promueven los extrabajadores pensionados del Instituto Mexicano del Seguro Social para obtener otra pensión conforme al Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Por principio es necesario estudiar el proceso laboral, mismo que se rige por una serie de características de las cuales existen varias clasificaciones de acuerdo a cada autor y al respecto es necesario establecer algunas de ellas:

Rafael Tena Suck y Hugo Morales Ítalo citan como principios del Derecho Procesal del Trabajo: el dispositivo, la flexibilidad y sencillez en el proceso, concentración, publicidad, inmediatez, oralidad, gratuidad, suplencia de la demanda.<sup>23</sup>

Juan Climent Beltran señala como principios los de: publicidad, gratuidad, intermediación, oralidad, iniciación o instancia de parte, economía y concentración, sencillez.<sup>24</sup>

Para Francisco Ross Gamez las características del derecho procesal del trabajo son: autonomía científica, oralidad de la forma, sencillez en las formalidades, flexibilidad de la ley, y laudos a verdad sabida y en conciencia.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> TENA SUCK, Rafael et al. Derecho procesal del trabajo. Ed. Trillas. 3ra edición. segunda reimpresión 1993. México D.F. pags. 17-27

<sup>24</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan. Derecho procesal y proceso laboral. Ed. Esfinge. 2ª edición. Naucalpan, Edo de México. México. 1999. pag. 76.

<sup>25</sup> ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Cárdenas editor y Distribuidor. México.1991. págs.20-21.

Miguel Bermudes Cisneros establece las siguientes características: conciliación, celeridad, oralidad, principio inquisitivo, inmediación, concentración, la carga de la prueba y laudos en conciencia.<sup>26</sup>

Ahora bien, como podemos observar de las acepciones transcritas los autores se basan prácticamente en el artículo 685 a la letra establece:

“Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

Este artículo en particular menciona prácticamente todos los principios o características que regulan el proceso laboral y que son: público, gratuito, inmediato, oral, a instancia de parte, en donde la Junta debe buscar la economía, concentración e inmediatez del proceso, la subsanación de la

---

<sup>26</sup> BERMUDES CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. México D.F. 3ª Edición. Trillas. 1997.p.66-90.

demanda, excluyendo únicamente de la clasificación por este artículo las características establecidas por los autores Francisco Ross Gamez y Miguel Bermudes Cisneros, pues además de las establecidas por citado artículo señala que los laudos deben emitirse a verdad sabida y a conciencia, lo que en cierta forma es verdad toda vez que los artículos 840, 841 y 842 de la Ley Laboral, se encuentra consignado que el proceso laboral no sólo consiste en la instrucción sino en la serie de procedimientos que llevan al juicio final en cada litigio como es el laudo, pero si el proceso laboral lleva a un laudo entonces, de dichos artículos se desprenden además otras características de cómo se deben resolver las resoluciones finales en materia laboral que son los laudos, de manera congruente con los puntos controvertidos punto básico en cualquier materia.

Más aún, existe otra característica que se deriva de la emisión de los laudos que es la suplencia de la queja en términos del artículo 76 bis IV de la Ley de Amparo, que procede en caso de que el trabajador al promover juicio de amparo directo o indirecto, cuando este sea deficiente, el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito o Juzgado de Distrito en Materia de Trabajo tienen la obligación de suplir la deficiencia, que puede llegar incluso hasta hacer nuevos conceptos de violación.

Entonces el proceso laboral, es a instancia de parte, público, oral, concentrado, inmediato, gratuito, sencillo, la subsanación en la demanda, laudos a verdad sabida y buena fe guardada de manera congruente, y suplencia de la queja en el juicio de amparo.

El juicio promovido por los trabajadores jubilados o pensionados por el IMSS conforme a la clasificación de la Ley Federal del Trabajo es el ordinario

establecido dentro de los artículos 870 al 891 de ordenamiento laboral, en virtud de que rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley

Al respecto el procedimiento ordinario laboral comienza con la interposición por escrito de sus acciones ante la Oficialía de partes común o Unidad receptora de la Junta competente al respecto.

Al respecto de la acción se ha procurado definir por sin número de autores y al respecto sólo se hacen valer algunas:

El autor Cipriano Gómez Lara la define:

“Entendemos por acción el derecho, la potestad, la facultad o actividad, mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional.”<sup>27</sup>

Para Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales la acción es:

“...es un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener, respecto de otra persona, una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas.”<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría general del proceso. 9ª edición. Colección de Textos Universitarios. Harla. 1998. México D.F. p.85.

<sup>28</sup> TENA SUCK, Rafael et al. Derecho procesal del trabajo. Op. cit. págs.32-33.

El Maestro Nestor de Buen menciona:

“La acción es en consecuencia, el derecho de poner en movimiento el órgano jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición.”<sup>29</sup>

El autor Miguel Bernudez Cisneros:

“...la acción definible como el poder que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de interés, nace precisamente cuando el derecho material es violado, aunque puede aparecer independientemente de la existencia de un derecho material.”<sup>30</sup>

Por ende la acción es un derecho que tiene el sujeto, para acudir y poner en acción la función jurisdiccional, con el fin de resolver un conflicto de intereses.

Ahora bien, para el presente estudio el demandante es el ex-trabajador del Instituto, que generalmente es un jubilado o pensionado conforme el Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo, y que reclama como acción una pensión extra conforme al multicitado régimen independientemente de la que ya disfruta.

---

<sup>29</sup> DEL BUEN, Nestor. Derecho procesal del trabajo. 4ta edición. Ed. Porrúa. 1996. México D.F. pág. 247.

<sup>30</sup> BERMUDES CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Op. cit. pags.94.

Recibida la demanda por la Oficialía de Partes Común de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que de acuerdo a su competencia y en términos del artículo 123 apartado “A” fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que es materia Federal las empresas administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, que por su propia organización los juicios en los que se demanda al Instituto Mexicano del Seguro Social se ventilan en las Juntas Especiales 8, 8 bis, 9 y 9 bis de las Federales de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, y en las entidades Federativas la Juntas Especiales Federales de Conciliación y Arbitraje, que corresponde a cada una.

Posteriormente la Junta de conocimientos, tiene la obligación de que dentro de las 24 horas a su recepción, sea radicada la demanda y señale en el acuerdo respectivo día y hora para que se lleve a cabo la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, dentro de este acuerdo se puede prevenir al trabajador para que subsane su demanda; el día señalado para ésta audiencia debe ser dentro del término de 15 días siguientes a la recepción de la demanda y en el mismo se deberá de ordenar notificar al demandado en éste caso Instituto Mexicano del Seguro Social, con diez días de anticipación a la audiencia, corriendo traslado de la demanda y auto de radicación, y la Junta apercibe al demandado que de no comparecer se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

La audiencia señalada en el auto de radicación, con fundamento al artículo 875 de la Ley Laboral se divide en tres etapas:

- a) De conciliación;

- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La Conciliación ha sido definida en términos del Diccionario Jurídico Mexicano en su parte medular establece:

“Es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas.”<sup>31</sup>

Así tenemos que en la etapa de la conciliación en el juicio laboral procura la terminación del conflicto entre las partes buscando entre ellas un punto de acuerdo entre las acciones del demandante y lo que puede ofrecer el demandado, se destaca que el artículo 876 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, señala que deberán las partes deberán comparecer personalmente sin abogados, asesores o apoderados, pero en la práctica en la mayoría de las ocasiones no comparece el trabajador y muchos menos el patrón directamente, por lo que generalmente son representados por sus apoderados legales en términos del artículo 692 de la misma Ley.

Cuando no se llega a un arreglo conciliatorio se abre la etapa de demanda y excepciones, en donde el actor mediante su representante legal o por su propio derecho, ratifica su escrito inicial de demanda en el que se

---

<sup>31</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario jurídico mexicano. 14ª edición. Tomo I Porrúa. UNAM. 2000. México, D.F. pág. 568.

encuentran contenidas sus acciones, posteriormente el demandado debe de dar contestación, ya sea por escrito o de manera oral, controvirtiendo los hechos aceptándolos o negándolos, así mismo oponiendo las excepciones y defensas; aquí es importante diferenciar en que consiste cada una de ellas.

Para Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales la excepción es:

“... es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente, luego, las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante.”<sup>32</sup>

Y respecto de la defensa establecen:

“...es una oposición no a la actividad órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que se hace valer el demandado en el juicio para impedir el ejercicio de la acción.”<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> TENA SUCK, Rafael et al. Derecho procesal del trabajo. Op. cit. pág. 39.

<sup>33</sup> *Ibidem.*

Del mismo modo Francisco Ross Gamez, al analizar la excepción establece:

“...La excepción, siempre e invariablemente atacará a la acción una vez constituida por conducto del ente jurisdiccional. La excepción no puede referirse a los elementos integratorios de la acción para demostrar que ésta no llegó a constituirse, por que esta es misión de la defensa...”<sup>34</sup>

En cambio, respecto de la defensa determina:

“...creemos que la defensa entre otros de los objetivos primordiales, y ahí radica su importancia, es la de dirigirse a los elementos constitutivos o integratorios de la acción, para demostrar que esta no llegó a integrarse o constituirse y por que como lo hemos manifestado, la naturaleza de la acción como antitético y correlativo a la acción, únicamente se dirige a esta cuando está integrada y constituida.”<sup>35</sup>

Sin duda alguna existe forma de diferenciar entre excepción y defensa, ya que la primera no arremete contra la conformación de la acción, es decir, no intenta destruirla en sus elementos o constitución, sino que pretende dejarla sin efecto ante la autoridad jurisdiccional, tal es el caso de la excepción de prescripción, que no va en contra de la forma de la acción, pues sólo se estima interpuesta fuera de tiempo; a diferencia de la defensa, que establece

---

<sup>34</sup> ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Op. cit. pág.202

<sup>35</sup> ibidem.pag. 203.

situaciones jurídicas por las cuales no se forma la acción, como sería la inexistencia del despido laboral cuando el trabajador continuo laborando con la empresa demandada después de la fecha en que alega su despido.

Ahora bien, en el tipo de conflictos que analiza el presente estudio, en donde el demandado es el Instituto Mexicano del Seguro Social, éste organismo generalmente opone en su escrito de contestación las siguientes defensas: la de falta de acción y de derecho, en virtud de que el actor no cumple los requisitos del Régimen de Jubilaciones y Pensiones; la de falta de legitimación toda vez que el accionante ya no es trabajador en activo, que es requisito indispensable en los términos de los artículos 1, 2, 4, 8, 9 y 11 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones; la de plus petitio en razón de que a pesar de estar jubilados o pensionados por el Instituto, como actores reclaman el pago de una pensión extra que implicaría un doble pago y que se pretende fundamentar en el artículo 125 de la Ley del Seguro Social derogada y artículo 116 de la Ley del Seguro Social vigente para efecto de que las pensiones no rebasen el 100% de su último salario; y la de falta de conservación de derechos en términos del artículo 16 de citado régimen, que establece que un cuando un trabajador deje de prestar sus servicios para el Instituto, tiene derecho a reclamar el pago de las prestaciones del Régimen de Jubilaciones y Pensiones siempre y cuando se encuentre dentro de la cuarta parte de tiempo de los servicios prestados; y la que consiste en revertir la carga probatoria derivado de que estas son prestaciones extralegales, es decir que al actor toca acreditar la procedencia de sus acciones por que las mismas no se encuentran legalmente contempladas dentro de la Ley Federal del Trabajo o dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y la excepción de prescripción que se opone en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, con un año de anterioridad a la fecha de presentación a la demanda.

Contestada la demanda, tiene el derecho de replica la parte actora para que argumente las manifestaciones tendientes a desvirtuar las excepciones y defensas y a su vez la demandada tiene derecho a su contrareplica para desvirtuar lo hecho valer por la parte actora en su replica. Es importante señalar que el derecho de replica es a petición de la parte actora, que puede abstenerse de ejercerlo, dando como resultado la inexistencia de la contrareplica, pues ambas no son obligatorias.

La Junta acordará teniendo cerrada la etapa de demanda y excepciones, declarando el reconocimiento sobre la personalidad de las partes y sobre la ratificación de la demanda del actor por su propio derecho o mediante su apoderado legal, en caso de ausencia de estos se le tendrá por ratificada su demanda, y por lo que hace al demandado en caso de comparecer, se describe la forma en que dio contestación a la demanda ya sea de manera oral o escrita, y en éste último caso las características de dicho escrito como fecha y de cuantas fojas se integra.

Cerrada la etapa de demanda y excepciones, se abre la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, aquí es necesario hacer un pequeño análisis respecto de la prueba, en este sentido se define por el Instituto de Investigaciones Jurídicas en su diccionario de la siguiente manera:

“PRUEBA. I del latín *probo*, bueno, honesto y *probandum*, recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe.

II. En sentido estricto la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes.

En sentido amplio, se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles.”<sup>36</sup>

El autor Néstor de Buen después de citar a varios autores establece que lo importante es destacar el valor instrumental de la prueba: medio para lograr un fin, como su objeto: crear en el juzgador la convicción sobre lo alegado por las partes.<sup>37</sup>

Luego entonces, la prueba es el medio por el cual se pretende acreditar la procedencia de su acción, o la excepción o defensa, dependiendo a quien beneficie, para el esclarecimiento de la verdad de los hechos para el juzgador, y para ello existen determinados medios de prueba determinados en la Ley Laboral.

Los medios de prueba se encuentran regulados por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que son admisibles en el proceso todos

---

<sup>36</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario jurídico mexicano.. Op. cit. pág. 2632-2633.

<sup>37</sup> DEL BUEN, Nestor. Derecho procesal del trabajo. Op. cit. P. 398.

los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes: la Confesional, Documental, Testimonial, Pericial, Inspección, Presunciones, Instrumental de actuaciones, y Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

El ofrecimiento de las pruebas se encuentra regulado por el artículo 880 de la Ley Laboral que establece la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas debe desarrollarse conforme reglas siguientes:

1.-El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

2.Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

3. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

4. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Como podemos observar las pruebas tienen que estar relacionadas con los hechos controvertidos, es decir, con la litis planteada que se fijó desde el momento en que se dio contestación a la demanda, y en caso de que se ofrezca una prueba que no tenga relación con los hechos de litis, esta puede ser desechada al momento de la admisión de las pruebas, en base al artículo analizado así como los artículos 777 y 779 de la misma Ley, que establecen esta misma situación.

De igual manera, las pruebas deben ofrecerse con todos los elementos necesarios para su desahogo, en términos del artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, que de acuerdo a la naturaleza de cada probanza, la misma debe ofrecerse con todos los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo de manera específica en los artículos 786 al 836 de la misma Ley, y que en ellos se establecen los requisitos de acuerdo al tipo de prueba ofrecida.

Es importante advertir, la carga de la prueba que materia laboral y en éste sentido, Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales mencionan:

“La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la Junta necesita para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.”<sup>38</sup>

Comúnmente la regla que se sigue dentro de nuestras leyes procesales, respecto de la carga probatoria es la que establece el principio general del derecho, “del que afirma se encuentra obligado a probar”, siendo la excepción

---

<sup>38</sup> TENA SUCK, Rafael et al. Derecho procesal del trabajo. Op. cit. pág. 111.

la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo determina que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: fecha de ingreso del trabajador, antigüedad del trabajador, faltas de asistencia del trabajador, causa de rescisión de la relación de trabajo, terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido, el contrato de trabajo, duración de la jornada de trabajo, pagos de días de descanso y obligatorios, disfrute y pago de las vacaciones, pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad, monto y pago del salario, pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas e incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Ahora bien lo anterior, no implica que en todas las acciones laborales el patrón tenga la carga probatoria, como generalmente se cree, pues fuera de los supuestos manejados por este artículo, se sigue el mismo principio del que afirma se encuentra obligado a probar, tal es el caso de las prestaciones extralegales, al respecto y para mayor ilustración se transcribe el siguiente criterio jurisprudencial:

Octava Época. Instancia: SEXTO TRIBUNAL  
COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL

PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989. Página: 384

“PRESTACIONES EXTRALEGALES. Para que una prestación señalada en su contrato colectivo de trabajo tenga el carácter de prestación extralegal es necesario que el pacto mencione que se otorga con independencia de las establecidas en la legislación laboral o de seguridad social por conceptos análogos; que, estableciéndose por los mismos conceptos, exceda el monto de la otorgada por el legislador; caso en el que será extralegal el monto en cuanto exceda al legal; o bien, que la propia prestación se pacte por un concepto o motivo no previsto en la legislación mencionada; pues, de no ser así, la mención del pacto colectivo simplemente reitera el concepto y monto de una prestación otorgada por la ley, no constituye una prestación diversa a las dispuestas por mandato legislativo, sino se identifica con éstas. Cuando las prestaciones pactadas por contrato colectivo no alcanzan a igualar en monto las ordenadas imperativamente por la ley, tampoco pueden considerarse extralegales por esta circunstancia; pues, el propósito del legislador, plasmado en el artículo tercero transitorio de la Ley Federal del Trabajo, es el de dejar en libertad a las partes para pactar colectivamente prestaciones, en estipulaciones que únicamente tendrán en cuanto mejoren los beneficios otorgados a los trabajadores por la

ley; y es con tal concepción que en la jurisprudencia se ha utilizado la expresión "prestaciones extralegales" o la de "prestación contractual extralegal" para referirse a aquéllas que estipuladas por las partes, convienen beneficios mayores a los otorgados por la ley, en la medida que los exceden.”

#### SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4886/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 19 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Oscar Castañeda Batres.

Y en este sentido, las prestaciones extralegales corresponde la carga probatoria al trabajador, toda vez que para la procedencia de este tipo prestaciones es necesario que el actor demuestre la existencia del derecho y los supuestos exigidos por el mismo, y que por ello el patrón tiene la obligación de cubrirla.

Ahora bien, en los juicios que se estudian en el presente trabajo, específicamente en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas el actor ofrece: las comunes son la presuncional legal y humana, así como la instrumental pública de actuaciones, copias del Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo y el último tarjetón de pago

que tuvo como trabajador en activo. Además de las anteriores pruebas se ofrecen otras sobre la base de lo demandado como son siguientes: para una pensión por Incapacidad Parcial Permanente o Incapacidad Total Permanente la pericial médica para acreditar que la enfermedad tiene relación de causa efecto con su ambiente laboral, o que el padecimiento es a causa de un accidente de trabajo, que en su caso deberá de exhibirse aviso calificado como riesgo de trabajo; para una pensión por invalidez la pericial médica para acreditarse que físicamente no puede procurarse mediante un trabajo el 50% de la remuneración habitual percibida durante su último año de servicios; y para las pensiones de cesantía en edad avanzada o vejez el acta de nacimiento para acreditar la edad de 60 o 65 años.

Mientras que el Instituto ofrece la instrumental pública de actuaciones, la presuncional legal y humana, Régimen de Jubilaciones y Pensiones, tarjetones de pago como activo y como jubilado o pensionado en términos del mencionado Régimen, Resolución de otorgamiento de pensión emitida por la Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones y la liquidación finiquita.

Al final de dicha audiencia la Junta acuerda sobre la admisión de las pruebas, generalmente admitiendo las ofrecidas a menos que no se encuentren ofrecidas conforme a la derecho y que no vayan en contra de la moral (artículos 776, 777, 778, 779 y 780 de la Ley Laboral)

Desahogadas dichas probanzas se puede hacer uso del derecho a formular alegatos esto a instancia de parte, por último, el secretario de acuerdos decreta que ya no existen pruebas por desahogar, y declarará cerrada la instrucción, enviado los autos a proyecto de resolución.

El proyecto de resolución de acuerdo a lo ordenado por el artículo 885 de la Ley laboral, deberá ser formulado por el Auxiliar de la Junta dentro de los diez días siguientes de cierre de instrucción, lo que en realidad no acontece por las excesivas cargas de trabajo con las que cuentan estas Juntas.

El proyecto de resolución en términos de citado artículo 885 debe contener:

1. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;

2. El señalamiento de los hechos controvertidos;

3. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

4. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

5. Los puntos resolutivos.

El artículo 886 de la misma Ley establece que terminado el proyecto de resolución, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, y dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el

esclarecimiento de la verdad, para ello con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Terminadas dichas diligencias en términos del artículo 887 de la ley en comento, el Presidente de la Junta citará dentro de los diez días siguientes a los miembros de la misma, para la discusión y votación del proyecto de laudo.

En este sentido el artículo 888, establece: la discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

1. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;
2. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
3. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.

En el caso de que se apruebe el proyecto de resolución, se elevará a la categoría de laudo y se firmará por los miembros de la Junta, pero si al proyecto se le realizan modificaciones o adiciones, se le ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado y el resultado se hace constar en acta.

Por último se engrosa el laudo, el Secretario recoge las firmas de los miembros de la Junta que votaron y se turna el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.(art.890 L.F.T.)

Aquí, es necesario precisar que es engrosar, para J. Jesús Castorena apunta lo siguiente:

“...Engrosar el laudo es dar forma legal a la resolución definitiva de la Junta. Esa formula requiere que la resolución se haga constar por escrito se ajuste a los requisitos de fondo y forma que proveen las disposiciones legales, para que muestre el juicio de valoración que llevó a cabo el órgano jurisdiccional y que este juicio se ajusto a los elementos del proceso.”<sup>39</sup>

En cambio, Nestor del Buen expresa que es:

“El laudo se engorda, si es que vale la pena la expresión, con los conceptos incorporados por el Secretario al recoger los puntos de vista de los miembros de la junta.”<sup>40</sup>

En cambio, Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, afirman engrosar y anexar el laudo es lo mismo.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> CASTORENA, José de Jesús. Procesos del derecho obrero. s.p.i. p.176.

<sup>40</sup> DEL BUEN, Nestor. Derecho procesal del trabajo. Op. cit. pág. 562.

<sup>41</sup> TENA SUCK, Rafael et al. Derecho procesal del trabajo. Op. cit. pág. 164.

En conclusión y en base al estudio de estas concepciones, engrosar el laudo es agregar el laudo debidamente estructurado, al expediente laboral firmado y foliado.

### 2.2.2. LAUDOS.

El autor Francisco Ross Games, explica que la palabra laudo tiene una inexplicable evolución semántica, con su concepción prístina, etimológica, explica que se deriva de la voz verbal Laudare, de *laus laudis*, que significa alabanza, lo que en un principio en verdad nos desconcierta, pero menciona que los historiadores, fue hasta la edad media cuando se aplicó a los fallos arbitrales, aunque no tenga ninguna relación con su concepción.<sup>42</sup>

Los laudos ante todo son resoluciones, lo anterior en términos del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

“Artículo 837.- Las resoluciones de los tribunales laborales son:

I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y

---

<sup>42</sup> ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Op. cit., pág. 418.

### III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Pero para encontrar el concepto de lo que es el laudo nos dedicamos a la tarea de consultar a varios autores

Para Juan B. Climent Beltrán los laudos son:

“...son las resoluciones laborales que deciden sobre el fondo del conflicto con carácter definitivo.”<sup>43</sup>

Para Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales:

“...laudo es el acto jurisdiccional en virtud del cual la Junta Aplica la norma al caso concreto a fin de resolver y destruir la incertidumbre del derecho.”<sup>44</sup>

El Instituto de Investigaciones Jurídicas en su diccionario establece:

“LAUDO LABORAL. I. Resolución de equidad que pronuncian los representantes las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables.”<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Ibidem. pág.364.

<sup>44</sup> TENA SUCK, Rafael et al. Derecho procesal del trabajo. Op. cit. p. 139.

<sup>45</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario jurídico mexicano.. Op. cit. p. 1928-1929.

J. Jesús Castorena señala:

“El laudo, es entonces, una historia del proceso, un juicio de valoración de procedencia o improcedencia de las prestaciones demandadas; o de las defensas opuestas.”<sup>46</sup>

Por otra parte Néstor del Buen hace un análisis para establecer cual es el concepto del laudo obteniendo que por la propia naturaleza de las juntas es la decisión final.<sup>47</sup>

No obstante, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 840 al 842, nos ofrece en relación con sus elementos de forma y fondo, otra concepción más en combinación con los anteriores elementos, y para mejor ilustración se transcriben:

“Artículo 840.- El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;

---

<sup>46</sup> CASTORENA, José de Jesús. Procesos del derecho obrero. Op. cit p.176

<sup>47</sup> DEL BUEN, Nestor. Derecho procesal del trabajo. Op. cit. p. 599

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos.

Artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Artículo 842.- Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.”

Con lo que podemos concluir que los laudos son las resoluciones emitidas por los tribunales laborales que determinan el fondo del asunto, que contiene los antecedentes en los que basa su determinación de manera clara, precisa y congruente con los puntos controvertidos, a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia de manera fundada y motivada.

Ahora bien, en los juicios promovidos ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por los pensionados bajo el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, inserto al Contrato Colectivo de Trabajo, que demandan otra pensión, en la generalidad de los casos procede su pretensión, lo que es fácil de entender, analizando los laudos que en este sentido se emiten, ya que al momento de determinar la procedencia de la acción, con las excepciones y defensas en relación con las pruebas ofrecidas, si bien la autoridad laboral

estima que las pensiones demandas son prestaciones extralegales, por no estar contempladas dentro de la Ley Federal del Trabajo ni en nuestra Constitución, establece que estas se tienen por acreditadas con exhibir copias del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, por que dentro de este no se establece una restricción para el pago de dos o más pensiones, siempre y cuando cumpla con otros requisitos que se acreditan con otros medios de prueba.

Por ejemplo, para el reconocimiento, otorgamiento y pago de una pensión por Incapacidad Parcial Permanente, Incapacidad Total Permanente o invalidez conforme al Régimen de Jubilaciones y Pensiones a un extrabajador ya pensionado por jubilación por años de servicios, la Junta en el laudo correspondiente, estima que resulta procedente esta prestación, independientemente del grado de valuación (1% a un 100% de Incapacidad Parcial Permanente) conforme a la Ley Federal del Trabajo, basta con que sea dictaminado un riesgo profesional o la invalidez por el perito médico al que le de valor probatorio, para que se condene a la misma por el simple hecho de que el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, no contempla restricción alguna para el pago de dos o más pensiones, por lo que la autoridad laboral estima procedente el pago de la pensión, no importando que el accionante ya goce de una pensión por Jubilación por años de servicio conforme al 100% de su salario o cualquier otra pensión conforme al mismo régimen.

Ante todo, es importante resaltar que mientras un trabajador tenga derecho al otorgamiento y pago de dos o más pensiones es justo que las disfrute, pero con la debida medida jurídica que se encuentre estipulada en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, que evite su probable un colapso económico, en el IMSS que afecte los derechos de los trabajadores ya

pensionados, así como a los futuros trabajadores que pretendan pensionarse, a efecto de evitar que el Régimen multicitado deje de existir.

### **2.2.3. SENTENCIAS EMITIDAS POR EL TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Cabe resaltar que en materia laboral conforme al artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo se establece:

“Artículo 848.- Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.”

Entonces si la misma junta no puede revocar sus propias resoluciones y estas no admiten recurso alguno, entonces los laudos sólo pueden ser revocados por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, lo anterior en términos del artículo 158 de la Ley de Amparo.

Derivado de lo anterior, lo procedente ante un laudo emitido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el recurso idóneo es el juicio de garantías, en este sentido cuando se emite un laudo absolutorio, los actores que reclaman otra pensión distinta a la que disfrutaban pero conforme al mismo Régimen de Jubilaciones y Pensiones, pueden solicitar el amparo y protección

de la Justicia Federal, y de igual forma cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social obtiene un laudo condenatorio, puede acudir ante la misma vía.

En este tipo de asuntos el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo se ha expresado en el sentido de que resulta procedente el pago de una pensión conforme al Régimen de Jubilaciones y Pensiones a pesar de que el trabajador ya se encuentre disfrutando otra, precisamente por que no existe ningún impedimento que limite el derecho al reconocimiento de dos o más pensiones o que de concederse el derecho al pago de estas pensiones, exista un limite al pago de sus cuantías, por lo que al respecto es necesario analizar los criterios jurisprudenciales que en este sentido se han emitido y que confirman que es necesaria una estipulación jurídica dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones que determine un límite al pago de sus cuantías básicas o determinar en su caso de acuerdo a su naturaleza jurídica que resulta incompatible el pago de algunas de ellas.

El Primer Tribunal Colegiado en Materia de trabajo del Primer Circuito ha sostenido la siguiente Tesis de Jurisprudencia:

Novena Epoca, Instancia: PRIMER TRIBUNAL  
COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la  
Federación y su Gaceta, Tomo: XIV, Agosto de 2001,  
Tesis: I.1o.T. J/37      Página: 1037

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.  
RIESGO DE TRABAJO. PROCEDE EL PAGO DE LA  
INDEMNIZACIÓN O PENSIÓN RESPECTIVA AUN

CUANDO EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE JUBILADO. Si el accidente o enfermedad que sufre el trabajador se califica como riesgo de trabajo, aun cuando se encuentre jubilado por años de servicios tiene derecho al beneficio respectivo por la incapacidad que presenta, si aquél aconteció con antelación a su jubilación y existe la relación causa-efecto.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 71/97. Genoveva González Ibarra. 20 de febrero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo directo 4161/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 2 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: José Manuel Rodríguez Puerto.

Amparo directo 7031/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Ángel Salazar Torres.

Amparo directo 9371/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 4 de septiembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: José Francisco Becerril Mendoza.

Amparo directo 5881/2001. Instituto Mexicano del Seguro Social. 3 de mayo de 2001. Unanimidad de votos.

Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria:  
Miryam Nájera Domínguez.

De lo anterior se desprende que el Tribunal Colegiado permite el pago de una indemnización o pensión por Incapacidad Parcial Permanente aún cuando el trabajador se encuentre jubilado, con una pensión al 100% de su cuantía básica es decir, a pesar de que ya se encuentre percibiendo una pensión que le reeditúa el 100% del salario y más de lo que percibiría si fuese activo, por ende el trabajador percibe además de esa pensión un 98% de cuantía básica, que a fin de cuentas implica 198%, que es casi el doble de lo que cualquier trabajador en activo percibiría, por lo que es peso económico difícil de sostener, pues ese mismo trabajador sólo aportó lo correspondiente a un trabajador y percibe casi por dos, lo que infringe cualquier lógica económica.

En algunas ocasiones dentro de los juicios laborales en este tipo de asuntos, el Instituto Mexicano del Seguro Social alegaba la aplicabilidad del artículo 125 de la Ley del Seguro Social derogada (artículo 116 Ley actual) a lo cual se emitido en reiteradas ocasiones su inaplicabilidad ya que tal artículo se refiere a pensiones derivadas única y exclusivamente a las contenidas en la Ley del Seguro Social, tal como se desprende incluso de la ejecutoria emitida en el amparo directo 19594/04, promovido por María García Izazaga, resuelto en sesión de fecha 19 de noviembre del 2004, por mayoría de votos, Ponente: Catalina Pérez Barcenas. Secretaria: Marina Hidalgo Pichardo, emitida por el Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el cual explica que el límite establecido por el artículo 125 de la Ley del Seguro Social anterior, resulta inaplicable ya que dicho artículo establece que sólo se refiere a pensiones otorgadas conforme a la Ley del Seguro Social y no

a las establecidas de manera contractual, como en este caso es el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Jurídicamente se puede concluir, que dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones multicitado, no existe un límite al otorgamiento de dos o más pensiones, conforme al mismo, permitiendo así que si se acreditan un sin número de pensiones estas se otorguen de manera indiscriminada a un sólo jubilado o pensionado permitiendo que pueda percibir el doble sino es que hasta el triple de cuantía básica, que para un régimen que ya de por si, atraviesa por una crisis económica, haga que esta problemática se incremente aún más, siendo necesaria su regulación sin perjuicio de los trabajadores, en el sentido de que no dejen de percibir una pensión remuneradora al igual que un trabajador en activo, pero sin que se abuse del pago de dos o más pensiones, en menoscabo no sólo del Instituto, sino de los propios trabajadores y beneficiarios, lo que implica una abuso a un noble sistema de seguridad social.

Por último es importante resaltar, que durante la elaboración de la presente Tesis, se emitió la siguiente contradicción de tesis:

Novena Epoca, Instancia: Segunda Sala, Fuente:  
Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo:  
XXI, Enero de 2005, Tesis: 2a./J. 204/2004. Página:  
599

“SEGURO SOCIAL. SI SE DETERMINA A FAVOR  
DE SUS TRABAJADORES UNA INCAPACIDAD  
PARCIAL PERMANENTE QUE LES DA DERECHO  
AL PAGO DE INDEMNIZACIÓN EN TÉRMINOS DE

LA CLÁUSULA 89, FRACCIÓN III, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE LOS RIGE, EN CASO DE QUE CONTINÚEN LABORANDO NO PODRÁN PERCIBIR, ADEMÁS DE SU SALARIO, EL PAGO DE UNA PENSIÓN. De las cláusulas 89, fracción III y 91 del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, se advierte que cuando el riesgo de trabajo produzca al trabajador una incapacidad parcial permanente que le permita seguir laborando en la misma categoría o en otra, sin perjuicio de su salario, se le pagará la indemnización correspondiente conforme a los porcentajes de las tablas de valuación contenidas en la Ley Federal del Trabajo, basándose en las prestaciones a que alude la fracción I de la mencionada cláusula 89, y que si bien el riesgo por accidente o enfermedad de trabajo tiene como consecuencia la incapacidad del trabajador para seguir desempeñando sus labores, el Instituto le pagará salario íntegro y las demás prestaciones que le correspondan, hasta en tanto se declare su incapacidad permanente, fecha a partir de la cual sólo disfrutará las prestaciones que otorga el Régimen de Jubilaciones y Pensiones o de la Ley del Seguro Social, en su caso. En congruencia con lo anterior, el trabajador a quien se le declaró una incapacidad parcial permanente y continúa trabajando con el mismo salario, sólo tiene derecho a recibir la indemnización pero no así la pensión, sino hasta que deje

de laborar y de conformidad con su antigüedad en el servicio.”

