

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO: DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**ANÁLISIS AL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ALMA DELIA MATEO ORTEGA**

ASESOR: MTRO. JUAN PABLO MORÁN MARTÍNEZ

México, D.F.

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Deseo antes que nada dar gracias a Dios por existir en un mundo lleno de oportunidades y, por ende, de conocimiento, donde el hombre puede ser tan bueno como malo, con inquietud de conocer lo que le rodea, por ello, agradezco estar viva, con anhelos y esperanzas.

A Mamá y Papá porque han sabido darme el apoyo necesario en mi caminar, con agrado me han transmitido su paciencia y sabiduría, su experiencia y buena fe en todo lo que realizó, que cada paso debe darse con firmeza y convicción. Sobre todo, por el amor que me dan siempre.

Mis hermanos, ya que hemos aprendido a conocernos, con momentos agradables y desagradables; su juventud y rebeldía inyectan vitalidad.

Mi nueva familia, porque al lado de mi esposo entendí el sentido de caminar junto a él, no adelante ni detrás, el compartir implica más que eso, el escuchar y respetar se debe aplicar en todo y no en lo que nos conviene. Cada uno con sus oportunidades en la vida y deseos de superación, pero siempre con apoyo.

A mi hijo le agradezco la fortaleza que me da día con día, las ganas de seguir adelante, averiguar el por qué de las cosas, en todo sentido. La personita que hay que escuchar, apoyar y enseñar a decidir lo que en algún momento dado esperará de la vida. La maravilla de dar vida a otro ser.

A la Universidad que hoy me da la posibilidad de proyección en el ámbito laboral, porque es aquí donde el estudiante se forja en sus primeros pasos, en donde hay que luchar hombro con hombro para cambiar una mentalidad y perseguir ideales.

Tendiente a producir personas libres y universales, capaces de pensar, juzgar, decidir, planear y actuar por sí mismas; de crítica y autocrítica; de autogobierno individual y colectivo; de libertad interior y libertad social y política.

Y a todos aquéllos que me han apoyado durante mi caminar diario y en lo que hoy me llena de alegría, la realización de esta tesis.

**ANÁLISIS AL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL INSTITUTO
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

ÍNDICE

PÁGINA

Introducción..... I

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

1.1. Derecho de la Seguridad Social.....1
1.2. Seguro Social.....4
1.3. Contrato Colectivo de Trabajo.....6
1.4. Instituto Mexicano del Seguro Social.....11
1.5. Condiciones Generales de Trabajo.....20
1.6. Régimen de Jubilaciones y Pensiones.....23
1.6.1. Pensión.....25
1.6.2. Jubilación.....32

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DE LA PENSIÓN

2.1. Europa.....37
2.2. Argentina.....43
2.3. México.....47
2.4. Los inicios del Instituto Mexicano del Seguro Social.....53
2.4.1. Ley del Seguro Social (1943 y 1973).....53

2.4.2. Contrato Colectivo de Trabajo aplicable en el IMSS.....	65
2.4.3. Régimen de Jubilaciones y Pensiones del IMSS.....	74

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO APLICABLE

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	78
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	81
3.3. Ley del Seguro Social.....	88
3.4. Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS (2005-2007).....	99
3.5. Régimen de Jubilaciones y Pensiones aplicable a trabajadores del IMSS.....	101

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE LA MODIFICACIÓN AL RÉGIMEN DE PENSIONES DEL IMSS

4.1. Análisis.....	103
4.2. Viabilidad.....	121
4.3. Afectación de derechos.....	127
4.4. Implicaciones.....	130
Conclusiones.....	136
Bibliografía.....	140

Introducción

El respeto estricto a los Contratos Colectivos de Trabajo vigentes y a la legislación laboral, deben permitir una relación armoniosa entre patrón y trabajador. Las buenas relaciones con los Sindicatos deben reflejarse en hechos concretos, pero, siempre cumpliendo las finalidades para las que son creadas las Instituciones.

A través de esta tesis, se efectúa un análisis constructivo al Régimen de Jubilaciones y Pensiones para trabajadores del Seguro Social. Del cual se obtiene un beneficio de tipo económico para ese conglomerado que ha dedicado gran parte de su vida al servicio de la Seguridad Social.

Sobre pensiones complementarias como la jubilación a las enumeradas por la Ley del Seguro Social, prestación contemplada dentro del Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS y aplicable sólo a sus trabajadores.

Partimos, como es tradición de un capítulo destinado a plantear los conceptos básicos del texto. Se trata, de mostrar la importancia del tema cimentado en un orden jurídico.

A partir de estos elementos, en un segundo capítulo se recuerdan los aspectos más relevantes de la pensión, en países como: Francia, España, Argentina y México. Enfatizando de manera específica en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En un tercer capítulo, legislación nacional aplicable al tema. De particular importancia resulta el conocimiento de la regulación jurídica de que ha sido objeto la Seguridad Social en nuestro país. Los avances en cuanto a derechos adquiridos y su importancia, que han llevado al Instituto a una desestabilización económica.

El capítulo cuarto se dedica al estudio de la Modificación en sí, su viabilidad, afectación de derechos e implicaciones en la regulación jurídica. Pretendiendo plantear reflexiones que puedan llevar a una mejor solución.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

Desde el establecimiento de los seguros sociales, el desarrollo histórico de éstos ha presentado una gran multiplicidad de modalidades en cuanto a su misión, sus alcances, su tamaño y sus desarrollos tecnológicos que determinan los modos de organización. El concepto de seguridad social replanteó en diversos sentidos la noción de política social del Estado. El paso de la idea de Estado liberal al de bienestar social incluyó gran parte de conceptos de la seguridad social: seguros de invalidez, enfermedades generales, subsidios por incapacidad.

1.1. Derecho de la Seguridad Social.

La Seguridad Social es vista desde diferentes ángulos ya que no sólo se habla de ella en el derecho sino al igual en la política, lo social y lo cultural, en aspectos económicos, de población y demás; según el carácter al que se enfoque el estudio, en este caso lo veremos en el campo de lo jurídico, como un derecho a la seguridad social.

A través del tiempo, la seguridad social siempre ha estado presente no de una manera clara sino vaga, en la búsqueda de un seguro, que fuese de manera general no así particular.

Como es cierto, los siniestros se presentan de manera impredecible, y por ello es necesario se cuente con un Seguro que cubra el riesgo.

Oscar Ramos Álvarez, define a la seguridad social como un sistema de protección y de mejoramiento contra contingencias de la vida humana, sobre los cuales una colectividad acepta responsabilidad pública.¹

¹ RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social, Trillas, México, 2000, pág. 137.