Contradicción de tesis 165/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Séptimo y Décimo Primero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 1o. de diciembre de 2004. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Hilda Marcela Arceo Zarza.

Esta Contradicción de tesis, es una gran innovación dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social toda vez que hasta antes de la fecha de su emisión, se tenía como criterio tanto de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, así como por los Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito que los trabajadores en activo que sufrieran un riesgo de trabajo que les produjera una Incapacidad Parcial Permanente que les permitiera seguir laborando les daba derecho al goce una pensión por éste concepto conforme al Régimen de Jubilaciones y Pensiones, esto a pesar de que percibieran su salario de manera integra al 100%, más la indemnización correspondiente, lo que implicaba un doble pago, lo que ocurría al recibir su salario integro y además una pensión, siendo ilógico con lo que se pretende con una pensión, que es subsanar la deficiencia causada por el riesgo de trabajo, es decir, que supla la incapacidad del trabajador en cuanto a su deficiencia de poder conseguir el 100% de su salario, con lo cual la Suprema Corte de la Nación emite un criterio totalmente justo, pues si el trabajador puede percibir su salario al 100%, resulta innecesario el pago de una pensión, y sólo procede el pago de una indemnización, por ende, el trabajador tendrá la posibilidad del pago de una pensión por jubilación por años de servicio, evitando asignación de dos pensiones para un solo trabajador.

## **COMPARATIVO CON OTROS SISTEMAS DE PENSIONES**

En México existen varios tipos de sistemas de seguridad social, que son necesarios analizar para establecer las similitudes y diferencias, y determinar la forma que regulan el otorgamiento de sus pensiones y en particular la forma en que las restringen, para observar si existen o no las deficiencias dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones del IMSS.

### **3.1. LEY DEL SEGURO SOCIAL**

La primera Ley del Seguro Social se publicó con fecha 19 de enero de 1943, en el Diario Oficial de la Federación la primera Ley del Seguro Social, con fecha 1º de abril de 1973, surgió una nueva Ley del Seguro Social que innovó la forma de aseguramiento, que fue promulgada por el Presidente Luis Echeverría Álvarez, misma que tuvo su vigencia hasta el 30 de junio de 1997 y con fecha 1º de julio de 1997, entró en vigor la nueva Ley del Seguro Social que contempla cinco ramas de seguros que se encuentran reguladas en su artículo 11:

- 1.- Riesgos de trabajo.
- 2.- Enfermedades y maternidad.
- 3.- Invalidez y vida.
- 4.- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- 5.- Guarderías y prestaciones sociales

Que como podemos observar el seguro de retiro se unió con los de cesantía en edad avanzada y el de vejez (RCV) y el de invalidez y vida (IV), siendo estos los que pasan a ser administrados de manera privada mediante las Administradoras de Fondos para el Retiro (A.F.O.R.E.), la cual elige el trabajador, mismas que mediante las Sociedades de Inversión se encargan de invertir de manera segura los fondos de la subcuenta de retiro con el objeto de tener mejores rendimientos.

Este es un buen sistema pero para activar la economía nacional, toda vez que a través del ahorro de los trabajadores se incentiva la inversión lo que procura que beneficie no sólo al asegurado sino también a las ramas productivas de país, que lo único que necesitan en ocasiones es la inversión. Al respecto es pertinente hacer notar que la inspección y vigilancia de las Administradora de Fondos de retiro y de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORE), será realizada por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

En la nueva Ley también se establece un seguro de salud para familia en el que cualquier persona pueda asegurar a su familiar previo convenio con el Instituto, es de resaltarse que este seguro sólo protege en la rama de enfermedades y maternidad.

Cabe resaltar que en relación con la anterior Ley cambia el tipo de incremento a la pensiones, ya que en la Ley anterior se establecía que las pensiones, se incrementarán conforme al Salario Mínimo General vigente, y en la nueva Ley del Seguro Social se incrementan conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, lo que hace que se mejoren por una parte las pensiones

de los trabajadores, ya que este tipo de incrementos son superiores al mínimo, procurando con ello que no se devalúen.

La nueva Ley ofrece a los asegurados que hayan cotizado en la anterior Ley del Seguro Social, con derecho a pensionarse, que pueden acogerse a los beneficios de la ley vigente o la derogada, para el pago de su pensión

Ahora bien de la definición sobre los seguros de la Ley del Seguro Social algunos de ellos ya los hemos visto al estudiar el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, pues su conceptualización se basa en la Ley del Seguro Social vigente hasta el 30 de junio de 1997, y algunos de ellos siguen prevaleciendo como es el caso de los riesgos de trabajo que en cuanto a su definición sigue siendo la misma lo único cambio fue la numeración.

Así tenemos que los artículos 41, 42 y 43 establecen:

“Artículo 41. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 42. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

Artículo 43. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.”

Es idéntico el texto de la ley anterior en sus artículos 48, 49 y 50, en cuanto a la forma de cómo se definen los riesgos de trabajo, y también es igual la forma de cuantificar la pensión por este concepto, es decir, si es enfermedad de trabajo con el promedio salarial de las últimas 52 semanas de cotización y si es por accidente de trabajo con el salario que perciba al momento del riesgo de trabajo, salarios a los cuales se les aplica el setenta por ciento, si es una incapacidad total permanente, si es parcial permanente además de este porcentaje se le aplica el porcentaje de valuación, aquí la diferencia con la anterior ley, radica en que ya no es el Instituto Mexicano del Seguro Social, quien cubre la pensión sino la Institución aseguradora que elija el trabajador conforme al artículo 58 fracción II de la Ley del Seguro Social vigente.

Aquí es interesante ver que si bien es fácil calcular la cuantía de la pensión en la nueva Ley, es obscura en establecer de manera cierta cual es el monto constitutivo que cuantifica el Instituto, y que consiste la cantidad que requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia con una Institución de crédito(art.159 fracc. VII de la actual Ley del Seguro Social), pues no existe una regla genérica que determine como es que se obtiene esta cantidad para que el trabajador pueda gozar de una renta vitalicia, que es el contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos

acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado (art.159 fracc. IV, de la Ley del Seguro Social vigente), pues se establece que esta se sujeta a las reglas que expida la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, oyendo previamente la opinión de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, por lo que resulta imposible establecer una regla genérica de cómo obtener monto constitutivo o si se tiene o no derecho a una renta vitalicia.

Es importante mencionar que existe una excepción al pago de la pensión consistente en la indemnización global regulada dentro del artículo 58 fracción tercera último párrafo de la nueva Ley del Seguro Social que establece que en caso de que la incapacidad definitiva sea valuada hasta un 25%, se le paga al trabajador en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido, asimismo es optativa cuando la valuación es del 25% al 50%.

También la pensión de invalidez en cuanto a su definición queda intacta pasando del artículo 128 de la anterior Ley al Artículo 119 de la nueva Ley que establecen que existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

Como podemos observar la calificación de la invalidez sigue siendo a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, pero en cuanto a su forma de cuantificación es distinta, anteriormente se cuantificaba en base a la tabla del artículo 167, que para su aplicación requiere de los siguientes elementos

- 1.- El salario promedio de las últimas 250 semanas de cotización.
- 2.- Obtener el Salario Mínimo General vigente al momento en se otorga la pensión
- 3.- No. de semanas de cotización.
- 4.- Número de incrementos, que se obtiene de restar 500 semanas a la pensión, y el sobrante se divide entre las 52 semanas.
- 5.- El valor del incremento y cuantía básica, que se obtiene de ver cuantas veces de Salario Mínimo es el salario de las 250 semanas de cotización, y de acuerdo a su resultado se aplica la tabla del artículo 167, la cual establece entonces el porcentaje del valor de cada incremento y cual es el porcentaje de cuantía básica.

Teniendo los anteriores elementos la cuantía de la pensión se obtiene con la siguiente formula

$$\frac{\text{Salario promedio últimas 250 semanas de cotización} \times 365 \text{ días} \times \text{Veces salario mínimo}}{\text{Entre 12 meses}} = \text{pensión mensual}$$

Más los incrementos anuales que ayudan de manera interesante a los asegurados que han cotizado por bastante tiempo, siendo su cuantificación conforme a la siguiente formula:

$$\frac{\text{Salario promedio ultimas 250semanas de cotización} \times 365 \text{ días} \times \text{No.de Incrementos} \times \text{valor de incremento}}{\text{Entre 12 meses}}$$

En la nueva Ley del Seguro Social es muy sencilla su cuantificación conforme al artículo 141 que a continuación se transcribe:

“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, actualizadas 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 vitalicia.

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

De lo anterior se desprende que actualmente la pensión se obtiene aplicando el 35% al promedio de las 500 semanas cotizadas actualizadas conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, es decir, que al salario de estas quinientas semanas se le aplica el porcentaje que haya establecido este índice en esas quinientas semanas.

Respecto de este tipo de pensión en la vigente Ley se establece que cuando el asegurado reciba la pensión conforme a esta nueva Ley, deberá elegir la aseguradora que se encargará de otorgarle de manera mensual su renta vitalicia derivada de la pensión otorgada; además esta obligado a contratar un

seguro de sobrevivencia, para asegurar a sus beneficiarios en caso de muerte o para el pago de asignaciones familiares.

Para las aseguradoras ha surgido una problemática, consistente en la escasa captación de rentas vitalicias en este rubro en los casos que los asegurados tienen muchos años de cotización, pues estos generalmente optan por recibir la pensión conforme a la anterior Ley del Seguro Social, lo anterior se genera en virtud de que los incrementos anuales que ofrece esa Ley cuando son muchos años de cotización en ocasiones duplica incluso el momento de la cuantía básica de la pensión que sumadas resultan mas convenientes al asegurado, que sólo recibir el 35% de su salario

Por lo que hace a la pensión por cesantía en edad avanzada, de igual manera no cambia su concepto, lo que si cambia es el número de semanas requeridas para su otorgamiento al respecto se transcribe el artículo 154 de la Ley del Seguro Social vigente:

“Artículo 154. Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola

exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

En este caso, si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este Título.”

De lo anterior se desprende, que se incremento el número de semanas requeridas, ya que anteriormente sólo eran necesarias 500 semanas, lo que implica que es más difícil que una asegurado se pueda pensionar, pues ahora se requiere un poco más de 24 años de cotización, la ventaja que ofrece este artículo tal vez sea que de no alcanzar el número de años requeridos se le devuelven sus cotizaciones al cumplir con los demás requisitos.

En la pensión de vejez también es ahora requisito indispensable que tenga 1250 semanas de cotización manteniéndose por lo demás su concepto en el artículo 162:

“Artículo 162. Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta

individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este Título.”

En cuanto a su cuantía tanto la cesantía en edad avanzada así como la vejez en la nueva Ley, tienen la misma posibilidad de pago, ya sea contratando una renta vitalicia mediante el pago de una prima consistente en el saldo de la cuenta individual a una compañía aseguradora quien se obliga a cubrir una cantidad mensual por el resto de su vida, misma que se actualiza conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor<sup>48</sup>, o por retiros programados mediante la administradora de Fondos para el Retiro en la que el asegurado sigue siendo el dueño de sus cotizaciones,<sup>49</sup> en ambas opciones debe de contratarse un seguro de sobrevivencia para el pago de asignaciones familiares o ayuda asistencial, o el pago de las pensiones de viudez y orfandad en caso de muerte.

Asimismo es importante resaltar que en el caso de que el asegurado a pesar de tener derecho al pago de la cesantía en edad avanzada o vejez que no tenga el monto necesario para contratar una renta vitalicia y seguro de sobrevivencia tiene derecho a una pensión garantizada por el Estado mediante retiros programados, que consistente en el monto mensual equivalente al salario mínimo general vigente para el Distrito Federal que se actualizará

---

<sup>48</sup> Nueva Ley del Seguro Social. Comentada por la Dirección Jurídica y Coordinación General de Comunicación Social Instituto Mexicano del Seguro Social. Tomo II. México. 1998, p. 238-242.

<sup>49</sup> ibidem

anualmente conforme al Índice nacional de Precios al Consumidor, lo anterior en términos del artículo 170 de la nueva Ley.

Por último la figura de retiro se modifica sustancialmente ya que en la anterior Ley se establecía que el trabajador que cumpliera 65 años de edad o que adquiriera el derecho a disfrutar de una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad parcial permanente total o incapacidad parcial permanente del 50% o más, tenían derecho a retirar los recursos de la subcuenta de del seguro de retiro para efecto de que se le asigne una pensión vitalicia ó bien entregándolos en una sola exhibición.

En cambio en la nueva Ley del Seguro Social en su artículo 190, que establece que el trabajador que adquiriera el derecho a una pensión proveniente de algún plan establecido por su patrón o derivado de la contratación colectiva, que haya sido autorizado y registrado por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, genera el derecho a que la Administradora de Fondos para el Retiro, que opere su cuenta individual entregue los recurso a una entidad financiera que el trabajador designe para adquirir una pensión siempre y cuando esta sea mayor al 30% de la garantizada, o para entregarlos en una sola exhibición, eliminando el derecho que anteriormente tenían los asegurados que tuvieran derecho a una pensión por Incapacidad permanente parcial, superior al 50%, por incapacidad parcial permanente total, cesantía en edad avanzada, vejez o invalidez, ya que a parte de su pensión podían disponer del seguro de retiro como vimos dentro del párrafo anterior, y en la actualidad este derecho sólo es para los trabajadores que adquieren una pensión pero otorgada por el patrón y no por el Instituto, esto se origina por que los recursos de la subcuenta de retiro se destina para el pago de las pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez.

Ahora bien por cuestión de orden y en cuanto a los seguros que establece la nueva Ley del Seguro Social, se hace notar que por el fin de este estudio se hace innecesario analizar los demás seguros: como es el de vida que contempla la pensión de viudez, orfandad y ascendencia, seguros de enfermedades y maternidad, así como el de guarderías y prestaciones sociales, toda vez que las mismas son seguros que son prestaciones accesorias a los asegurados y pensionados, y que no constituyen en sí el pago de pensiones directas para el trabajador, como es el caso de las pensiones motivo de análisis de la presente tesis.

En cuanto a la nueva Ley del Seguro Social es necesario analizar, que tiene dentro de su articulado varias formas de restringir el pago de sus pensiones:

1. Las pensiones de Incapacidad Permanente se delimitan dentro de su artículo 67 determina que cuando se reúnan dos o más incapacidades parciales, el asegurado o sus beneficiarios, no tendrán derecho a recibir una pensión mayor de la que hubiese correspondido a la incapacidad permanente total.

De lo anterior se desprende que el asegurado que se le diagnostique, más del 100% de incapacidad, no podrá recibir más de este porcentaje de pensión que en este caso sería el 70% del salario promedio de las últimas 52 semanas de cotización conforme al artículo 58 fracción II Ley del Seguro Social.

2. El seguro de invalidez y vida, en relación con el seguro de riesgos de trabajo se limita en términos del artículo 116 determina que si una persona

tiene derecho a cualquiera de las pensiones de este capítulo y también a pensión proveniente del seguro de riesgos de trabajo, percibirá ambas sin que la suma de sus cuantías exceda del cien por ciento del salario mayor, de los que sirvieron de base para determinar la cuantía de las pensiones concedidas. Los ajustes para no exceder del límite señalado no afectarán la pensión proveniente de riesgos de trabajo, es decir, conforme a lo anterior la suma de una pensión de riesgos de trabajo y otra pensión, ya sea de invalidez y vida, no podrá ser mayor del salario más alto que se tome en cuenta para el pago de estas pensiones, a fin de cuentas sólo se pagará el 100%, del salario que sea el mayor de cualquiera de las dos pensiones.

3. Limita el pago de la pensión de invalidez y sus accesorios al 100%, en su artículo 143 menciona que la pensión que se otorgue por invalidez incluyendo el importe de las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que se concedan, no excederá del cien por ciento del salario promedio que sirvió de base para fijar la cuantía de la pensión.

Con lo que los pensionados por invalidez, entre la cuantía de esta pensión y la correspondiente a ayuda asistencia y asignaciones familiares no será mayor del promedio de las 500 semanas de cotización con la que se cuantifique la pensión.

4. El artículo 160 establece la restricción en el derecho a recibir las pensiones de cesantía en edad avanzada, vejez e invalidez y otra pensión, ya que el pensionado que se encuentre disfrutando de una pensión de cesantía en edad avanzada, no tendrá derecho a una posterior de vejez o de invalidez.

5. Por último la pensión garantizada así como la incompatibilidad de las pensiones se establece dentro del artículo 173 afirma que el Instituto suspenderá el pago de la pensión garantizada cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio, así mismo determina que el pensionado por cesantía en edad avanzada o vejez que disfrute de una pensión garantizada no podrá recibir otra de igual naturaleza.

Entonces si un trabajador puede laborar, se pueden suspender las pensiones de vejez y cesantía en edad avanzada, pues precisamente como ya hemos visto uno de los requisitos para que el asegurado obtenga estas pensiones es que se encuentre privado de un trabajo remunerado, además establece la incompatibilidad de ambas pensiones, en base a que derivan de una misma subcuenta de retiro que al ser personalizada implica que si se paga una de esas pensiones absorbe todos los recursos que el asegurado tenga en la misma, lo que hace imposible que pueda pagar otra de la misma cuenta.

De lo anterior se desprende que si bien la Ley del Seguro Social procura proteger su capital con ciertas restricciones, que resultan totalmente lógicas como es el caso de incompatibilidad de pensiones que por su misma naturaleza se excluyen entre si, o limitan las pensiones por incapacidad parcial permanente e invalidez, pues lo que se procura es que se pague el 100% de su último salario con la suma de ambas, y así sucesivamente, este régimen trata de proteger al asegurado en particular, sin que por ello ponga en riesgo el capital que tiene para proteger de la misma forma a la generalidad de sus asegurados, ya que si no existieran estas restricciones, el Instituto tendría más complicaciones financieras, pero ahora generadas por el exceso en el pago de la pensiones, que con estas limitaciones procura eliminar y de alguna u otra

forma protege su fondo para el pago de las pensiones tratando así evitar su desfinanciamiento.

### **3.2. LEY DEL ISSSTE**

El primer antecedente de la Ley en estudio surge con la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro del 12 de agosto de 1925, y la cual establecía la contribución del Estado y el descuento en el importe de los sueldos de los trabajadores para constituir así las cuotas que pudieran generar por retiro por edad y tiempo de servicios, cubriendo las pensiones de vejez e inhabilitación, la de retiro a los 65 años de edad después de los 15 años de servicios, y el pago pensiones a deudos del trabajador, y el excedente se utilizaba para prestamos a la construcción de casas y departamento, la compra de terrenos, lo cuales eran pagaderos a cinco y diez años con una tasa interés del 9% anual.

Para tal efecto esta Ley estableció la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, como Organismo Público descentralizado con atribución pública y personalidad jurídica propia,

El 1º de noviembre de 1938, nació la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), promulgándose su Estatuto Jurídico, que le daba personalidad jurídica propia y que procuraba la seguridad en el empleo y la libre asociación para la defensa de sus intereses

Cabe resaltar que esta Ley fue abrogada en el año de 1946, y posteriormente se emite la última Ley de la Dirección de Pensiones de fecha 30 de diciembre de 1947 y entre las reformas más notables se establecía que para recibir la pensión de retiro se requería la edad de 55 años con un mínimo

de 15 de servicio. Otra gran reforma fue que los trabajadores al servicio del Estado se les cubrían las prestaciones médicas en caso de accidente de trabajo.

Con fecha 20 de diciembre de 1959, se promulgó la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que estuvo en vigor al 7 de febrero de 1985, fecha en la que se publicaron sus reformas, y entre ellas comprende los siguientes seguros:

- I. Seguro de enfermedades y maternidad;
- II. Seguro de riesgos del trabajo;
- III. Seguro de jubilación;
- IV. Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios;
- V. Seguro de invalidez;
- VI. Seguro por causa de muerte;
- VII. Seguro de cesantía en edad avanzada;

Pero para el fin del presente asunto sólo estudiaremos los de riesgos de trabajo, jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez y cesantía en edad avanzada.

El seguro de riesgos de trabajo se define en la Ley del ISSSTE dentro de su artículo 34 que a la letra dice:

“Artículo 34. Para los efectos de esta Ley serán reputados como riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.

Se considerarán accidentes del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.

Asimismo, se consideran riesgos del trabajo las enfermedades señaladas por las leyes del trabajo.”

Como podemos ver prácticamente es la definición que también establece la Ley del Seguro Social y que tiene su origen en la Ley Federal del Trabajo.

El pago de la pensión se calcula conforme al sueldo básico que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba hasta determinarse la pensión.

El sueldo básico conforme al artículo 15 de la Ley del ISSSTE, es el que se integra con el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación, excluyéndose cualquiera otra prestación que el trabajador percibiera con motivo de su trabajo.

Para mayor abundamiento el sueldo presupuestal es la remuneración ordinaria señalada en la designación o nombramiento del trabajador en relación con la plaza o cargo que desempeña.

El sobresueldo es la remuneración adicional concedida al trabajador en atención a circunstancias de insalubridad o carestía de la vida del lugar en que presta sus servicios.

Y por último la compensación es la cantidad adicional al sueldo presupuestal y al sobresueldo que se otorga discrecionalmente en cuanto a su monto y duración a un trabajador en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios relacionados con su cargo o por servicios especiales que desempeñe y que se cubra con cargo a la partida específica denominada Compensaciones Adicionales por Servicios Especiales.

De lo cual se desprende que los asegurados de éste sistema no se pensionan con el salario íntegro sino con un salario menor, que es el sueldo básico, pues es con el que cotizan y no con el integrado, por lo que en caso de que un trabajador con salario alto derivado de otras percepciones distintas al sueldo básico, el pago de una pensión sería muy inferior al total del salario que perciben habitualmente derivado de prestaciones que elevan el salario habitual percibido, siendo esta una forma de restringir el pago de las pensiones.

En este sistema de seguridad social también se otorga la indemnización global pero ésta se basa en la cuantía de pensión, esto es, si el monto de la pensión anual es inferior al 5% del salario mínimo general promedio anual en la República Mexicana, se le pagará una indemnización global equivalente a la que le hubiese correspondido por el periodo de 5 años de pensión.

Siguiendo con el estudio de las pensiones que otorga este régimen el artículo 60 de la Ley del ISSSTE determina lo siguiente:

“Artículo 60. Tienen 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.”

Este sistema de seguridad social recoge esta obligación jubilatoria que tiene su origen en los Contratos Colectivos de Trabajo, siendo esta la excepción a la regla, por que generalmente quienes adquieren esta obligación son los patronos directamente en un sistema propio de jubilación directa.

Para su pago, se toma en consideración el promedio del sueldo básico del último año de trabajo anterior a su baja, y su goce comienza al día siguiente.

La pensión de vejez se otorga conforme al artículo 61 de la misma Ley y que establece:

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

La cuantía de esta pensión se obtiene en base al sueldo básico promedio de un año anterior a la fecha de la baja al cual se le aplica la tabla establecida en el artículo 63 de dicha Ley:

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 %

Como podemos observar de acuerdo a esta tabla se inicia con un 50% del promedio del sueldo básico de una año con quince años, y se incrementa en un 2.5% más por cada año de servicios hasta llegar a 27 años de servicios en donde se incrementa un 5% hasta los 29 años de servicios con 95% del promedio del sueldo básico de un año.

La pensión de invalidez la determina el artículo 67 de la multicitada 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 63, en relación con el artículo 64.”

Luego entonces, la pensión se otorga con el salario básico promedio de un año aplicando la tabla que ya ha sido transcrita con anterioridad, lo que implica un número de semanas superior a la mayoría de regímenes de seguridad social, incluso mayor que a la Ley del Seguro Social, ya que esta última sólo se requieren 500 semanas.

La pensión de cesantía en edad avanzada en la Ley del ISSSTE se conceptualiza dentro del artículo 82 que reza:

“Artículo 82. La pensión por cesantía en edad avanzada se otorgará al trabajador que se separe voluntariamente del servicio o que quede privado de trabajo remunerado, después de los 60 años de edad y haya cotizado por un mínimo de 10 años al Instituto..”

Respecto de este tipo de pensión, es interesante observar que en esta Ley se permite el retiro voluntario cumpliendo los 60 años de edad y habiendo cotizando cuando menos 10 años al Instituto, pues en la Ley del Seguro Social sólo procede esta pensión cuando el trabajador queda privado de trabajo remunerado, lo que implica que el retiro no se da por voluntad propia del trabajador sino por voluntad del patrón que quiera retirarlo del trabajo.

Así mismo se establece una indemnización global en los casos de que los trabajadores no reúnan los requisitos para la jubilación, retiro por edad, o por tiempo de servicio, cesantía en edad avanzada o invalidez que lo separe definitivamente de su trabajo, en términos del artículo 87 de esta ley se le puede otorgar una Indemnización global, que consiste en el total de sus cotizaciones, de las cuales sólo se excluye el 2.75% por concepto de enfermedad, maternidad, medicina preventiva y rehabilitación, y el .75% por gastos de administración, por lo que podrá recibir el 4.5% del monto de sus cotizaciones si tuviera de uno a cuatro años; en caso de tener entre cinco y nueve años de cotizaciones a demás de recibir el 4.5% de sus cotizaciones recibirá 45 días de su último sueldo básico, y para el caso de que hubiese cotizado de diez a catorce años, además de 4.5% del monto total de sus cotizaciones recibirá 90 días de su último salario básico.

En cuanto a los seguros que establece esta Ley es el seguro de retiro dentro del artículo 90-O, el que determina que cuando el trabajador cumpla con 65 años de edad u obtenga el derecho a una pensión por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicio, cesantía en edad avanzada, invalidez, incapacidad total permanente o incapacidad permanente parcial del 50% o más, tiene derecho a que la Institución de crédito ó entidad financiera, por cuenta del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, le entregue los fondos del sistema de ahorro para el retiro, a la entidad financiera designada por el trabajador a efecto de que se entregue una pensión vitalicia o en su defecto se le entreguen al trabajador en una sola exhibición.

La Ley de ISSSTE también establece algunas restricciones dentro del pago de sus pensiones para evitar el pago excesivo de las mismas y al efecto se enumeran las siguientes:

1. Por principio el artículo 51 de la citada Ley del ISSSTE establece la compatibilidad de las pensiones de jubilación, de retiro por edad avanzada y tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada con las pensiones de viudez o concubinato o pensionista, así como con la pensión por riesgo de trabajo.

Este artículo determina la compatibilidad de la pensión por riesgo de trabajo con la de jubilación, retiro por edad, tiempo de servicio, por cesantía en edad avanzada, invalidez, con otra incapacidad por riesgo de trabajo por derecho propio o derechos derivados del cónyuge o concubinato, y el desempeño de un trabajo que no implique la reincorporación al régimen del ISSSTE

Establece además la compatibilidad de la pensión de orfandad con otras de la misma naturaleza, es decir otra pensión de orfandad o viudez.

En consecuencia fuera de estas condiciones mencionadas no puede recibir otra pensión, luego entonces, por exclusión las pensiones incompatibles entre si son las de jubilación, retiro por edad, tiempo de servicio, por cesantía en edad avanzada, invalidez, por que si se percibe una de ellas no se puede percibir otra de las que han sido anteriormente enumeradas por que en tal caso serán suspendidas.

2. Establece que los trabajadores que tengan derecho al pago de las pensiones de retiro por edad o por tiempo de servicios, así como a una pensión por invalidez, podrá obtener una de estas, quedado la determinación de la

misma a cargo del trabajador conforme al artículo 56 de la multicitada Ley del ISSSTE.

3. Por otra parte se establece que con excepción de la pensión por riesgo de trabajo, la cuotas mínima y máxima de las demás pensiones serán fijas por la Directiva del ISSSTE, de lo cual la máxima no puede exceder del 100% del sueldo regulador, es decir, del promedio del sueldo básico anual, conforme al artículo 57 de la misma Ley.

4. Por último el artículo 85 de la citada Ley de ISSSTE determina que el disfrute de una pensión de cesantía en edad avanzada excluye la posibilidad del otorgamiento de las pensiones de jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicio o por invalidez, a menos que el trabajador reingrese al régimen obligatorio que establece este sistema de seguridad social, lo que realmente resulta imposible volver a reunir el número de semanas requeridas derivado de la edad del pensionario.

De lo anterior se desprende, que al igual que la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, también establece restricciones para el pago de dos o más pensiones a efecto de evitar un detrimento económico en patrimonio del propio Instituto así como de la generalidad de sus asegurados en el pago de sus pensiones.

### **3.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PEMEX**

En el año 1900 los norteamericanos Charles A. Candfield y Edward L. Doheny compraron la hacienda "El Tulillo", en el municipio de Ebano, San Luis Potosí, que se encontraba en los Estados de Tamaulipas y Veracruz

misma que pasó a ser propiedad de "Mexican Petroleum of California", creada por Doheny, empresa que empezó a perforar en un campo al que denominaron "El Ebano" y, en 1901, se descubrió petróleo mediante un pozo que fue bautizado con el nombre de "Doheny I".

Una compañía inglesa "Pearson and Son", adquirió terrenos para la exploración y explotación de petróleo, y en 1902, encontró petróleo cerca de San Cristóbal en el Istmo de Tehuantepec, y con el tiempo construyó una refinería en Minatitlán.

El presidente Porfirio Díaz expidió la Ley del Petróleo el 24 de diciembre de 1901, aprobada por el Congreso de la Unión, que procuraba ampliar la industria petrolera en México otorgando mayores facilidades a las empresas extranjeras, objetivo que consiguió toda vez que incluso estas tenían la propiedad del 95% de esta industria.

El 3 de junio de 1912 el Presidente Francisco I. Madero, determinó un decreto para un impuesto especial sobre la producción petrolera, y en consecuencia se vio en la necesidad de hacer el registro de cada una de las compañías petroleras

Con Venustiano Carranza nació la Comisión Técnica del Petróleo en 1915, estableció un impuesto a las propiedades petroleras, así como a los contratos de esta industria y determinó además el registro de estas industrias por explotación y exploración ante la Secretaría de Fomento.

Por primera vez en la industria petrolera en el año de 1915, se presentó un movimiento de huelga, mismo que fue convocado por los trabajadores de la

Refinería “El Aguila”, para exigir sus derechos laborales, a los cuales las empresas petroleras se negaban por obtener mejores ganancias, después de tres días término con negociaciones entre los patrones y los trabajadores. A su vez en el año de 1917 a 1919, existieron múltiples pugnas laborales en movimientos de huelga, que eran reprimidas por Ejército Mexicano y guardias blancas.

En 1924, en la refinería "El Aguila", nuevamente explotó una huelga que culminó con el reconocimiento su sindicato y por ende, la firma del uno de los primeros contratos colectivos de trabajo en México.

El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana que nació el 16 de agosto de 1935, redactó un contrato colectivo de trabajo, con la intención de eliminar varios de los contratos ya existentes en la misma industria que fue llamado, "Contrato Colectivo de Aplicación General", que fue enviado a todas las empresas petroleras, con la amenaza de huelga en caso de negarse a aceptarlo, que por supuesto no fue aceptada por las empresas petroleras y al caso ofrecieron una contrapropuesta que tampoco aceptaron los trabajadores, por lo que el 28 de mayo de 1937 estalló la huelga que duró doce días, la cual fue declarada legal por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que fue necesaria la intervención del Gobierno Federal, para el arreglo de éste conflicto los trabajadores reiniciaron sus labores el 9 de junio de 1937 cuando se emitió laudo en su favor, en el que se determinó la realización de un peritaje para establecer si las empresas extranjeras tenían la capacidad económica para solventar las exigencias de los trabajadores y que dio como resultado varias recomendaciones a favor de los trabajadores a las que fueron condenadas las empresas petroleras.

Las empresas extranjeras no cumplieron con la condena de éste laudo por lo que el 18 de marzo de 1938, el Presidente Lázaro Cárdenas del Río decreto la expropiación de la industria petrolera

Lo que dio lugar al nacimiento de Petróleos Mexicanos el 7 de junio de 1938 se creó para administrar y operar la industria petrolera nacionalizada, ya que se estableció en nuestra carta Magna que ningún particular podría poseerla, adquirirla o explorarla y por decreto del 9 de noviembre de 1940, se suprimió el otorgamiento de concesiones en la industria en virtud de que la explotación de los hidrocarburos sólo es facultad del Estado Mexicano.<sup>50</sup>

De lo anterior se desprende que fueron necesarios diversos conflictos laborales para llegar a tener uno de los Contratos Colectivos de Trabajo, que dentro de su sistema de seguridad social otorga prestaciones medicas, sociales y económicas en beneficio de sus trabajadores, entre estas últimas se encuentra, las pensiones por jubilaciones las cuales son de tres tipos:

1. Por vejez.
2. Por incapacidad profesional.
3. Por incapacidad no profesional

La jubilación por vejez se encuentra estipulada dentro de la Cláusula 134 fracción I del Contrato Colectivo de Trabajo de PEMEX que a la letra dice:

“CLAUSULA 134. El patrón se obliga a otorgar el

---

<sup>50</sup> Historia [www.pemex.com/index.cfm?action=content&sectionID=7&catID=37&subcatID=62](http://www.pemex.com/index.cfm?action=content&sectionID=7&catID=37&subcatID=62), 01/01/05 09:30 A.M.

beneficio de la jubilación a sus trabajadores de planta sindicalizados, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas:

I. JUBILACIONES POR VEJEZ. Los trabajadores que acrediten 25 años de servicios y 55 años de edad, tendrán derecho a una pensión pagadera cada catorce días, que se calculará tomando como base el 80% -ochenta por ciento- del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de dichos puestos, salvo que su último puesto de planta lo haya adquirido sesenta días antes a la fecha de su jubilación, en cuyo caso se tomará como base el salario ordinario de este último puesto para establecer su pensión jubilatoria; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 25, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% -cuatro por ciento- hasta llegar al 100% -cien por ciento- como máximo.