Derivado de la definición el autor señala que las contingencias sociovitales pueden ser de tres clases:

1. Hechos que interrumpen o extinguen el ingreso (riesgos profesionales, vejez, cesantía en edad avanzada, muerte, entre otras) generalmente llamados riesgos sociales.
2. Hechos que hacen insuficiente el ingreso (instalación de un nuevo hogar, la ceremonia nupcial, el nacimiento de los hijos) generalmente llamadas cargas sociales.
3. Hechos que hacen descender el nivel o la dignidad de la vida o que imposibilitan su elección, que impiden la plenitud o la autosuficiencia, como el concubinato, la subcapacitación, la ignorancia, etcétera.

Al tratar de explicar lo expuesto con anterioridad se observa lo que pretende cubrir la seguridad y la finalidad a perseguir para cumplir con su creación.

José M., Almansa Pastor, considera a la seguridad social, “como el 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”.²

El instrumento será el medio a utilizar, mismo por el cual se llevará a cabo el fin propuesto, un fin estatal porque el Estado se encuentra obligado a proporcionar seguridad social, ya que todo individuo tiene derecho a la protección y para todo ello es necesario una buena organización económica.

Alberto Trueba Urbina, nos define, “el derecho de la seguridad social es el conjunto de leyes, normas y disposiciones de derecho social que tienen por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la

² ALMANSA PASTOR, José M., Derecho de la Seguridad Social, Séptima edición, Técno, España, 1991, pág. 64.

protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo”.³

Una vez, conocida la terminología de seguridad social, podemos definir el derecho de la seguridad social como el conjunto de normas y principios que ordena el instrumento estatal específico y protector de necesidades sociales y, especialmente, las relaciones jurídicas a que da lugar.

Hemos visto las diversas concepciones que tiene la seguridad social para los doctrinarios, veamos a continuación la definición que presenta la propia Ley del Seguro Social.

“La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo”, artículo 2º de la Ley del Seguro Social (LSS).

Al hablar la ley del derecho humano a la salud y a la asistencia médica, se refiere al valor máximo que es la vida.

En nuestro país la seguridad social proviene de los procesos revolucionario y de estructuración institucional, los cuales en 1943, posibilitaron la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Instituto que fue creado como organismo descentralizado para el servicio de los trabajadores con empleo formal, cuyo aseguramiento asume el carácter de obligatorio; constituido a partir de un gobierno tripartita (patrón, trabajadores y Estado), y adscrito a la dirección del Estado. Con la plena conciencia de que sólo a partir de la corresponsabilidad se podrá cumplir cabalmente con la misión del Instituto en seguridad social.

1.2. Seguro Social.

³ TRUEBA URBINA, Alberto, La Nueva Legislación de Seguridad Social en México, UNAM, México, 1977, págs. 18 a 20.

El inicio del Seguro Social nos remonta a las primeras organizaciones de obreros, que más tarde formarían los primeros sindicatos, iniciando así con un mutualismo, una unión de trabajadores, que aparentaba un fin de ayuda, cuando detrás de ello se formaba el movimiento sindicalista en México.

“El Seguro Social es un sistema destinado a defender la economía familiar del obrero, protegiendo el salario y poniéndolo a cubierto de las disminuciones que puede sufrir por la multitud de riesgos a que el obrero se halla constantemente expuesto en el desempeño de sus labores, riesgos objetivamente creados por el equipo mecánico que maneja o por las condiciones del medio en que actúa. Si dichas amenazas se realizan causando accidentes o enfermedades, el Seguro Social viene a reparar sus consecuencias evitando la destrucción de la base económica de la familia, a la que sin seguro social se produciría fatalmente”.⁴

En la concepción anterior el Seguro Social es visto como un protector del trabajador, dando previsión social y seguridad social; definiendo al obrero, como la figura que resuelve las cargas familiares.

Gabriel Bonilla Marín, define al seguro social, como “un seguro colectivo, establecido por el Estado para atender necesidades de ciertas clases sociales, nacidas por pérdida, disminución o insuficiencia del salario”.⁵ Es decir, como un medio de conservar al trabajador en buenas condiciones y apto para continuar siendo explotado como instrumento necesario para la producción.

Mario De la Cueva, por su parte menciona que el seguro social es la “parte de la previsión social obligatoria que, bajo la administración o vigilancia del Estado, tiende a prevenir o compensar a los trabajadores por la pérdida o

⁴ Exposición de Motivos de la creación del Seguro Social, Antecedentes de la Ley del Seguro Social, 1970, pág 15.

⁵ BONILLA MARÍN, Gabriel, Teoría del Seguro Social, México, 1945, pág 70.

disminución de su capacidad o ganancia, como resultado de la realización de los riesgos naturales o sociales a que están expuestos”.⁶

El seguro social era y es un modo de pagar una parte del daño, motivo por el cual se llamó a ese pago limitado *fortfaitare*. Se le puede considerar como el método para pagar limitadamente el daño producido por una categoría definida de hechos: los que interrumpían o hacían perder el salario.

Por su parte la LSS, en su artículo 4, define: “El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos”.

Conviene recordar que el Seguro Social tal como se entiende en la actualidad es una Institución que presupone el desarrollo de las estructuras económicas del capitalismo. Su esencia misma radica en el hecho de ser un régimen mediante el cual, a partir de las aportaciones de las dos partes que intervienen en la forma de producción capitalista (obreros y empresarios), se implanta todo un sistema para garantizar al trabajador y a su familia el cuidado de la salud y el sostenimiento de sus posibilidades económicas, y mantenerlo a resguardo de las diversas eventualidades de la vida, pero sobretodo de los riesgos inherentes al desempeño de sus labores. Se pensó que la falta o la interrupción del salario era en el fondo lo que más preocupaba y exaltaba a los grupos de trabajadores, lo que los llevaba a la indigencia, a la delincuencia. Entre esos hechos figuraron la enfermedad, la maternidad de la mujer trabajadora, la invalidez, el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, la cesantía, la vejez y la muerte.

Una institución exclusiva para los trabajadores, porque así convenía a los patrones con la idea de mantener en perfecto estado de salud a sus trabajadores, con el objetivo de ser productivos.

⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1989, pág. 51.

1.3. Contrato Colectivo de Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo constituye una de las instituciones jurídicas más características e importantes del derecho laboral por los beneficios que imparte en el mundo del trabajo, no solamente en el presente, sino en su planificación futura.

Nacido como una consecuencia de la Revolución Industrial, permitió que el trabajador, apoyado en la organización sindical, se colocase en situación de igualdad frente a la parte patronal, para regular condiciones de empleo libres de la presión que ejercía la libertad contractual que el abstencionismo estatal permitía y justificaba la economía liberal basada en la defensa de uno de los elementos de la producción, el capital y de un derecho civil que consideraba la relación patronal como un arrendamiento de servicio, cuando el trabajo humano no puede ser considerado como mercancía⁷.

La Ley Federal de Trabajo (LFT), lo define en su artículo 386, “como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

El contrato colectivo no simplemente establece las condiciones mínimas que marca la ley sino que va más allá que la legislación vigente en lo que a prestaciones se refiere, lo que convierte al contrato colectivo de trabajo en un derecho de clase⁸. Que tiende a asegurar las condiciones mínimas de existencia compatibles con la dignidad humana.

Se extiende a todas las personas que desempeñan un trabajo en empresa o establecimiento, aún cuando no sean miembros del Sindicato que lo

⁷GÓMEZ MADRIGAL, José María(tesis profesional), El IMSS y sus trabajadores, UNAM, Facultad de Derecho, México, 1973, pág. 71.

⁸ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Séptima edición, Porrúa, México, 1966, pág. 96.

haya celebrado, como suelen ser, los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignado en el mismo contrato colectivo (184 y 396 de la LFT).

La ley exige la redacción de un documento escrito que conlleva las relaciones de trabajo y en el caso de no existir contrato colectivo se establecen mínimos marcados por la misma.

Respecto a su origen podemos señalar que el contrato colectivo se da o por acuerdo de voluntades o por la emisión de una resolución judicial, ésta última cuando no se logra llegar a un consenso.

El contrato colectivo es obligatorio para el patrón cuando así lo demanda el Sindicato siempre y cuando éste represente a la mayoría de los trabajadores. Podrá celebrarse por tiempo fijo y por obra determinada. Se realiza por triplicado con la finalidad de que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes y un tercero sea depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal o Local de Conciliación, misma que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El contrato colectivo deberá contener: a) la empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo celebren, así como los establecimientos o dependencias que de aquéllas abarque; b) debe señalar la demarcación territorial; c) sus cláusulas concretamente tratarán como cuestiones obligatorias el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo; los descansos y vacaciones; d) la capacitación y el adiestramiento; e) forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos a algún puesto en la empresa; f) entre otras disposiciones (artículo 391 de la LFT).

Los contratos colectivos son revisables cada año en el aspecto de salarios en efectivo por cuota diaria y por las prestaciones establecidas en él, cada dos años (artículo 399 de la LFT); por lo que las cláusulas contendidas en

el mismo no son definitivas, son cambiantes, se ajustan a las necesidades que exige el país.

Mario de la Cueva expone que el contrato colectivo se compone de cuatro partes.⁹

1. Elemento normativo
2. Elemento envoltura
3. Elemento obligatorio
4. Cláusulas ocasionales, eventuales y accesorias.

1. Elemento normativo. Contenido esencial del contrato. Es un grupo de disposiciones que contiene las condiciones conforme a las cuales se prestara el trabajo. El elemento normativo tiene las siguientes características denominadas así como principios jurídicos:

a) Extensibilidad. Son aplicables a todo trabajador, excepto a los trabajadores de confianza, determinación señalada en la ley.

b) Automaticidad o inmediatez. Las cláusulas que lo componen se transmiten automáticamente; todas deben ser condiciones generales de trabajo, algunas se refieren al trabajo mismo y son individuales, y otras son colectivas.

c) Inderogabilidad o vigencia incondicionada. Ningún contrato es individual, puede tener condiciones de trabajo distintas a las del colectivo, en términos generales, cambiar por algunas otras. Unidad en el contrato colectivo de trabajo en la cual se realizó una revisión de cláusulas y las que no se modifiquen quedarán como se encuentran; al igual imposibilidad jurídica de celebrar uno nuevo en condiciones inferiores a las ya existentes, que puedan perjudicar a los trabajadores y por último la posibilidad jurídica de celebrar convenios generales hacia un futuro y no sólo referidos a trabajadores individualmente.

⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Decimosegunda edición, Porrúa, México, 2000, pág. 440.

d) Minuciosidad o especificidad. En el contrato colectivo, con exactitud se precisa, las diversas situaciones que surjan según el tipo de contrato individual que subyazca por el tiempo indeterminado, por tiempo determinado y por obra determinada, o por las características o tareas que se cumplan.

2. Elemento envoltura. Nacimiento, duración, revisión, modificación, suspensión y extinción a los sujetos que obliga, a los que excluye, la empresa o dependencia que abarque, y en general, al campo de acción del contrato colectivo.

3. Elemento obligatorio. Normas que buscan asegurar la efectividad del elemento normativo del contrato y, por otra parte, las reglas que fijan las obligaciones concretas a cargo del Sindicato frente a la administración de la empresa y la de ésta frente al Sindicato.

4. Cláusulas ocasionales, eventuales o accesorias. Pueden existir estipulaciones que no sean calificables como de aquellos primeros tres elementos. Entonces, se hablará de condiciones ocasionales o eventuales cuyo análisis en particular debería ser desentrañado.

En suma, el contrato colectivo se crea con el fin de que patrón y trabajadores desempeñen una labor consciente que mejore la calidad del servicio y a su vez las instituciones se fortalezcan, cumpliendo así tanto con el objeto del Sindicato como el de la empresa.

La contratación colectiva entre el IMSS y el Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social empezó a celebrarse y entró en vigor el día 1 de septiembre de 1943. La primera revisión llevase a efecto el 15 de diciembre de 1945, y subsecuentemente en términos de Ley se ha revisado cada dos años, respetándose desde entonces la fecha de su vigencia.

De esa fecha a este tiempo, numerosas han sido las conquistas logradas por sus trabajadores que siguen la senda proteccionista y reivindicatoria del apartado A del artículo 123 constitucional.

1.4. Instituto Mexicano del Seguro Social.

El IMSS, nace en 1943 en respuesta a las aspiraciones de la clase trabajadora. Con carácter de organismo descentralizado, con patrimonio y personalidad propios.

La LSS de 1943, después de haber atribuido en su artículo 1º el carácter de servicio público al Seguro Social, creó en su artículo 2º el organismo descentralizado encargado de organizar y administrar este servicio público: “Para la organización y administración del Seguro Social, se crea, con personalidad jurídica propia, un organismo descentralizado, con domicilio en la ciudad de México, que se denominará Instituto Mexicano del Seguro Social”.

Más tarde la LSS de 1973 reconoce y ratifica la existencia de dicho organismo en su artículo 5º: “La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, está a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social”.