A los trabajadores que acreditan 30 años o más de servicios, y 55 años de edad como mínimo, y aquéllos que acreditan 35 años o más de servicios sin límite de edad, se les tomará como base para fijar la pensión, el salario del puesto de planta que tengan en el momento de obtener su jubilación. En estos casos y previo acuerdo con el sindicato, el patrón tendrá la facultad de jubilar al trabajador y éste la obligación de aceptar su jubilación.

De lo anterior se desprende que como requisito para la pensión vejez, es que se tenga una edad de 55 años de servicios y un mínimo de 25 años de servicios, en cuanto a la edad no exige tanto años como en la Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE, ya que en las mismas requiere un mínimo de 60 años de edad, esta jubilación se paga conforme al promedio anual del salario ordinario o salario de la última categoría si tenía más de 60 días en el puesto, cabe hacer mención que el salario ordinario se define por la Cláusula 1 fracción XX del Contrato Colectivo de Trabajo de PEMEX que señala:

“CLAUSULA 1... Para la correcta aplicación de este contrato, se establecen las siguientes definiciones:

XX. SALARIO ORDINARIO. Es la retribución total que percibe el trabajador sindicalizado por sus servicios, y que se integra con los valores correspondientes al salario tabulado, fondo de ahorros y ayuda de renta de casa. En el caso de los trabajadores de turno se adiciona el concepto de tiempo extra fijo, de acuerdo con lo establecido en la Cláusula 45 de este contrato. “

Siendo un gran beneficio el hecho de que la pensión se considere con un salario integrado que contenga el total de percepciones que si bien corresponde al promedio anual, generalmente no varía mucho del último salario ya que los incrementos son anuales, por lo que prácticamente son con el último salario.

Ahora bien, para la cuantía de la pensión conforme a cláusula 134 fracción I del citado contrato podemos deducir la siguiente tabla:

Años de servicios	cuantía sobre el promedio de salario ordinario.
25	80%
26	84%
27	88%
28	92%
29	96%
30	100%

Por otra parte, este Contrato no contempla explícitamente la pensión de jubilación por años de servicios pero al final de la Cláusula 134 fracción I analizada se puede observar que existe este tipo de pensión, ya que cita que se puede jubilar con el 100% de cuantía el trabajador que tenga como mínimo 35 años de servicios sin límite de edad, lo que resulta ser un rango muy alto de años de servicios, ya que como podemos observar las pensiones por años de servicios en la Ley del ISSSTE, sólo se requieren 30 años de servicios para los hombres y 28 años de servicios para las trabajadoras, mientras que en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones del I.M.S.S., sólo se requieren 28 años de servicios para los hombres y 27 años de servicios para las mujeres y en ambas reglamentaciones con el 100% de pensión, lo que implica una desventaja para los petroleros en comparación con otros regímenes de seguridad social.

Los riesgos de trabajo dentro de este contrato se definen dentro del Contrato Colectivo de Trabajo en estudio en los siguientes términos:

“CLAUSULA 113. El patrón preservará la salud en el trabajo, promoviendo el bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores sindicalizados.

Al respecto, se considera como enfermedad de trabajo, todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

En todo caso, serán enfermedades de trabajo además de las consignadas en la Ley Federal del Trabajo las siguientes: hidrocarburo, bencinismo, benzolismo, intoxicaciones "no agudas", pérdida total o parcial de la capacidad auditiva cuando los trabajadores se encuentren expuestos a ruidos y trepidaciones, conjuntivitis actínica, catarata de los soldadores, paludismo, afecciones según su origen: de la vista, del oído y de la garganta, perturbaciones de las vías respiratorias, afecciones de la piel y de las mucosas, afecciones derivadas de la fatiga producida por la acción del trabajo, tuberculosis y cáncer.

También se consideran como enfermedades de trabajo: perturbaciones gastrointestinales, vértigos, reumatismo y artritis, cuando se deban a las condiciones y medio en que se desarrolle el trabajo...”

“CLAUSULA 114. En los casos en que algún trabajador sindicalizado sufra algún accidente al trasladarse directamente de su domicilio registrado en el sistema de vigencia de derechos al lugar de trabajo o viceversa, tal

accidente se considerará como de trabajo, y el patrón se obliga a proporcionar todas las prestaciones consignadas en este contrato.

También se considera accidente de trabajo, previa comprobación en cada caso, el que sufra el trabajador cuando fuera de sus labores se vea obligado a concurrir al centro de trabajo para hacer trámites de tipo administrativo, o para cobrar sus salarios cuando el trabajador tenga que trasladarse a lugar distinto, o al ir de su domicilio a los servicios médicos del patrón o viceversa.

Se considerará accidente de trabajo el que sufra un trabajador en tránsito de la población en que resida, a aquella en que se traslade a recibir el servicio médico del patrón o subrogado o de regreso a su lugar de residencia.

Igualmente, se considerará como accidente de trabajo, cuando el trabajador que por necesidad habitacional, tenga que pernoctar fuera de la ciudad o del centro de trabajo donde esté recibiendo el curso de capacitación o adiestramiento y sufra un accidente en camino de ida o de regreso a éste.

Cuando los trabajadores comisionados a un sitio distinto al de su centro de trabajo que en la víspera del inicio o de la terminación de su descanso sufran un accidente en el traslado del lugar de la comisión a su domicilio o viceversa, dicho accidente se considerará como profesional.

Tratándose de trabajadores de la flota petrolera, se considerará como accidente de trabajo el que sufran al realizar los trámites para la renovación del pasaporte y visa.

Como podemos observar este Contrato reconoce como enfermedades las que se encuentran dentro de Ley Federal del Trabajo, así como determina algunas otras de manera específica dado el tipo de agentes químicos existentes en el ambiente laboral de estos trabajadores, por otra parte define en un inicio los accidentes de trabajo de la manera habitual como la Ley Federal del Trabajo los establece dentro de su artículo 474, pero establece además diversas definiciones distintas a esta, derivado de la forma en como se prestan los servicios en PEMEX, como son en plataformas marinas o poblaciones alejadas, a las cuales el trabajador tiene que trasladarse, lo que si es extraño es que se considere como accidente de trabajo, el que sufra el trabajador al trasladarse a una unidad hospitalaria proporcionada por PEMEX, este sea calificado como de trabajo, a pesar de que este lugar no sea su centro de trabajo, y por último el hecho de que se califique como de trabajo el accidente que sufra al realizar trámites personales en su centro de trabajo, pues estos son sólo en beneficio de trabajador, y no directamente en ejercicio o con motivo de su trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo de PEMEX, contempla en la Cláusula 134 fracción II, las jubilaciones por riesgos de trabajo de la siguiente forma:

“II. JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO. Los trabajadores de planta que a consecuencia de un riesgo de trabajo les resulte, previa valuación del médico perito del patrón, una incapacidad del 50% -cincuenta por ciento- y hasta el 69.9% -sesenta y nueve punto nueve por ciento- de la permanente total y, registren 16 años de

antigüedad incluyendo los 3 años de espera que establece la Cláusula 123 de este Contrato, tendrán derecho a ser jubilados, siempre y cuando se haya agotado la posibilidad de su reubicación, asignándoles una pensión jubilatoria sobre la base del 60% -sesenta por ciento- del promedio del salario ordinario que hubieren disfrutado durante el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. La pensión jubilatoria se incrementará con un 4% -cuatro por ciento- más por cada año de servicios prestados después de cumplidos los 16 años, sin que exceda del 100% -cien por ciento-.

Los trabajadores afectados de incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo del 70% -setenta por ciento- de la total en adelante, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten haber alcanzado 4 años de servicios cuando menos. La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 40% -cuarenta por ciento- del promedio del salario ordinario que hubiera disfrutado en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. Por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 4, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% -cuatro por ciento- hasta llegar al 100% -cien por ciento- como máximo.

Los trabajadores afectados de incapacidad parcial permanente derivada de riesgo de trabajo dictaminada por los médicos del patrón, que los imposibilite para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta y que en los términos

de la Cláusula 123 no acepten su reacomodo en otro cuyas actividades puedan desempeñar, tendrán derecho a la jubilación siempre y cuando acrediten haber alcanzado 20 años de servicios cuando menos.

La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 60% -sesenta por ciento- del salario ordinario que hubiera disfrutado el trabajador en su puesto de planta, en el momento de obtener su jubilación; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 20, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% -cuatro por ciento- hasta llegar al 100% -cien por ciento- como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado sólo tenga 17 años o más de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado, el tiempo de espera señalado en la Cláusula 123 de este contrato, para efectos de incrementar su pensión jubilatoria, sin que en ningún caso pueda exceder del 100% -cien por ciento-... “

Por lo tanto en este Contrato para poder obtener una pensión por un riesgo de trabajo, es necesario que el trabajador tenga cuando de un 50% hasta el 69% de incapacidad parcial permanente y un mínimo de 16 años de servicios para que se le otorgue el 60% de cuantía de su salario ordinario, y con 70% de incapacidad parcial permanente en adelante, se requieren cuando menos 4 años de servicios, lo que en los demás sistemas de seguridad social no acontece, pues incluso en la Ley del Seguro Social, si el grado de Incapacidad Parcial Permanente es menor al 25%, se otorga por única ocasión una indemnización global equivalente a cinco anualidades de pensión en

sustitución de la pensión vitalicia, mientras que en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, no importa que el grado de valuación sea de 1% a un 100%, en virtud de que las pensiones se pagan conforme a los años de servicios, lo que implica que existe una gran restricción para el pago de las pensiones en esta rama, pero que impulsa a que los trabajadores que tengan una Incapacidad Parcial Permanente del 50%, procuren su rehabilitación para que sean reacomodados.

En cuanto a los padecimientos derivados por enfermedades generales o accidentes no profesionales, el Contrato Colectivo de Trabajo de PEMEX, no aporta ninguna definición, simplemente de manera aislada las establece como enfermedades derivadas de riesgo no profesional y por lo que hace a su jubilación dentro de su artículo 134 fracción III determina:

“III. JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL TRABAJO DERIVADA DE RIESGO NO PROFESIONAL. Los trabajadores que justifiquen estar incapacitados por riesgo no profesional para desempeñar su puesto de planta o cualquier otro, o que no puedan ser reacomodados en los términos de este contrato, tendrán derecho a ser jubilados, siempre que acrediten un mínimo de 20 años de servicios. La pensión se calculará tomando como base el 60% -sesenta por ciento- del salario ordinario del último puesto de planta; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 20, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% -cuatro por ciento- hasta llegar al 100% -cien por ciento- como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado sólo tenga 17 años o más de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado el tiempo de espera señalado en la Cláusula 122 de este contrato, para efectos de incrementar su pensión jubilatoria, sin que en ningún caso pueda exceder del 100% -cien por ciento-... “

De acuerdo a este artículo tendrán derecho a la pensión jubilatoria los incapacitados por riesgos no profesionales que tengan por lo menos 17 años de servicios, lo que hace que se requiera más que en la Ley del Seguro Social en la que sólo se requieren de 9.61 años, mientras que la Ley del ISSSTE sólo se requieren 15 años, siendo de nueva más exigente son sus trabajadores en cuanto a los requisitos que pide para el otorgamiento de sus pensiones que la generalidad de sistemas de seguridad social.

Del análisis del artículo 134 del Contrato Colectivo de Trabajo de PEMEX, en todas sus fracciones, podemos encontrar un factor común en todas ellas, consistente en la limitante de que todas las pensiones se topan al 100% del promedio anual de salario ordinario de un año para las jubilaciones por Incapacidad Parcial Permanente y Vejez o el 100% del último salario percibido por el trabajador para la jubilación por incapacidad por riesgo no profesional, siendo esta una restricción muy importante, ya que ningún trabajador percibirá más del 100% de su salario, evitando un excesivo pago en las pensiones jubilatorias, y protegiendo con ello el capital existente para el pago de las pensiones de los demás trabajadores.

### **3.4. REGLAMENTO DE JUBILACIONES DE LA EXTINTA EMPRESA FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO.**

Ferrocarriles Nacionales de México nació en el año de 1908, al unirse los Ferrocarriles Central, el Nacional y el Internacional, mismos que fueron devueltos a sus anteriores dueños en 1926, creándose en el mismo año la Comisión de Eficiencia de Tarifas y Valuadoras de Daños, pero en 1929 se organiza un Comité Reorganizador de los Ferrocarriles Nacionales a cargo de Plutarco Elías Calles.

En 1934, con el presidente Lázaro Cárdenas se creó la empresa Líneas Férreas S.A., con el objetivo de adquirir, construir y explotar toda clase de líneas férreas y administrar los ferrocarriles Nacional de Tehuantepec, Veracruz-Alvarado y dos líneas cortas.

En 1937 se expropian los Ferrocarriles Nacionales de México por considerarlos empresa de utilidad pública y poco a poco se fueron incorporando varios Ferrocarriles a los Nacionales entre los importantes esta el caso del Ferrocarril Mexicano, la línea de Coahuila a Zacatecas y la línea del Ferrocarril Tijuana-Tecate, con lo que se culmina la nacionalización de las líneas férreas en México, proceso que concluyó en febrero de 1970.<sup>51</sup>

Para tal efecto con fecha 30 de diciembre de 1948, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Ley Orgánica de Ferrocarriles Nacionales de

---

<sup>51</sup>RedFerroviaria.www.mexicodesconocido.com.mx./español/cultura\_y\_sociedad/actividades\_economicas/detalle.cfm?idcat=3&idsec=17&idsub=86&id pag=994#inicio. 10/04/05 11:00 A.M.

México, que determinaba su forma de administración, organización y actividad financiera, para su funcionamiento, misma que fue abrogada mediante el decreto de fecha 5 de diciembre de 1984 publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de enero de 1985, y que a su vez también fue abrogada por el decreto de 26 de abril de 2001, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 04 de junio de 2001 por el que se extingue el organismo público descentralizado Ferrocarriles Nacionales de México y comienza la privatización de esta empresa, por lo que el pago de pensiones se creo un fideicomiso coordinado por Ferrocarriles Nacionales de México, teniendo como fiduciario a Nacional Financiera, S.N.C., que mediante el cual la actualidad se pagan todas las pensiones otorgadas por Ferrocarriles Nacionales de México.<sup>52</sup>

Mientras existió la empresa Ferrocarriles Nacionales de México, en cuanto a las pensiones que otorgaba a sus trabajadores, estuvo regulada por el Reglamento de Jubilaciones y el último que estuvo vigente de bienio de 1998 al 2000, que contemplaba diversos seguros conforme a sus artículos 1o y 7o que al efecto se transcriben:

“Artículo 1. Los trabajadores que hayan llenado los requisitos necesarios para jubilarse, tendrán derecho a que la Empresa los jubile, hasta el límite la cantidad total anual que para este objeto se establece en el artículo 4 de este Reglamento.

---

<sup>52</sup> Ibidem

En primer lugar se jubilara a los trabajadores a quienes el I.M.S.S., declare incapacitados definitivamente y tengan derecho a ello.

En segundo lugar se jubilara a los trabajadores incapacitados parcial y permanentemente por el I.M.S.S., que opten por la jubilación si tienen derecho a ella en los términos del artículo 7 de este Reglamento.

Después se atenderá a los de mayor edad y con mayor tiempo de servicios aptos para la jubilación, concurrentemente.”

“Artículo 7. Con la limitación a que se refiere el artículo del presente Reglamento, la empresa jubilará a sus trabajadores:

I. Por haber cumplido 60 (sesenta) años de edad, debiendo tener por lo menos 15 (quince) años de servicios.

II. Por haber cumplido 30 (treinta) años de servicios efectivos los varones y 25 (veinticinco) años de servicios efectivos las mujeres, cualquiera que sea la edad del trabajador.

III. Por incapacidad para continuar en servicio a causa de accidente o enfermedad o agotamiento físico incurables debidamente comprobados y siempre que hayan cumplido

cuando menos 15 (quince) años de servicios efectivos; si tienen menos de 15 (quince) pero más de 10 (diez) se les pensionará en proporción al número de años de servicios.”