El organismo descentralizado es una persona moral con un patrimonio propio que debe su existencia a la creación de una ley expedida por el Congreso de la Unión. En cuanto al patrimonio propio, los recursos con los que está integrado se enumeran en el artículo 253 de la LSS “Constituyen el patrimonio del Instituto: I. Los bienes muebles e inmuebles de cualquier naturaleza, con excepción de aquellos provenientes de adjudicaciones o daciones en pago por adeudo de cuotas obrero patronales, capitales constitutivos y accesorios; II. Los derechos de propiedad y posesión de bienes muebles e inmuebles, cualquiera que sea su naturaleza jurídica; III. Los derechos de cualquier naturaleza que el Instituto obtenga o pueda obtener; IV. Las donaciones, herencias, legados, adjudicaciones, subsidios y transferencias que se hagan a su favor; V. Los intereses, dividendos, realización de activos,

alquileres, rentas, rendimientos, utilidades, frutos y productos de cualquier clase; IV. Cualesquiera otros ingresos que le señalen las leyes y reglamentos”.

Cuenta con el carácter de organismo fiscal autónomo, al disponer el artículo 270 de la LSS que “El pago de las cuotas, los recargos y los capitales constitutivos tienen el carácter de fiscal”, el artículo 271 de la misma ley determina que “Para los efectos del artículo anterior, el Instituto tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, con facultades para determinar los créditos y las bases para su liquidación, así como fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos, de conformidad con la presente Ley y sus disposiciones reglamentarias”. Con anterioridad la autonomía del Instituto como organismo fiscal tenía limitaciones ya que en cuanto al procedimiento administrativo de ejecución de liquidaciones no cubiertas, era realizado por conducto de la Oficina Federal de Hacienda que correspondiera, actualmente, dicho procedimiento se aplica por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o por el propio Instituto a través de sus Oficinas para Cobros, por lo que se faculta a dicho Instituto a realizar acciones que no le corresponden, a invadir un ámbito que se tenía como exclusivo del Ejecutivo Federal.

Existen una serie de prerrogativas para el Instituto, así como derechos, de una forma muy general el artículo 254 de la LSS enuncia que: “El IMSS, sus dependencias y servicios, gozarán de exención de impuestos”, más adelante señala “La Federación, los Estados, el Departamento del Distrito Federal y los Municipios, no podrán gravar con impuestos su capital, ingresos, rentas, contratos, actos jurídicos, títulos, documentos, operaciones o libros de contabilidad”.

En cuanto a exención por concepto de derechos el ya citado artículo 254 de la LSS, expresa que: “El Instituto y demás entidades que formen parte o dependan de él, estarán sujetos únicamente al pago de los derechos de carácter municipal que causen sus inmuebles en razón de pavimentos, atarjeas, limpias, así como el agua potable de que dispongan, en las mismas condiciones en que deben pagar los demás causantes. Igualmente estarán

sujetos a los derechos de carácter federal correspondientes a la prestación de servicios públicos”.

La LSS de 1997, ley vigente, señala que la seguridad social tiene como finalidades garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

A efecto de cumplir con tal propósito el Seguro Social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario. El régimen obligatorio cuenta con cinco ramos de seguro que se financian con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores. Estos son: Enfermedades y Maternidad, Riesgos de Trabajo, Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y Guarderías y Prestaciones Sociales (artículo 11 LSS).

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: los trabajadores, los miembros de sociedades cooperativas de producción y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo.

Voluntariamente, mediante convenio con el Instituto, podrán ser sujetos de aseguramiento los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados, los trabajadores domésticos, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, Entidades Federativas y Municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Cada uno de estos ramos de aseguramiento es distinto porque protegen al trabajador y sus beneficiarios contra situaciones diferentes, mediante prestaciones en especie y en dinero. Tenemos así que:

El seguro de Enfermedades y Maternidad brinda la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y su familia. Además, otorga prestaciones en especie y en dinero que incluyen, por ejemplo: ayuda para lactancia y subsidios por incapacidades temporales.

Quedan amparados por éste seguro:

1. El asegurado;
2. El pensionado por: incapacidad permanente total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, y viudez orfandad o ascendencia;
3. La esposa / esposo o concubina / concubinario de la persona asegurada;
4. La esposa / esposo o concubina / concubinario del pensionado o pensionada;
5. Los hijos menores de 16 años;
6. Los hijos incapacitados y los hijos estudiantes hasta los 25 años de edad mientras realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional.

Los gastos son cubiertos de manera tripartita, es decir, el trabajador, el patrón y el Estado (105 LSS).

El seguro de Riesgos de Trabajo protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, brindándole tanto la atención médica necesaria, como protección mediante el pago de una pensión mientras esté inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado (41 LSS).

Queda amparado por éste seguro: el trabajador asegurado.

Si un accidente por riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del trabajador asegurado sus beneficiarios tendrán derecho a una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en la Ley.

Los beneficiarios del trabajador son:

1. La viuda o concubina, viudo o concubinario, siempre y cuando no contraigan nuevas nupcias o entre en concubinato;
2. Cada uno de los huérfanos menores de 16 años o hasta los 25 si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio;
3. Cada uno de los huérfanos totalmente incapacitados;
4. A falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario, cada uno de los familiares ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido. Los gastos se cubren por parte del patrón (70 LSS).

El seguro de Invalidez y Vida protege contra los riesgos de invalidez y muerte del asegurado o del pensionado por invalidez cuando éstos no se presentan por causa de un riesgo de trabajo mediante el otorgamiento de una pensión a él o sus beneficiarios.

Queda cubierto por éste seguro: el trabajador asegurado. Siempre que él asegurado hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de doscientas cincuenta semanas de cotización. En el caso que el dictamen respectivo determine el sesenta y cinco por ciento o más de invalidez sólo se requerirá que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización (artículo 122 LSS).

Cuando ocurre la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

1. Pensión de viudez;
2. Pensión de orfandad;
3. Pensión a ascendientes si no existieran viuda o viudo, huérfanos ni concubina o concubinario con derecho a pensión;
4. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule; y asistencia médica (artículo 127 LSS).

Se paga de forma tripartita (artículo 146 LSS).

El de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez es el seguro mediante el cual el trabajador cotizante ahorra para su vejez y, por tanto, los riesgos que cubre son el retiro, la cesantía en edad avanzada, la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro (152 LSS). Con la contratación de este Seguro, el trabajador tendrá derecho a una pensión, asistencia médica, y las asignaciones familiares y ayuda asistencial que correspondan al cubrir los requisitos que marca la Ley. Queda cubierto por éste seguro el trabajador asegurado.

Para gozar de las prestaciones de éste ramo se requiere que el trabajador tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales (154,162 LSS).

Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad (154 LSS).

Los beneficiarios del trabajador titular del seguro serán, cuando éste fallezca:

1. La esposa / esposo, concubina o el concubinario de la asegurada que hubiere dependido económicamente de ella;
2. La esposa / esposo, concubina, o el concubinario de la pensionada que hubiere dependido económicamente de ella;
3. Los hijos menores de 16 años;
4. Los hijos incapacitados y los hijos estudiantes hasta los 25 años de edad, mientras realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional.

Las cuotas son cubiertas de forma tripartita, es decir, por parte del Gobierno, el Instituto y el trabajador (167, 168 Y 169 LSS).

Finalmente, el Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales otorga al asegurado y sus beneficiarios los servicios de guarderías para sus hijos en los términos que marca la Ley, y proporciona a los derechohabientes del Instituto y la comunidad en general prestaciones sociales que tienen por finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población mediante diversos programas y servicios.

Guarderías y prestaciones sociales. Para efecto de las prestaciones de los servicios de guardería, quedan cubiertos por éste seguro:

1. La mujer trabajadora;
2. El trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos, de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia y en tanto no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato;
3. Los hijos menores de éstos desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años (201 LSS).

Las cuotas serán cubiertas íntegramente por el patrón (212 LSS).

Para efecto de las prestaciones de los servicios que se otorgan a través de Prestaciones Sociales, tendrán acceso a éstos todos los derechohabientes del Instituto.

En cuanto a su organización, encontramos que cuenta para la realización de sus funciones con los siguientes órganos:

La Asamblea General;
El Consejo Técnico;
La Comisión de Vigilancia;
La Dirección General, y
Delegaciones Regionales y Estatales.

El artículo 258 de la LSS, reconoce como autoridad suprema del Instituto a la Asamblea General, misma que se compone de manera tripartita, constituyéndose por 30 miembros, de los cuales 10 pertenecen al Ejecutivo Federal; 10 corresponde nombrar organizaciones patronales y los otros 10 a las organizaciones de trabajadores. Los integrantes de dicha Asamblea General durarán 6 años en su puesto y podrán ser reelectos. La Asamblea debe reunirse una o dos veces al año y con carácter extraordinario cuando la situación lo amerite. La reunión anual tendrá por objeto discutir para su aprobación o modificación el estado de ingresos y egresos, la memoria de labores, el plan de labores y el informe de la Comisión de Vigilancia.

Según el artículo 263 de la LSS, el Consejo Técnico será el representante legal y administrador del Instituto. Se integrará hasta por 12 miembros designados por tercias de partes, es decir, por los representantes gubernamentales, patronales y obreros ante la Asamblea General. Se nombrarán al igual suplentes. En cuanto a sus atribuciones las encontramos en el artículo 264 de la LSS.¹⁰

La Comisión de Vigilancia será designada por la Asamblea General misma que se compondrá por 6 miembros, los que, a semejanza del Consejo Técnico, son designados por los tres sectores que forman la Asamblea. Su función consiste en vigilar que las inversiones se hagan de acuerdo con la Ley; practicar auditorias de los balances contables y sugerir a la Asamblea y al Consejo Técnico las medidas que juzgue conveniente para mejorar el buen funcionamiento del Instituto.

El IMSS cuenta con una aparente autonomía ya que el Director General, es designado por el Presidente de la República y realmente es el órgano ejecutivo de mayor importancia en el Instituto, por lo que, su suerte corre a cargo de las directrices que tome el Estado.

¹⁰ GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Vigésima edición, Porrúa, México, 1998, pág. 578.

En fin, Instituto creado en 1943, basado en el respeto a las conquistas obtenidas por los trabajadores en la LFT y en los contratos colectivos; con el fin de evitar la especulación privada que se ejerce en materia de accidentes y enfermedades profesionales, garantizando los derechos auténticos de los trabajadores; proporcionando beneficios oportunos y eficientes en calidad y cantidad, que garantizan la salud y la tranquilidad del obrero y de su familia.

1.5. Condiciones Generales de Trabajo.

Desde el punto de vista de la Teoría General del Derecho del Trabajo, se examina con un rigor técnico, lo cual constituye en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral, y por tanto, el estudio del objeto posible, como elemento esencial de la relación de trabajo.¹¹ La forma en cómo se desarrollara el trabajo, cuáles son las obligaciones tanto del patrón como del trabajador, el lugar donde se laborará, el salario o sueldo en su caso, la actividad a realizar, en fin, se trazan los lineamientos en que se desarrollará la relación subordinada.

Desde un sentido social, pero a su vez limitado por los trabajadores las condiciones de trabajo han sido definidas como “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.¹²

La idea de igualdad debe preexistir en las condiciones individuales, misma que se plasmó en el artículo 56 de la LFT:

“Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferentes por

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Decimotercera edición, Porrúa, México, 1999, pág. 28.

¹² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Undécima edición, México, 2000, pág. 13.

motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley”.

Sobre los salarios en la misma ley, el artículo 86 alude:

“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

En fin, al referirnos a condiciones de trabajo hablamos de aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral. La Ley en el Título Tercero, denominado Condiciones de Trabajo menciona:

- a) Jornada de trabajo
- b) Días de descanso
- c) Vacaciones
- d) Salario
- e) Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Condiciones que de manera individual se encuentran previstas por la LFT, obligatorias y mínimas que deberán ser respetadas por el patrón.

Las Condiciones Generales de Trabajo se conforman de condiciones individuales, propias del trabajo y condiciones colectivas, referidas a los trabajadores como grupo.

Respecto de las condiciones colectivas encontramos prestaciones y beneficios, como ejemplo, tenemos los préstamos para compra de casa o de coche; beneficios como proporcionar becas a los hijos de los trabajadores que se encuentran estudiando; cláusulas como las de ingreso, de exclusión, de jubilación, es decir, prestaciones superiores a las enumeradas por la propia ley.

Al igual encontramos, que la LFT, de 1970 introduce un capítulo especial para la modificación colectiva y demás condiciones de trabajo, disponiendo que los sindicatos de trabajadores y los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas

en los contratos colectivos o en los contratos-ley; pero sujeta la posibilidad de esta acción al hecho de que existan circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Lo primero se entiende desde el momento en que aún partiendo de la base de que la celebración de un Contrato Colectivo o Contrato-Ley implica la presunción de haberse logrado un equilibrio entre los factores de la producción: capital y trabajo, antes de que llegue el periodo de la revisión de tales instrumentos pueden crearse situaciones económicas que determinen un desequilibrio.

La ley exige que la solicitud para obtener ésta modificación colectiva, se haga con las mismas mayorías que establece el artículo 398 de la LFT, para la revisión del contrato colectivo y con los procedimientos que el artículo 419 de la LFT, señala para la revisión del Contrato-Ley.

En las reformas de 1982 al artículo 570 se encontró una solución al aumento de los salarios mínimos, ya que se determinó revisarlos en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen. Facultad que le es expresa a la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (561 LFT).