De lo anterior se desprenden que Ferrocarriles Nacionales de México jubilaba a sus trabajadores por:

1. Incapacidad definitiva o parcial permanente para el trabajo que sean definitivas;
2. Por edad; y
3. Por años de servicios.

Cabe resaltar que respecto al primer punto no establece a que tipo de incapacidad se refiere, es decir, no establece si es derivada de un riesgo de trabajo o por causas externas al mismo como enfermedades de tipo general o accidentes fuera del trabajo, por lo que ambas tienen la misma denominación para efectos de jubilación.

Asimismo el artículo 1º del reglamento en estudio, menciona incapacidad definitiva, probablemente refiriéndose a incapacidad total permanente, por que dentro del mismo artículo diferencia la incapacidad definitiva con la parcial permanente.

Por edad se otorga la jubilación por 60 años de edad y 15 años de servicios efectivos, existiendo al respecto una excepción a éste respecto, ya que el artículo 27 correspondiente al Capítulo único que comprende coches, dormitorio y conexos, del mismo Reglamento establece:

“Artículo 27. Además de las causales que para la concesión de jubilaciones contiene este Reglamento, a las trabajadoras de esta Rama les será concedida su jubilación al cumplir 55 (cincuenta y cinco) años de edad, siempre que tengan por lo menos 15 (quince) años de servicios efectivos.

Y en cuanto a la pensión por años de servicios no existe el mayor problema por que los trabajadores se jubilaban con 30 años de servicios efectivos y las trabajadoras con 25 años de servicios efectivos.

Para el pago de las pensiones el salario se integra con todos los alcances percibidos que aparezcan en la lista de raya, así como la comisión por venta de boletos, aunque no se paga en lista de raya, las compensaciones a los mayordomos Generales de Unidades de Arrastre e inspectores de coches y carros por la entrega y recibo de intercambio de las fronteras de país.

La pensión que se otorga es con el 100% del salario señalado en párrafo próximo anterior, del promedio del salario mensual de los últimos 3 (tres) meses, y si el mismo es menor a \$1,400.00 (UN MIL CUATROCIENTOS SEIS PESOS, 00/100 M.N.) se le pagará con esta cantidad y si es mayor de \$2,000.00 (DOS MIL 00/100 M.N.) se pagara con esta última cantidad, como podemos ver esta es una de las restricciones que estableció este reglamento de seguridad social, a efecto de evitar el exceso en el pago de pensiones, pero sobre todo para no sobrepasar la partida presupuestal que se establece dentro del mismo reglamento en su artículo 4 por la cantidad de \$20,000,000.00 (VEINTE MILLONES DE PESOS).

Otra restricción se da dentro del mismo artículo 1º anteriormente transcrito ya que de acuerdo a la cantidad que establece el artículo 4, tienen preferencia para jubilarse los trabajadores por incapacidad definitiva o incapacidad parcial permanente y después los que tengan derecho a una pensión por edad o por años de servicios, lo que implicaba que si el presupuesto fijado no alcanzaba a cubrir las demás pensiones solicitadas estas no se pagaban, y que principalmente correspondían a las de edad y por años de servicios.

Es importante mencionar que los trabajadores del extinto Ferrocarriles Nacionales México, también tenían el derecho a disfrutar de los seguros establecidos dentro de la Ley del Seguro Social, por lo que además de su pensión podían recibir otra conforme a su aseguramiento, por lo que entre ambas se complementaban a efecto de que el trabajador percibieran un ingreso económico digno y suficiente para cubrir sus necesidades.

## **PROPUESTA DE REFORMA AL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL I.M.S.S.**

Como hemos podido observar en otros regímenes de seguridad social, el fondo económico de las pensiones se protege para el efecto de evitar el abuso por parte de los trabajadores que pretendan el otorgamiento de dos o más pensiones, sin descuidar que obtengan el pago justo, cuestión que como hemos observado no existe dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, y que produce una gran problemática para su fondo económico, que por ende puede producir incluso su desaparición en comunión con otros factores que no sólo afectarían al propio Instituto, sino a los trabajadores que pretendan jubilarse o pensionarse posteriormente, efectuando con ello el fin común de la clase trabajadora de éste organismo en lo futuro.

### **4.1. PROBLEMÁTICA EN EL OTORGAMIENTO Y PAGO DE DOS O MÁS PENSIONES DE LOS TRABAJADORES DEL I.M.S.S.**

Como hemos visto el Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, es un ordenamiento de seguridad que ofrece muchas ventajas y beneficios para sus trabajadores, al contar con mayores y mejores prestaciones que las ofrecidas por la Ley, con lo que cualquier pensionado o jubilado puede sobrevivir tranquilamente con la pensión designada.

La problemática surge cuando un pensionado o jubilado solicita el pago de otra pensión conforme al mismo Régimen, lo que es justo pero con la debida medida, es decir, siempre y cuando este pago no sea por demás excesivo, pues al momento de que un trabajador perciba dos o más pensiones, y que por las mismas reciba más del 100% o 200% de lo que percibe un trabajador con su misma categoría antes de pensionarse, esto ya resulta ilógico con las percepciones que tiene el fondo de jubilaciones y pensiones, ya que por un trabajador que aportó en una sola ocasión, al paso del tiempo se le reciba por dos o hasta tres trabajadores, lo cual es incongruente con las formas actuales de aseguramiento en particular por las leyes del I.M.S.S. y del I.S.S.S.T.E.

Como pudimos observar la manera como el IMSS pensiona a sus trabajadores de manera administrativa, no se otorga el pago de varias pensiones, la única forma es mediante juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que declaran procedente el pago de las mismas ya que no existe ninguna restricción de dos o más pensiones dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, que determine si algún trabajador tiene derecho a varias pensiones, las puedan recibir con ciertos límites o que de plano resulta incompatibles por cuantía o por la naturaleza jurídica de cada tipo de pensión.

Es importante hacer notar la importancia que tiene el pago de dos o más pensiones y ésta radica en las siguientes observaciones:

Dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones las mujeres se jubilan con 27 años de servicios y los hombres con 28 años de servicios, recibiendo un 100% de cuantía básica que corresponde a un 100% de su salario y un poco más, pues su salario se integra con prestaciones que incluso no recibe de

manera constante y permanente como es el aguinaldo, y no sólo eso, al establecer la cuantía recibe un aguinaldo mensual de 25% de la cuantía y un aguinaldo anual de 15 días de pensión, por lo que dicho trabajador jubilado recibe tres aguinaldos, más aún, recibe 45 días de pensión en el mes de julio por concepto de fondo de ahorro, incrementos al igual que los trabajadores en activo, en aplicación de los artículos 4 tabla “A”, 5, 6, 7, 9, 20 y 22 del multicitado Régimen, con lo que un trabajador pensionado por este concepto recibe exactamente las mismas prestaciones que un trabajador en activo.

En este sentido, dentro del informe correspondiente al año 2004, emitido por el Director del Instituto Mexicano del Seguro Social Santiago Levy Algazi, al Ejecutivo Federal y Congreso de la Unión, afirma que un trabajador jubilado por años de servicios recibe 29% más que un trabajador en activo, por considerar tres aguinaldos, el primero consistente en el mensual del 25% de pensión, el segundo por 15 días de pensión anual, y el tercero conforme al artículo 5 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones y que consiste en que dentro del salario base para el pago de la pensión contiene el concepto de aguinaldo correspondiente a tres meses de salario.<sup>53</sup>

Teniendo en cuenta la forma en que los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social se jubilan por años de servicio, con el 100% de cuantía básica, para el caso de que un trabajador disfrute ya de esta pensión y que además reclame por medio de la autoridad laboral una pensión por riesgo de trabajo y ésta determine la condena al pago de una Incapacidad Parcial Permanente, conforme al artículo 4 tabla “C” del Régimen de Jubilaciones y

---

<sup>53</sup> Informes al Ejecutivo Federal y Congreso de la Unión. [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx). 21/01/05 10:30 A:M:

Pensiones, el cual establece que las pensiones por riesgo de trabajo se otorgarán conforme al porcentaje que corresponda a los años de antigüedad y su último salario, independientemente de que al trabajador sólo se le dictamine un 1% ó 100% de valuación por Incapacidad Parcial Permanente, por lo que para el otorgamiento de esta pensión considerando la antigüedad con la que se jubilaron, a las mujeres se les otorga un 97% con 27 años de antigüedad y a los hombres 98% con 28 años de antigüedad, ambos de su último salario como cuantía básica, lo que da como resultado que una extrabajadora jubilada por años de servicios además del 100% de cuantía básica correspondiente a la jubilación por años de servicios, obtenga por ambas pensiones 197% de salario de un trabajador en activo con su misma categoría, pues no sólo se condena al pago de la pensión, sino al pago de incrementos que se otorguen a los trabajadores en activo y demás prestaciones accesorias que hemos explicado con anterioridad.

También existen trabajadores que ya disfrutaban de una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez o una Incapacidad Parcial Permanente por riesgo de trabajo, de acuerdo a las tablas “B” y “C” del artículo 4 Régimen de Jubilaciones y Pensiones, y que posteriormente demandan el pago de otra pensión, por ejemplo que gocen una Incapacidad Parcial Permanente y reclamen una pensión por invalidez, y viceversa, o que un trabajador con vejez demande una Incapacidad Parcial Permanente, y así se pueden hacer un sin número de combinaciones, en las que los trabajadores reclamen además de la pensión que disfrutaban una o varias pensiones conforme al mismo Régimen de Jubilaciones y Pensiones y que conforme a un laudo firme se declara generalmente procedente.

Incluso han existido casos en los cuales los trabajadores han recibido hasta tres pensiones del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, lo que implica realmente un verdadero exceso para el financiamiento del régimen, por que un pensionado puede recibir hasta un 200% más de lo que percibe otro trabajador en activo que tenga la misma categoría que tuvo el pensionado, a pesar de que este último sólo aporó por una persona, y recibe una pensión de tres trabajadores, lo que trae como consecuencia una incongruencia, pues congruente es que se perciba como jubilado o pensionado el 100% del salario que obtenía como trabajador activo, pero más de esa cantidad, resulta totalmente ilógico y por ende provoca una grave complicación económica, que si bien no es la principal causa de desfinanciamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, que contribuye a empeorarla.

Pero lo que resulta injusto para el Fondo de Jubilaciones y Pensiones que se le pague a un trabajador un 200% o hasta 300% de lo que percibía como trabajador en activo, pues esta situación resulta insostenible para cualquier régimen de seguridad social.

En otros sistemas de seguridad social como es la Ley del Seguro Social, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, así como el Contrato Colectivo de Trabajo del extinto Ferrocarriles Nacionales de México, podemos observar dentro de los mismos que procuran que sus trabajadores se pensionen correctamente, sin que ello ponga en peligro el capital guardado para el pago de los futuros pensionados, al respecto establecen diversos sistemas para restringir el pago de pensiones, límite que no se encuentra establecido dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, siendo una gran omisión dentro de su redacción, ya que si bien establece los requisitos para que

al trabajador para que se pensione, descuida el capital para los futuros pensionados, ya que para el caso de un trabajador ya pensionado que tenga derecho al pago de otra pensión este régimen no limita su pago de ambas a un tope máximo, y en consecuencia provoca el desfinanciamiento el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Es importante resaltar que el Régimen de Jubilaciones y Pensiones es un sistema de reparto, que consiste en la forma en que se obtiene el dinero del Fondo de Jubilaciones y Pensiones, pues el mismo se financia con las aportaciones de los trabajadores en activo pagar las pensiones, esto en comunión con las cuotas obrero patronales, y las aportaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social como patrón, luego entonces, es injusto que un trabajador jubilado o pensionado reciba dos o más pensiones conforme a este régimen, a pesar de que sólo aportó por uno sólo, y que los demás trabajadores en activo le paguen sus pensiones como si fueran dos o tres trabajadores según sea el caso, lo que realmente resulta ser una problemática jurídica dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, que de continuar puede agravarse con el tiempo hasta llegar a ser una de las causas más graves de desfinanciamiento del Fondo de Jubilaciones y Pensiones, por lo que es necesaria su reglamentación, y para ese efecto se necesita que exista una conciencia a cargo de la parte trabajadora, así como de la Institucional, ahora que aún es tiempo, a efecto de evitar el incremento de esta problemática.

Es innegable el derecho que pueda tener el trabajador del Instituto Mexicano del Seguro Social, al pago de dos o más pensiones, siempre y cuando cumpla los requisitos y que su pago no se realmente excesivo, sino que sea realmente justo cubriendo la deficiencia que motiva el pago de la pensión, es decir que la retribución de su pensión cubra todos sus requerimientos

económicos, sin que por ello sea un desfaldo al Fondo de Jubilaciones y Pensiones.

#### **4.2.DESFINANCIAMIENTO DEL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES**

Los motivos de desfinanciamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social son muchos, y en este sentido dentro del informe correspondiente al año 2004, del Director del Instituto Mexicano del Seguro Social Santiago Levy Algazi, al Ejecutivo Federal y Congreso de la Unión,<sup>54</sup> en el cual se explica que el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, es uno de los motivos por los cuales el Instituto se encuentra en crisis y que de mantenerse en ese ritmo provocará que sus recursos sean dedicados al pago de nomina y de pensiones.

Afirma que dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones no establece edad mínima para el retiro y que las mujeres se jubilan al cumplir 27 años de servicios y los hombres al cumplir 28, y que por lo tanto los trabajadores del IMSS se jubilan a los 53 años en promedio, mientras que la Ley del Seguro Social establece 65 años de edad de retiro, por lo que en promedio los trabajadores se jubilan 12 años menos de trabajo, que los trabajadores jubilados con una pensión 29% superior a su último salario, incrementándose en las mismas fechas y los porcentajes que se aumentan los salarios de los trabajadores en activo, los jubilados por años de servicios ascienden a 65.7% del total de pensionados, de lo anterior se deduce que los

---

<sup>54</sup> ibidem

trabajadores pensionados sobre todo por jubilación por años de servicios tienen un rango de vida bastante extenso, que incluso llega a sobrepasar el tiempo que estuvieron laborando, partiendo de que en el mismo informe se desprende que este rango se ha ampliado toda vez que en el 1970 era de 61.1 años y actualmente es de 74.9 años, lo que implica que la expectativa de vida a aumentado a partir de que son pensionados de 14 años a 29 años actualmente.

Asimismo menciona una de las causas por las cuales se ha incrementado el desfinanciamiento es a consecuencia del crecimiento de las plazas observado en el pasado y que durante los próximos años se tendrá una incorporación neta anual al Régimen de Jubilaciones y Pensiones de 18,993 nuevos pensionados por años en promedio para acumular un total de 305,010 en el 2015; de estos, 227.919 se habrán jubilado o pensionado después del 2003, menciona que de continuar con estas tendencias para el año 2038 habrá más jubilados y pensionados que trabajadores activos, pues actualmente por cada 3.16 trabajadores en activo existe un pensionado o jubilado, que al año 2011 puede llegar a ser un trabajador activo por dos pensionados o jubilados, por lo que se señala que se perderá la capacidad de operación del Instituto.

También se establece que existen tres fuentes de financiamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones: las aportaciones del IMSS asegurador, es decir, las cuotas obrero patronales, el 3% de cada uno de los trabajadores en activo y por último las aportaciones del IMSS como patrón y que conforme a lo presupuestado en el año del 2004, del 100% por 21,224 millones de pesos del gasto del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, 21.3% (4,545 millones de pesos) los proporciona el IMSS asegurador, 7.4% los trabajadores en activo (1,581 millones de pesos) y el 71.3% (15,198 millones de pesos) el IMSS como patrón, conforme a este informe el 76% se constituyó con las

aportaciones de los asegurados y de los patrones y el 24% del Gobierno Federal que son resultado de los impuestos.

Aquí es importante señalar que esta situación ha cambiado a raíz de que con fecha 11 de agosto del 2004 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto mediante el cual el Congreso de la Unión reforma y adiciona los artículos 277 D y 286 K de la Ley del Seguro Social, en el primero, determina que sólo el Consejo Técnico podrá crear, sustituir, o contratar plazas, siempre y cuando cuente con el presupuesto aprobado, para su costo anual así como los costos futuros del Régimen de Jubilaciones y Pensiones; en el segundo establece la creación de un fondo llamado Fondo para el cumplimiento de Obligaciones Laborales de carácter legal o contractual, que tiene como objeto el disponer de recursos necesarios para la jubilaciones de los trabajadores que administrará y manejará el Instituto, bajo los lineamientos del Consejo Técnico, y que además prohíbe la utilización de cuotas obrero patronales correspondientes a los asegurados del Instituto Mexicano del Seguro Social, señalando como excepción para la utilización de esos recursos que se prohíben en el artículo anterior, el pago de sus pensiones, para los que son trabajadores que hayan ingresado con anterioridad a la entrada en vigor de esta disposición.

Por otra parte en el informe mencionado se señala que conforme al dictamen médicoexterno de valuación de obligaciones laboral pagadas por el Régimen de Jubilaciones y Pensiones y prima de antigüedad de 1966 a 2003, emitido por el Bufete de Consultoría Actuarial Alexander Forbes, se obtiene que de 1966 a 2003 las aportaciones de los trabajadores del IMSS al Régimen de Jubilaciones y Pensiones han sido de 21,625 millones de pesos, mientras

que el total de pagos por derivados del mismo ascienden a 147,890 millones de pesos.

Concluye dicho informe que el índice de jubilados y pensionados crece más rápidamente que el de trabajadores en activo, que el gasto en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones crece más rápidamente que los ingresos, triplicándose en esta última década. De las razones expuestas se estima que el Régimen de Jubilaciones y Pensiones no tiene viabilidad financiera, y que probablemente traiga como consecuencia la inoperancia de toda la estructura del Instituto Mexicano del Seguro Social al grado de que sólo exista capital para el pago de nómina y del pago de las jubilaciones y pensiones.

Derivado de esta problemática se iniciaron pláticas entre el Instituto y su Sindicato en enero del 2002, después de las reformas a la Ley del Seguro Social, de diciembre de 2001, con la participación de un despacho externo de actuarios convenido entre las partes, que a julio de 2002 se habían hecho los cálculos actuariales y contaban con propuestas preliminares de modificación al Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

En agosto de 2002, ante la renovación de la dirigencia sindical en octubre de ese año, se hace una pausa en el proceso; por lo que el 11 de octubre de 2002 en el XLI Congreso Nacional Ordinario se elige al Dr. Roberto Vega Galina como Secretario General; y se le otorga el mandato de revisar el multicitado Régimen y de convocar a un Congreso Nacional Extraordinario para ese propósito.

De enero a julio del 2003 continúa el diálogo entre el IMSS y el SNTSS. El SNTSS, con objeto de contar con una segunda opinión actuarial,

contrata con otro despacho de actuarios, y así es como en el mes de agosto de 2003, después de más de un año y medio de diálogo, se tiene un borrador de documento acordado por ambas partes, el 9 de octubre de 2003 se realizó el XLII Congreso Nacional Ordinario con motivo de la revisión contractual, en dicho Congreso no se plantean los cambios al Régimen, sin embargo, se firma entre el IMSS y el SNTSS un compromiso para llevarlos a cabo en marzo del 2004, el cual se deposita por las partes en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

De noviembre 2003 a marzo del 2004, el SNTSS divulga diversos documentos a los trabajadores impulsando la propuesta acordada con el Instituto, en el XXV Congreso Nacional Extraordinario realizado el 12 de marzo de 2004, el SNTSS propone, entre otros aspectos, aumentar las aportaciones de los activos del 3% al 6 % y mantener el mismo Régimen de Jubilaciones y Pensiones para las futuras generaciones de trabajadores, el 30 de marzo, el SNTSS y el IMSS depositan sus propuestas de modificación al Régimen de Jubilaciones y Pensiones en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en forma independiente. Los acuerdos del Congreso Nacional Extraordinario del SNTSS son ratificados en su Consejo Nacional del 7 de abril del 2004.

En este sentido el Director del IMSS menciona que estas propuestas son las siguientes:

1. Para todos los ya jubilados o pensionados, y aquellos trabajadores activos que ya generaron derechos jubilatorios, no se propone ningún cambio;

2. Todos los trabajadores hoy activos alcanzarán su jubilación en los términos hoy establecidos, sin necesidad de trabajar más tiempo, pero contribuyendo más al Régimen de Jubilaciones y Pensiones, estableciendo un incremento gradual del 1% del salario como las aportaciones de los trabajadores al citado régimen aumentando gradualmente hasta alcanzar el 15%; al momento de jubilarse, menciona que uno de los tres aguinaldos se reduciría de 25% a 7% por ciento de la cuantía básica, manteniendo los incrementos salariales que serán iguales de los trabajadores en activo

3. Las futuras generaciones de trabajadores alcanzarían su jubilación con las condiciones y la edad que establece la Ley del Seguro Social, pero con un monto de la pensión como mínimo, al doble de lo que establece la Ley Seguro Social, de acuerdo con los años trabajados en el IMSS. Para aquellos que trabajen 20 años o más en el Instituto se establece una garantía de pensión, a los 65 años de edad se garantiza una pensión de 7.5 veces el salario mínimo, sin que en ningún momento pueda exceder del 100% del salario base. Al igual que los actuales trabajadores, los futuros trabajadores aportarían un 1% de su salario en forma anual hasta alcanzar el 15 %, y al jubilarse contribuirían con el 10% de su pensión. En el caso de que el trabajador se retire del IMSS, sus aportaciones le serán devueltas, con un rendimiento equivalente a una tasa real anual del 2 %.

Este último punto resulta criticable, ya que con la misma se pretende desaparecer por completo la jubilación por años de servicios, que es una prestación meramente contractual y un derecho ganado por los trabajadores, y que sólo se otorga mediante la contratación colectiva, cambiando este derecho por la pensión de vejez, que es incluso una exigencia más alta que la Ley del Seguro Social, ya que en la misma por lo menos se otorga la pensión de

cesantía en edad avanzada y que se otorga con menos años, ya que la primera se otorga cuando se cumple con 65 años de edad y la segunda con 60 años de edad, que son cinco años menos de lo que pretende exigir a los nuevos trabajadores de Instituto, por lo que esta pretensión resulta ser totalmente injusta, en virtud que no es el único contrato que la contempla y pretende que dichos trabajadores se jubilen incluso con la edad máxima para retiro por Ley, cabe resaltar que la pensión de vejez con 65 años de edad y 10 años de servicios ya se encuentra contenida dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, en todo caso se debería exigir el aumento a los años de jubilación sin quitar este tipo de seguro, por que es un derecho que se ha ganado legítimamente por los trabajadores en todos los niveles, ya que en caso contrario sería un retroceso a la conquista sindical.

Aún así, la propuesta procura el debido financiamiento del Fondo de Jubilaciones y Pensiones para que permita la operación del Instituto en todos sus niveles, a mediano plazo, evitando que la carga por pagos de pensiones se acumule y que con el tiempo los propios trabajadores y las aportaciones obrero patronales cubran las pensiones de los jubilados y pensionados.

Ahora bien, el Congreso de la Unión a buscado otras soluciones para procurar que los trabajadores no se pensionen conforme al Régimen de Jubilaciones y Pensiones, y esta medida es en contra de los trabajadores de confianza ya que dentro de la Ley del Seguro Social en su reforma del 15 de diciembre de 2001, se estableció en el artículo décimo quinto transitorio que éste tipo de personal que ingrese a partir de la entrada en vigor de esa reforma no tendrá derecho al Régimen de Jubilaciones y Pensiones, y sólo tendrán derecho a pensionarse en términos de la Ley del Seguro Social, con lo que se excluye a éste personal del disfrute de las prestaciones que otorga el Régimen

de Jubilaciones y Pensiones, aunque podría decirse que esto se contraponen a los establecido por la Ley Federal del Trabajo, que establece en su artículo 184, que las condiciones de trabajo que rijan en el Contrato Colectivo de Trabajo serán extensivas a los trabajadores de confianza salvo que haya disposición en contrario en el mismo contrato, la cual no existe, luego entonces, ambas disposiciones resultan contradictorias entre si, y que podría ser motivo en lo futuro de una controversia constitucional.

De lo anterior podemos observar que es necesario detener la crisis económica, que provocaría que el Instituto prácticamente se paralizará en cuanto a los servicios que ofrece por la falta de recursos, y todo ello constituye el pago de jubilaciones y pensiones de los trabajadores del Instituto, esto aunado a la problemática que dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones no existe disposición que restrinja el pago de dos o más pensiones, que implica que el fondo encomendado para el pago de pensiones sea insuficiente para el pago de pensiones, por lo que es indispensable, que se determine una limitante al pago de dos o más pensiones, circunstancia que si bien no es la principal causa de inviabilidad del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, si es una de las que contribuyen a agravar este problema.

#### **4.3. NORMAS QUE PODRÍAN LIMITAR EL PAGO DE DOS O MÁS PENSIONES EN EL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES**

Derivado de la problemática establecida al otorgar dos o más pensiones a los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, que en la mayoría constituye un abuso por parte de estos empleados, pues como hemos visto al otorgarse más de una pensión se pagaría más del 100% del salario de un

trabajador en activo con su misma categoría, que financieramente hablando, resulta una situación insostenible si analizamos que el trabajador sólo aportó por un trabajador y llega a percibir con dos o más pensiones lo que correspondería a dos o más trabajadores en activo, lo que hace necesaria la conciencia en los trabajadores y su sindicato a efecto de que por su bien y de los futuros trabajadores, se establezca dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones normas que restrinjan el pago de dos o más pensiones, sin perjudicar el pago de una pensión digna.

Es importante señalar que dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, no existe derecho adquirido al pago de dos o más pensiones, pues este sistema es omiso en reglamentar esta circunstancia, ya que como hemos visto la forma más común para el otorgamiento de dos o más pensiones es mediante juicio laboral.

#### **4.3.1. INCOMPATIBILIDAD DE LAS PENSIONES**

Dentro de los diferentes sistemas de seguridad social que han sido analizados, existen medidas de manera preventiva para el caso de que un trabajador que se encuentre asegurado por los mismos, al momento de pensionarse y cumpla con los requisitos de dos o más pensiones, pero que dada su naturaleza sean incompatibles y sólo se pague una de ellas para evitar que su costo no sea excesivo y que con ello se afecte el capital destinado para el pago de las pensiones.

En este sentido, la Ley del Seguro Social determina que un trabajador que se encuentre disfrutando de una pensión de cesantía en edad avanzada no

tendrá derecho a disfrutar otra por vejez o invalidez, y esta situación resulta comprensible, si tomamos en cuenta que la naturaleza jurídica de las pensiones de cesantía y vejez es prácticamente la misma es decir, tiene el mismo origen, que se funda en que el trabajador cumpla con número de años por edad en el primer caso 60 años de edad, y en el segundo 65 años de edad, y que se encuentren desprovistos de un trabajo remunerado, entonces tienen la misma base jurídica, por lo que es un absurdo que primero un trabajador se pensionara conforme a los 60 años de edad y posteriormente al cumplir 65 años de edad se le pagará una nueva pensión, además de que tiene exactamente el mismo origen consistente en la edad, luego entonces tienen la misma naturaleza jurídica, lo que implica que las mismas deben ser incompatibles, es decir, que por una misma causa no debe pagarse más de una pensión.

Ahora bien la incompatibilidad entre la pensión de cesantía en edad avanzada e invalidez se genera, en virtud de que el trabajador se pensiona y se retira del trabajo por una causa distinta a la invalidez, por lo que no podría generarse el derecho a una pensión por invalidez pues su motivo de retiro y pago de pensión fue anterior y por cumplir con determinados años de edad, además, porque el capital para el pago de estas pensiones que se utiliza para contratar con una aseguradora y el pago de la renta vitalicia es exactamente se obtiene del mismo presupuesto, por lo que el contratar alguna de estas pensiones implica que absorbe prácticamente todo el recurso destinado para invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada.

De igual forma dentro de su artículo 51 de la Ley del ISSSTE, establece las pensiones que son compatibles, por ende, a contrario sensu, se puede establecer entonces cuales son las pensiones que resultan incompatibles y son la jubilación por años de servicios, vejez, y cesantía en edad avanzada, este

tipo de pensiones se excluyen unas a otras en virtud de que en todas se encuentra presente la figura del retiro, es decir, que con el pago de cualquiera de estas pensiones se retira al trabajador, por lo que no puede alegar otra causa motivadora que le genere otra pensión, pues entonces habría un momento en la vida de todos los asegurados que cumplieran prácticamente con todos los requisitos de las pensiones, resultando un excesivo el pago de todas ellas.

En ambas leyes, la única pensión que resulta compatible con todas las demás pensiones es la pensión de incapacidad parcial permanente derivado de que si no es muy alta su valuación, posibilita que el trabajador pueda seguir laborando y percibiendo un salario hasta llegar a cumplir tal vez con los requisitos de otras pensiones.

Las medidas establecidas por estos regímenes de seguridad social procuran proteger de una u otra forma el patrimonio con el que cuentan para el pago de las obligaciones que le generan el pago de las pensiones de sus asegurados, sin que por ello se deje al descubierto la protección de todos y cada uno de sus asegurados, por lo que es necesario que se estipule dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, una norma que establezca la incompatibilidad de las pensiones, sobre todo, de aquellas que establecen el retiro, como serían las pensiones de invalidez, incapacidad total permanente, vejez, cesantía en edad avanzada y jubilación por años de servicios, ya que en todas ellas el trabajador queda separado de su trabajo, luego entonces, sería un motivo justificado para establecer la incompatibilidad de éstas pensiones, siendo ésta una solución lógica y razonable, para detener el pago excesivo de dos o más pensiones, sin que por ello exista perjuicio alguno en contra del trabajador toda vez que incluso la pensión mínima es del 50% para aquellos trabajadores por vejez que con 65 años de edad y tan sólo 10 años de servicios

y demás prestaciones accesorias a la pensión, viene siendo el 65% de su salario, lo que resulta ser bastante justo y equitativo por tan sólo haber laborado 10 años de servicios, en cambio, para jubilarse con el 100% de cuantía básica, se requiere 28 y 27 años de servicios, para los hombres y mujeres, respectivamente, esto sin perjuicio de los derechos adquiridos sobre la Ley del Seguro Social.

Además, resultan incompatibles las pensiones de jubilación por años de servicios, vejez y cesantía en edad avanzada, en virtud de que las mismas tienen como objetivo retirar al trabajador derivado del cansancio y desgaste físico provocado por la edad o por los años de servicios, por lo que al ser éste motivo del nacimiento de las pensiones en comento, luego entonces, resultan ser excluyentes entre si por incompatibilidad, por que su origen es el mismo y en consecuencia por el mismo motivo no puede pensionarse a un trabajador, puesto que ello generaría un doble pago.

Conforme a lo anterior, existen razones más que lógicas y jurídicas para determinar la incompatibilidad de las pensiones que otorga el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, sobre todo sobre las pensiones de invalidez, incapacidad total permanente, vejez, cesantía en edad avanzada y jubilación por los años de servicios de servicio, ya que a consecuencia de las mismas se genera el retiro del trabajo, y en cuanto a las tres últimas por que tiene exactamente el mismo origen, y por ende, con ello se evitaría el pago excesivo de dos o más pensiones dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Por último es importante observar, que los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social que son jubilados o pensionados conforme al Régimen de Jubilaciones y Pensiones, y que solicitan el pago de una pensión o

jubilación conforme al Régimen de Jubilaciones y Pensiones, si bien su motivación se genera en virtud de la crisis económica en la cual se encuentra inmersa el país y que nos afecta todos de alguna manera, obvio es, que si los trabajadores ven la posibilidad de adquirir un beneficio económico pretendiendo favorecer la situación económica y de sus familias, seguirán reclamando una pensión extra a la que ya disfrutaban por medio del juicio laboral, a pesar de que esto constituya un abuso económico en perjuicio del fondo de jubilaciones, pues ya disfrutaban una pensión suficiente para la manutención de su familia, y a pesar que sólo cotizaron en una sola ocasión como trabajadores, y que ello les otorgue la posibilidad de una pensión extra que implique que ganen mucho más de lo que recibirían si continuarán laborando que es realmente un abuso que se equipara incluso a la figura de un doble pago indebido, que afecta las finanzas del Instituto al grado de poderlo llegar a una quiebra.

#### **4.3.2. DETERMINAR DE MANERA CONCRETA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 116 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL VIGENTE.**

Llama la atención el hecho que en la mayoría de los regímenes de seguridad social procuran que los trabajadores al pensionarse no sobrepasen el 100% de su salario, tal es el caso de la empresa Petróleos Mexicanos que dentro de su Cláusula 134, así como el ISSSTE en el artículo 57 de la Ley del ISSSTE y en el IMSS en su artículo 116 de la Ley del Seguro Social, lo que resulta ser congruente, toda vez que en caso del otorgamiento de una pensión reciben el 100% de su último salario, que de alguna u otra forma procuran preservar el fondo que tienen para pensionar a sus trabajadores distribuyéndolo de manera equitativa, para que los recursos determinados para este fin sean de mejor utilidad y debidamente proporcionados para todos los trabajadores, y no

sólo para unos cuantos trabajadores, es importante aclarar que los trabajadores pensionados o jubilados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, no sólo cuentan con el pago de la pensión, pues además cuentan con diversas prestaciones en cada caso como prestaciones en especie como atención medica, rehabilitación, medicamentos, hospitalización, actividades culturales y recreativas, prestaciones en dinero como asignaciones familiares o ayudas asistenciales, que procuran auxiliar al trabajador pensionado en sus gastos, por lo que con las mismas se pretende se cubran en si todas sus necesidades, por ello resulta ilógico otorgar una pensión con el pago de más del 100% del último sueldo del trabajador.