Así, encontramos que las Condiciones Generales de Trabajo no son definitivas, son susceptibles de cambio en un contrato colectivo (399 y 399 bis LFT) que, tanto personal del sindicato como de la empresa al reunirse, en la revisión contractual, logran modificar cláusulas previamente establecidas. En este caso, el IMSS en su contrato colectivo ha obtenido prestaciones superiores a las enunciadas por la LSS.

1.6. Régimen de Jubilaciones y Pensiones

En la Región Latinoamericana los regímenes de jubilaciones y pensiones fueron surgiendo a lo largo de un amplio período de gestación. Cronológicamente, el inicio de los regímenes de jubilaciones y pensiones en la Región Latinoamericana puede ser dividido en tres períodos.

El primer período en el que a principios de siglo se desarrollaron regímenes de jubilaciones en Argentina, Brasil, Cuba, Chile y Uruguay¹³.

El segundo período fue impulsado por la adopción de la Ley de Seguridad Social en Los Estados Unidos de América y se prolongó hasta el final de la Segunda Guerra Mundial. En este período se crearon los regímenes de jubilaciones y pensiones¹⁴ de Ecuador (1935), Perú (1936), Venezuela (1940), Panamá y Costa Rica (1941), México y Paraguay (1943), Colombia y Guatemala (1946) y República Dominicana (1947).

El tercer período se caracterizó por el establecimiento de regímenes basados en leyes "marco" que establecieron principios generales y dejaron los detalles a reglamentación posterior. En esta tercera etapa se crearon los regímenes de jubilaciones y pensiones en El Salvador y Bolivia (1949), Honduras (1952) y Nicaragua (1955)¹⁵.

Una característica de la creación y evolución de los regímenes de jubilaciones y pensiones en la región fue el hecho de que a pesar de que entre la creación de los primeros y la creación de los últimos, transcurrieron casi 50 años, los objetivos, estrategias, estructuras y papeles de los copartícipes sociales, tuvieron características similares en todos los países, independientemente de su desarrollo demográfico, económico e inclusive tecnológico. Prácticamente todos los diseños de los regímenes de jubilaciones y pensiones obedecieron a modelos europeos basados en supuestos de pleno empleo y crecimiento económico e inclusive de promoción de la natalidad.

¹³ Instituto Mexicano del Seguro Social, La Seguridad y el Estado Moderno, IMSS, Fondo de Cultura Económica, México, 1992, pág. 392.

¹⁴ *Ibidem*, pág. 393.

¹⁵ *Idem*

Todos los regímenes de jubilaciones y pensiones se desarrollaron en la región en un contexto de desarrollo nacional caracterizado por modelos económicos proteccionistas¹⁶, por altas tasas de desarrollo demográfico, por mercados de trabajo no formales con perspectivas de crecimiento, con recursos humanos, con capacitación insuficiente y con tecnologías informáticas disponibles de primera y segunda generación.

La creación y desarrollo de los sistemas de jubilaciones y pensiones en la región contaron en su tiempo, con un claro apoyo de todos los sectores y se consideró como un proceso positivo ya que a pesar de que introducía inevitablemente nuevos costos, se esperaba que el beneficio los compensaría, al proporcionar a las unidades productivas personal con adecuada defensa social y al permitir a éstas subrogar obligaciones en los sistemas de protección.

A lo largo de los años y a pesar de los cambios en los diferentes modelos económicos, el funcionamiento en la región de los regímenes de jubilaciones y pensiones fueron objeto de análisis, revisión y crítica sin que, por lo tanto, se pusieran en tela de juicio ni los objetivos, ni los principios, ni las estructuras legales, administrativas, financieras y actuariales.

El cuestionamiento de los regímenes de jubilaciones y pensiones que se ha dado en la década de 1980 y en particular en la década de 1990, podría considerarse como un movimiento de reforma regional que se llevó a cabo en contextos económicos, políticos, sociales e, inclusive, tecnológicos muy diferentes a los que prevalecían en la región durante la creación y desarrollo de los regímenes iniciales de jubilaciones y pensiones. Se han registrado ocho reformas de regímenes de jubilaciones y pensiones con características similares, pero también con diferencias fundamentales entre ellas. Todas estas reformas han sido orientadas a los regímenes generales destinados a los trabajadores del sector privado, dejando por fuera, al menos temporalmente, a los regímenes de jubilaciones y pensiones de grupos especiales como empresas estatales, paraestatales y militares¹⁷, entre otros.

¹⁶ Ibidem, pág. 394, 395.

¹⁷ Ibidem, pág. 403

1.6.1. Pensión

Del latín *pensio-onís*, cantidad que se asigna a uno por méritos o servicios propios. “Retribución económica que se otorga a trabajadores o empleados públicos al retirarse de sus actividades productivas, ya sea por haber cumplido determinado período de servicios o por padecer de alguna incapacidad permanente para el trabajo”¹⁸.

El concepto de pensión, se encuadra en diversos sucesos, tanto en los años trabajados, como el riesgo que corre el trabajador al desempeñar su labor y todo esto previsto en un cuadro normativo de protección.

Se trata de un pago periódico o de una cantidad en efectivo que se hace a los familiares o beneficiarios de dichos trabajadores o empleados cuando éstos fallecen y aquéllos reúnen las condiciones fijadas en las leyes, convenios colectivos o estatutos especiales, por tener tales percepciones. Tomado así, como pensión por muerte del trabajador. Por lo que observamos diversos tipos de pensión, ya que ésta implica aportar dinero a los trabajadores o beneficiarios en diversos casos y circunstancias que han sido contemplados por la ley ya que existen riesgos de trabajo y al igual debe recompensarse el trabajo continuado, para con ello poder garantizar una seguridad social a todo trabajador.

Son tomadas como cuotas asignadas por instituciones de seguridad social a los asegurados o causahabientes cuando éstos hayan llenado los requisitos establecidos para su disfrute.¹⁹ Es decir, debe cumplirse con requerimientos por lo que no todo trabajador consigue hacerse acreedor a una pensión ya sea ésta por muerte, invalidez, jubilación, indemnización o demás;

¹⁸Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano P-Z, Décima tercera edición, UNAM, Porrúa, México, 1999, pág. 2378.

¹⁹ BEVERIDGE, William, El Seguro y sus Servicios Conexos, Traducción de Carlos Palomar y Pedro Zuloaga, Jus, México, 1943, pág. 83.

corresponde cubrir, por ejemplo, una cierta cantidad de cotizaciones al Instituto de Seguridad Social al que se pertenezca.