Es importante mencionar que el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, se remite en todas sus definiciones a la Ley del Seguro Social anterior, por lo que se hace necesario que el mismo actualice su conceptualización en este sentido, estableciendo la aplicación de manera supletoria del artículo 116 de la Ley del Seguro Social vigente que a la letra establece:

“Artículo 116. Si una persona tiene derecho a cualquiera de las pensiones de este capítulo y también a pensión proveniente del seguro de riesgos de trabajo, percibirá ambas sin que la suma de sus cuantías exceda del cien por ciento del salario mayor, de los que sirvieron de base para determinar la cuantía de las pensiones concedidas. Los ajustes para no exceder del límite señalado no afectarán la pensión proveniente de riesgos de trabajo.”

Si analizamos bien este artículo, cuando hace referencia a las pensiones que contempla éste capítulo se refiere a las pensiones de invalidez y vida, pero

esta restricción se aplica a los asegurados en el otorgamiento de la pensión de invalidez y por riesgos de trabajo, y a los beneficiarios a la muerte del asegurado, como son viuda, concubina y huérfanos, luego entonces si reciben una pensión por orfandad y viudez, y una por Incapacidad Parcial Permanente que sería por ser directamente como asegurado. En todos estos casos se pueden percibir ambas pensiones, sin que su cuantía exceda al salario del grupo mayor.

Esta restricción tiene una razón de ser, ya que de “...no imponer dicha limitante hubiera ocasionado que el costo del aseguramiento aumentara, es decir, se establecieran primas superiores a las consignadas en la Ley al tenerse que considerar en el cálculo de las mismas, el pago de la totalidad de las prestaciones en dinero a las que tuviera derecho un asegurado en razón a la ocurrencia de los riesgos.”<sup>55</sup>

Si aplicamos lo anterior al Régimen de Jubilaciones y Pensiones, para un trabajador que cotiza sin que se eleven sus cotizaciones al doble, luego entonces, sólo deberá de recibir en caso de tener derecho a dos pensiones, el 100% de su salario respecto de su cuantía básica, esto sin contar que además de su cuantía básica recibe otras prestaciones accesorias como aguinaldo, fondo de ahorro, que hacen que perciba aproximadamente el 130% en total de su salario.

Ahora bien, la pensión de jubilación por años servicio conforme al Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo se otorga para sus trabajadores con 28 y 27 años de servicio, para hombres y

---

<sup>55</sup> Nueva Ley del Seguro Social. Comentada por Dirección Jurídica y Coordinación General de Comunicación Social Instituto Mexicano del Seguro Social. Op. cit. p. 89-90

mujeres, respectivamente, al 100% de su último salario y más las prestaciones accesorias hacen un total de 130% de su salario, mismo que se incrementa al igual que los trabajadores en activo, lo que hace que esta pensión no pierda su poder adquisitivo y por lo tanto resulta ser una pensión que retribuye al jubilado como si realmente se encontrará activo y un 30% más, por tanto, es un absurdo el pago de una pensión adicional conforme al mismo Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Además no hay que olvidar que el Fondo de Jubilaciones y Pensiones es un sistema de seguridad social de reparto, lo que implica que los trabajadores activos en comunión con el Estado y el IMSS como patrón, son quienes tienen que sostener el pago de dos o más pensiones conforme al multicitado régimen, que ya de por sí es insuficiente como se ha explicado con anterioridad, mayor abuso con éste tipo de carga es el sostener a los pensionados por dos o más pensiones que implican el 200% o hasta 300% de su salario.

Es por lo anterior que resulta imprescindible crear una conciencia en los trabajadores y su sindicato, así como en el Instituto Mexicano del Seguro Social, para que se tomen cartas en el asunto y se convenga reforma en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo, con la aplicación expresa de artículo 116 de la Ley del Seguro Social, con la salvedad de que éste deberá aplicarse para todas las pensiones que se establecen dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, y además establecer la incompatibilidad de las pensiones, todo ello para evitar el exceso en el pago de dos o más pensiones conforme al citado Régimen.

Por ello este proyecto lo que procura es hacer conciencia en los trabajadores Instituto Mexicano del Seguro Social y su Sindicato, para efecto

de hacer notar que ello es por el bien común por una repartición equitativo del capital destinado para éste fin y su buena administración evitando con ello su desfinanciamiento por el enriquecimiento ilógico que causa el pago de dos o más pensiones

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- La seguridad social mexicana desde el punto de vista laboral, son todas aquellas normas establecidas en regímenes de tipo general, que otorgan equitativamente prestaciones de derecho público reguladas por el Estado, y que procuran asegurar el derecho a las personas especialmente el de los trabajadores y sus beneficiarios: a la salud, asistencia médica, medios de subsistencia, vivienda y los servicios sociales indispensables para satisfacer las necesidades individuales y colectivas, mediante el equilibrio económico del país, encaminada a prevenir contingencias, consecuencias de la edad, riesgos profesionales, enfermedades generales, el agotamiento que repercuten su estado físico del trabajador para trabajar y por ende, en su economía; mediante Instituciones establecidas para ello como el IMSS, ISSSTE, etc...

SEGUNDA.- El seguro social es otorgado mediante un sistema de normas e Instituciones jurídicas de orden público y de interés social, que establecen quienes son los titulares de aseguramiento y el derecho a éste, y que se origina mediante la deducción que se haga a su salario para que se aporte a un fondo, que se suma a la aportación del patrón y del Estado, para la prevención de enfermedades de tipo profesional o general, asistencia médica, así como el pago de pensiones en casos de contingencias derivadas del trabajo o de otros elementos externos al trabajo, o por la imposibilidad de procurarse mediante un trabajo un salario debido a la edad o cansancio a través de los años, para así proteger su sustento económico y que se hace extensiva para los familiares de estos en asistencia médica, y para el caso de la muerte del trabajador el otorgamiento de pensión de viudez, ascendencia y orfandad.

TERCERA.- La seguridad social tiene como principal bien protegido las pensiones a través del Seguro Social, mediante el cual se procura que la economía familiar no decaiga a pesar de que su principal fuente de ingresos, el trabajador, se encuentre incapacitado o imposibilitado para conseguirla, y en consecuencia, mantener el nivel de vida que se llevaba hasta antes de acaecido el riesgo o contingencia, situación que también se aplica en los casos de muerte de trabajador.

CUARTA.- El Régimen de Jubilaciones y Pensiones es un sistema de seguridad social dinámico, por que incrementa sus pensiones en los mismos términos y condiciones que los trabajadores en activo, y de reparto porque se mantiene con las aportaciones de los trabajadores en activo, del IMSS como patrón y del Gobierno Federal, que otorga más y mejores prestaciones que las legales a sus trabajadores jubilados y pensionados en su doble carácter de trabajador y asegurado a las que establece la Ley del Seguro Social.

QUINTA.- El pago de dos o más pensiones conforme al Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo sólo son otorgadas mediante juicio laboral, al considerar la autoridad que no existe restricción alguna para su pago a un mismo trabajador.

SEXTA.- En la mayoría de los regímenes de seguridad social en México como son la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el Contrato Colectivo de Trabajo del Petróleos Mexicanos, e incluso en el Contrato Colectivo de Trabajo del extinto Ferrocarriles Nacionales de México, primordialmente han cuidado el capital para el pago de pensiones para sus asegurados y trabajadores, limitando el pago de pensiones hasta el 100% del último salario

del trabajador, en su caso declaran incompatible algunas pensiones por su naturaleza jurídica o su cuantía, o de plano establecen el monto máximo de pensión a recibir.

SEPTIMA.- El problema del pago de dos o más pensiones a los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social se genera, en que al no existir una limitación para reclamar el pago de diversas pensiones, al momento en que el trabajador demanda legalmente el pago de diversas pensiones, con independencia de la que ya le fue otorgada, en el caso de obtenerse esta, las pensiones otorgadas a un sólo trabajador resultarían ser el equivalente de la que disfrutarían dos, tres o más trabajadores, lo que produce de alguna manera un desfinanciamiento dentro del Fondo de Jubilaciones y Pensiones y unido a otros graves problemas producirán realmente una crisis en dicho Instituto que se reflejaría dentro de la economía nacional, no sólo en perjuicio de sus asegurados sino de todos los habitantes del país, lo que hace necesario que se limite el pago de dos o más pensiones conforme al citado Régimen.

OCTAVA.- Otras causas de desfinanciamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social, son que ha elevado el nivel de vida de 29 años después de la baja del trabajador, siendo que cuando nació el Régimen de Jubilaciones y Pensiones era de sólo 14 años, que los jubilados por años de servicios reciben aproximadamente 129% de su último salario, y que se ha incrementado el número de jubilados y pensionados en comparación con los trabajadores activos, actualmente de 3.16 trabajadores por un pensionado, y que de acuerdo a los trabajadores contratados llegará en el año 2011 a dos pensionados o jubilados por un trabajador en activo, circunstancias que en sus conjunto de no detenerse darán en un futuro la inoperancia del Instituto hasta el grado de

que sólo habrá dinero para el pago de pensiones y de nómina de trabajadores activos.

NOVENA.- Existen dos formas de restringir el pago de dos o más pensiones, la primera estableciendo la incompatibilidad de las pensiones en virtud de que en las pensiones de vejez, cesantía en edad avanzada, jubilación por años de servicios, incapacidad total permanente e invalidez tiene como común denominador que al momento de su otorgamiento se produce el retiro; y la segunda estableciendo de manera concreta la aplicación del artículo 116 de la Ley del Seguro Social vigente, que estipula que el monto de las pensiones no podrá rebasar el 100% del salario más alto, de los que se hayan considerado para el pago de las pensiones.

DECIMA.- Ante la evasiva del Sindicato del Instituto Mexicano del Seguro Social de reformar el Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto al Contrato Colectivo de Trabajo, es necesario que se reforme la Ley del Seguro Social a efecto que la limitación que establece en su artículo 116, sea extensiva al citado Régimen.

## BIBLIOGRAFIA

- ALMANSA PASTOR, José Manuel. Derecho de la seguridad social. Publicaciones Culturales. México 1989.
- ALONSO OLEA, Manuel, et al, Instituciones de seguridad social. 15ª edición. Civitas. Madrid. 1997.
- AMEZCUA ORNELAS, Norahenid. Seguro Social Manual Práctico. México D.F. 4ta Edición. Ed.ICCO.
- ANZURES ESPINOSA, Reyes Teodoro. Diccionario Jurídico de Seguridad Social. UNAM. México.
- ARCE CANO, Gustavo. De los seguros sociales a la seguridad social. Porrúa. México. 1972.
- AYALA DAVID, Carlos. Jubilación de los trabajadores al servicio del I.M.S.S, Tesis.(Licenciatura en Derecho) Escuela Nacional de Estudios Profesionales. Acatlán. México. 1985.
- BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Trillas. México, 1991.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Trillas. México, 1989.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho mexicano de los seguros sociales. Harla. México, 1997,
- CLIMENT BELTRAN, Juan. Derecho procesal y proceso laboral. Esfinge. 2ª edición. Naucalpan, Edo de México. México. 1999
- CORDINI, Miguel A. Derecho de la seguridad social. Eudeba. Buenos Aires, 1996.
- CASTORENA, José de Jesús. Procesos del derecho obrero. s.p.i.

- COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. Cronológico del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social 1943-1997. México, 1997.
- DE PIÑA, Rafael. et al. Diccionario de derecho. 18ª edición. Porrúa. México, 1992.
- DEL BUEN, Nestor. Derecho del trabajo. Tomo II. ed. 9ª. Porrúa. México, 1994.
- . Derecho procesal del trabajo. 7ª edición. Porrúa. México, 1998.
- . Seguridad social. Porrúa. México. 1995.
- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo derecho del Trabajo Mexicano. Tomo II. Porrúa. México. 1993.
- +++++DE LA PEÑA GARCIA, María. La jubilación y pensión, bajo el amparo del Contrato Colectivo de Trabajo. para trabajadores del I.M.S.S. Su finiquito. Tesis(Licenciatura en Derecho) UNAM. Escuela Nacional de Estudios Profesionales. Aragón. México 1989.
- DE FERRARI, Francisco. Los principios de la seguridad social. Deplama. Buenos Aires, Argentina. 1972.
- GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría general del proceso. 9ª edición. Colección de Textos Universitarios. Ed. Harla. México D.F. 1998.
- GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y seguridad social del trabajo. LIMUSA. México. 1989.
- GUTIERREZ ARAGON, Raquel. Lineamientos del derecho del trabajo y de la Seguridad Social en México. 10ª edición. Porrúa. México. 1995.
- HERRERA GUTIERREZ, Alfonso. Problemas técnicos y jurídicos del seguro social. Gráficos Galesa. México. 1955.

- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario jurídico mexicano. 14ª edición. Tomo III Porrúa. UNAM. México, D.F. 2000.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Diccionario jurídico sobre seguridad social. México D.F. 1994.
- MACIAS SANTOS, Eduardo et. al. El sistema de pensiones en México dentro del Contexto Internacional. Themis. México. 1993.
- NARRO ROBLES, José. et al. La seguridad social y el estado moderno. I.M.S.S. Fondo de Cultura Económica. México, 1992.
- POBLETE TRONCOSO, Miguel A. El derecho del trabajo y la seguridad social en Chile. Vuridira. Santiago de Chile. 1949.
- RODRIGUEZ TOVAR, José Jesús. Derecho mexicano de la seguridad social. Ed. Fondo para la difusión del Derecho. México, 1989, 344p.
- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Cárdenas editor y Distribuidor. México. 1991.
- RUIZ MORENO, Angel Guillermo. Nuevo derecho de la seguridad social. Porrúa. México. 1997.
- SANCHEZ LEON, Gregorio. Derecho mexicano de la seguridad social. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1986.
- TENA SUCK, Rafael et al. Derecho procesal del trabajo. Trillas. 3ª edición. 2ª reimpresión 1993. México D.F.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. 6ª edición. Porrúa. México. 1981.
- ULLOA PADILLA, Odilia, et al. La seguridad social. Reformas y retos. Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. 1999. México D.F.
- VALLE ALQUICIRA, María del Carmen. Jubilación de los trabajadores del seguro social conforme al Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS.

Tesis. (Licenciatura en Derecho) UNAM. Facultad de Derecho. México D.F. 1995.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 131ª edición. Porrúa. México. 2000.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina Alberto. et al. 74ª edición. Porrúa, México. 1994.

Nueva Ley del Seguro Social. I.M.S.S. México. 1997.

Ley del Seguro Social. Ed. I.M.S.S. Impreso en los Talleres de Litográfica Rendón S.A. de C.V. México. 1993.

Nueva Ley del Seguro Social. Comentada por la Dirección Jurídica y Coordinación General de Comunicación Social Instituto Mexicano del Seguro Social. Tomo I-III. México. 1998.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y su Sindicato, Bienio 1997-1999. I.M.S.S. Impreso en los Talleres de Nueva Impresora y Editora S.A. de C.V México. 1998.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y su Sindicato, Bienio 1985-1987. I.M.S.S. Impreso en los Talleres del Grupo Editorial Mexicano S.A. de C.V. México. 1986.

Reglamento de Jubilaciones 1998-2000, Reglamentos Técnicos y administrativos de Ferrocarriles nacionales de México. Ferrocarriles nacionales de México. 1998.

Nueva Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y su reglamento. Legislación del derecho burocrático. Comentada por Trueba Urbina Alberto. et al. 33ª edición. Porrúa. México. 1995.

## OTRAS FUENTES

Diccionario de la lengua española. real academia española 1992. edición en cd-rom. versión 1.1 electrónica. Espasa Calpe S.A.1998

Fideicomisos. [www.fnm.mx/Archivos/FIDEICOMISOS2.pdf](http://www.fnm.mx/Archivos/FIDEICOMISOS2.pdf). 21/03/05, 10:30 A.M.

Historia [www.pemex.com/index.cfm?action=content&sectionID=7&catID=37&subcatID=62](http://www.pemex.com/index.cfm?action=content&sectionID=7&catID=37&subcatID=62), 01/01/05 09:30 A.M.

Informes al Ejecutivo Federal y Congreso de la Unión. [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx). 21/01/05 10:30 A:M:

Red Ferroviaria. [www.mexicodesconocido.com.mx./espa%F1ol/cultura\\_y\\_sociedad/actividades\\_economicas/detalle.cfm?idcat=3&idsec=17&idsub=86&idpag=994#inicio](http://www.mexicodesconocido.com.mx./espa%F1ol/cultura_y_sociedad/actividades_economicas/detalle.cfm?idcat=3&idsec=17&idsub=86&idpag=994#inicio). 10/04/05 11:00 A.M.