El otorgamiento de pensiones resulta algo novedoso. Al final del siglo antepasado y durante las dos primeras décadas del anterior, después de la primera Guerra Mundial de 1914-1918, fue cuando se empezó a cambiar el concepto de mutualismo que había imperado hasta entonces, con la finalidad de encontrar otras fuentes de ingreso permanente no sólo para los familiares del trabajador que fallecía por consecuencia del riesgo del trabajo que desempeñaba o por causas naturales, sino en beneficio de los propios trabajadores cuando éstos no podían desempeñar sus labores por incapacidad o cuando su situación como retirados se vino forjando cada vez más crítica, sobre todo al prolongarse el nivel de vida promedio que superó con mucho los cincuenta años de edad que regularmente se consideraba aceptable.

En las primeras convenciones internacionales sobre cuestiones de seguridad social, aprobadas por la Asamblea de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se plantearon una serie de nuevas soluciones que dieron origen a los Convenios números 17, 18 y 19 aprobados en la séptima reunión el año de 1925. En ella se planteó el pago de indemnizaciones o pensiones a los familiares de los trabajadores que hubieren fallecido a consecuencia de un riesgo profesional; pero fue hasta la décimo-séptima reunión, el año de 1933, donde quedó establecida la obligación patronal de otorgar seguros por vejez, invalidez y muerte consistentes en el pago de prestaciones periódicas que constituyeron lo que en términos comunes se ha denominado pensión (Convenios de la OIT números 35 a 40). Esta ayuda se consideraba temporal o limitada a determinados supuestos relacionados con la condición de esposa, hijos o ascendientes de los propios trabajadores.

Sin embargo, fue la Gran Bretaña el país donde se implantó el primer régimen importante de pensiones, aún cuando los franceses defienden una ley promulgada el año de 1937 que desgraciadamente no tuvo aplicación. Gracias al genio de William Beveridge autor del llamado Plan Beveridge inglés, quien al expresar en un trabajo inicial que “el pueblo británico prefiere recibir beneficios

a cambio de contribuciones y no dádivas del Estado”,²⁰ fijó para la pensión su función social; esto es, el derecho del trabajador a una existencia digna, aún después de haber contribuido con su esfuerzo, por largo tiempo, a la actividad productiva del patrono o patronos a quienes hubiese servido. “Los asegurados (agregó Beveridge) no deben pensar que cualquier ingreso por ociosidad, sin importar la causa, pueda venir de una bolsa sin fondo que cualquier ayuda que reciban debe ser el resultado de una contribución de su parte al desarrollo económico, ya sea en bienes o en servicios, como justa compensación que les corresponde en esa contribución”.²¹

En consecuencia, el régimen de pensiones, tuvo su origen en los seguros sociales, de cuya legislación parte su reglamentación actual, al grado, que el otorgamiento de un seguro y el reconocimiento de una pensión, corren paralelos como formas de previsión social en la mayoría de los países. El Estado contribuye por su parte, e independientemente del fondo que se integre con las aportaciones de patronos y trabajadores bajo la forma de una asignación fija mensual, con una contribución proporcional y la garantía de los servicios que administra.

La pensión es un derecho que adquiere el trabajador más no una concesión gratuita o generosa por parte del patrón o del Estado, a través de una serie de aportaciones que hace por determinado número de años de trabajo productivo, contribuciones que se ven aumentadas para los patronos por disposición legal, mismas que componen un capital del que se toman en un momento dado, las cantidades individuales que se conceden y que a su vez son incrementadas por el Estado. Estos aportes tienen por objeto procurar los medios de subsistencia necesarios en los casos de desempleo o interrupción involuntaria de las actividades profesionales; pero al mismo prever la incapacidad para el trabajo por vejez o invalidez; y garantizar, aunque sea en parte a la familia.

²⁰ Ibidem, pág 120

²¹ Ibidem, pág 123

Las prestaciones que se reciben son variables. En especie o en servicios; limitadas o absolutas; temporales o definitivas. Las asistencias en especie consisten en una suma de dinero que se entrega en partidas mensuales, proporcionales al fondo constituido o a la obligación establecida en una ley, convenio colectivo o estatuto especial. De acuerdo a las recomendaciones adoptadas por la OIT se han promulgado leyes que establecen un régimen de pensiones al darse determinados supuestos; pero ha sido en los contratos colectivos en donde los trabajadores han podido obtener mayores beneficios. Países cuya legislación regula esta materia, pero que no han convertido a la pensión en obligatoria para los patronos, permiten soluciones similares y proporcionan, de manera permanente, servicios asistenciales gratuitos.

Respecto al *quantum* de las pensiones se observan igualmente variantes. Algunos países lo restringen a cantidades fijas, proporcionales al salario o a las prestaciones hechas al fondo de pensiones (Australia, España, Japón, Italia, y en América Latina: Colombia, Perú, Uruguay y Venezuela). Otros lo sujetan a porcentajes, como es el caso de México, Francia, Gran Bretaña, Alemania Occidental o Estados Unidos de América. Es decir, en la ley se fija el monto de la pensión que corresponda a cada persona (trabajador, empleado o familiar, según la circunstancia), el cual varía conforme a las condiciones económicas del país. La razón estriba en que el pago será proporcional al capital del fondo constituido, para evitar suspensiones, variaciones o su descapitalización.

La regla general aceptada internacionalmente consiste en que, las pensiones sean vitalicias, aunque en situaciones específicas se les restrinja. La referencia se concibe con respecto a las pensiones por vejez, invalidez o muerte, que son las más características. La casi totalidad de los Estados conceden al trabajador que ha contribuido al fondo, a través de los seguros voluntarios u obligatorios, y que han cumplido un número de años de servicios efectivos, el derecho a una pensión mientras sobrevive a su retiro; muy pocos son los que limitan éste derecho.

La legislación mexicana es quizás una de las más completas. No alcanza el grado y volumen de países desarrollados como Alemania Occidental, Francia, Gran Bretaña o Estados Unidos de América, pero en relación a nuestra capacidad económica se encuentra muy avanzada.

En la LFT, de 1931 no encontramos, disposición concerniente al otorgamiento de pensiones a los trabajadores o a sus familiares o dependientes económicos. Se pensó que la implantación de la seguridad social o a través de las contrataciones colectivas se integraría un cuadro general de beneficios que pudiera tener diversas aplicaciones. Por otra parte, ya se vislumbraba el hecho de que el Estado debía participar en buena medida de cualquier planteamiento y solución que se diera a la materia y el Estado mexicano no estaba en condiciones de afrontar compromisos de esa naturaleza cuando era más urgente resolver otros problemas de previsión social.

En la LFT, vigente tampoco se tocó la cuestión; únicamente se ha hecho referencia, por necesidad legal, a las pensiones alimenticias (artículos 97 fr. I, 110 fr. V y 112 de la LFT) para permitir descontar su importe del salario de los trabajadores, pero el régimen de las mismas corresponde al derecho familiar y no al laboral. Existe por otra parte una referencia en el contrato especial de los maniobristas de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, en el sentido de que en los contratos colectivos que celebren éstos trabajadores puede estipularse que los patronos cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez, que no sea consecuencia de los riesgos del trabajo. En los estatutos del sindicato o en un reglamento especial aprobado por la asamblea se determinarán los requisitos para el otorgamiento de pensiones, pero las cantidades que se recauden por éste concepto se entregarán al IMSS o a una institución bancaria, cualquiera de las cuales cubrirá las pensiones, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 277 de la LFT).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado la naturaleza jurídica de la pensión al dejar que sea la LSS, y no la LFT, la que fije los casos

en que puede otorgarse pensiones de vejez e invalidez, y al precisar que su otorgamiento se conciba en función de la jubilación o de la edad del trabajador, siempre que haya prestado por lo menos quince años de servicio y haya contribuido, asimismo, a integrar un fondo de pensiones por igual periodo (artículos 71 a 73 y 81 de la LSS) (Apéndice al SJF de 1975, quinta parte, Cuarta Sala, tesis número 152, pp. 149-150).

Con la reforma de la LSS de 1997 se creó el nuevo sistema de pensiones bajo el modelo de capitalización individual, abandonando el modelo financiero de reparto instituido por la LSS de 1973, aunque con la LSS de 1943 operaba el sistema de pensiones bajo el de capitalización con prima media uniforme. Desde la fundación del IMSS en 1943 y hasta 1995 las cotizaciones fueron mayores que las pensiones, con la salvedad de no acumular una reserva sino que se uso para cubrir gastos en salud.

La LSS ofrece un esquema general de pensiones para sus derechohabientes. Además cada empresa puede diseñar planes de pensiones para sus trabajadores, que pueden complementar el plan de pensiones que prevé la Ley. En el caso de los trabajadores del IMSS, se encuentran protegidos por el IMSS-Asegurador con las condiciones de la LSS; pero además se cuenta con un plan de pensiones interno contemplado dentro de su Contrato Colectivo de Trabajo, de manera específica en el llamado Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP), el cual se convino con el IMSS-Patrón.

1.6.2. Jubilación

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 proporcional 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 legales específicas²².

Remuneración económica, que recibe el trabajador por parte del patrono, por el servicio prestado siempre que se cubren los requisitos, que son establecidos en la Ley o en un contrato colectivo.

La palabra viene del latín *yobel* que significa júbilo, quizás por la satisfacción que se produce a la persona al alcanzar tal beneficio.

Daniel Antokoletz,²³ apoyado en la legislación argentina, define la jubilación como el derecho de un afiliado a una caja de previsión social, mientras viva, a percibir una suma mensual en dinero; derecho que asegura el Estado al empleado para gozar de una asignación vitalicia y que se ha extendido a otros trabajadores. La asignación vitalicia consistirá en el derecho del trabajador a recibir una pensión durante el tiempo de vida del mismo.

Para la doctrina francesa la jubilación es únicamente la medida a través de la cual el empleador pone fin a un contrato de trabajo por motivos de edad. La jubilación implicará el derecho a recibir una cantidad de dinero por el desempeño de una labor durante un largo período de tiempo, traducido en una pensión por vejez.

Para la doctrina alemana constituye en principio una forma de separación que da lugar al correspondiente juego de garantías legales o convencionales; y para la doctrina belga, en nuestro concepto la más amplia, es un derecho que debe otorgarse a cualquier trabajador público o privado como una compensación a su esfuerzo y a sus servicios prestados durante un determinado número de años, sin especificación o límite de edad. Un derecho que aplica para todo trabajador que ha prestado sus servicios a una Institución.

²² Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano I-Q, Décima tercera edición, UNAM, Porrúa, México, 1999, págs. 1838 a 1340.

²³ ANTOKOLETZ, Daniel, Derecho del Trabajo y Previsión Social, Kraft, Argentina, 1953, pág. 76.

La jubilación, en síntesis, es la cesación de toda relación laboral que termina al mismo tiempo cualquier contrato de trabajo vigente y que permite al trabajador acogerse a un régimen de retiro a través del cual obtiene una remuneración mensual vitalicia cuando ha alcanzado una edad límite o ha prestado determinado número de años de trabajo a un patrono, sea persona física, empresa, negociación o el propio Estado.

En el caso de México, específicamente de los trabajadores del IMSS²⁴, se cuenta con un plan de pensiones interno que complementa las pensiones determinadas en la LSS, con prestaciones superiores pero además agregando la jubilación, pactada dentro del contrato colectivo y enmarcada en el denominado Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Así, el trabajador es susceptible de recibir una pensión por vejez, invalidez, por riesgos de trabajo, jubilación (cuando se ha cumplido con ciertos años de servicio).

La mayoría de los sistemas de pensiones que existen en el mundo, incluyendo el Régimen de Jubilaciones y Pensiones se diseñaron en la primera mitad del siglo XX, en condiciones económicas, epidemiológicas, sociales y demográficas muy diferentes a las que vivimos actualmente. Es por eso que en la actualidad observamos una ola de reformas en los sistemas de pensiones en el mundo, con lo que se pretende adaptar cada sistema a las condiciones de la sociedad a la que protege.

En este contexto, en el siguiente tema se hablará de los antecedentes de la pensión, para entender su evolución e importancia.

²⁴ Ver más en el punto 1.6.1..., pág. 25

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DE LA PENSIÓN

Por primera vez el término Seguridad Social es utilizado en un sentido eminentemente político por Simón Bolívar, en un Decreto relativo a riesgos de los trabajadores.

En 1919, mediante el Tratado de Versalles, se pone fin a la Primera Guerra Mundial. Como producto de este histórico Tratado nace la OIT. El Preámbulo de la Constitución de la OIT es muy rico en contenidos de protección social y sirve como pilar doctrinal y de política de la seguridad social.

Más tarde se crea una Ley Americana de 1935, la Social Security Act, la cual hacía referencia a la asistencia en casos como el paro, la vejez y la muerte. Acogida por la Carta Atlántica de 1941.¹ Un segundo gran componente de la Seguridad Social es introducido desde Inglaterra por Sir William Beveridge en 1942. Se conoce como el Plan Beveridge, este contiene una concepción mucho más amplia de la Seguridad Social. Tiende a contemplar las situaciones de necesidad producidas por cualquier contingencia y trata de remediarlas cualquiera que fuera su origen.

“Aliviar el estado de necesidad e impedir la pobreza es un objetivo que debe perseguir la sociedad moderna y que inspira el carácter de generalidad de la protección”.²

En 1944, la Conferencia General de la OIT congregada en Filadelfia presenta la Declaración de los fines y objetivos de la misma, y de los principios que debieran inspirar la política de sus miembros, en su Título III establece...”La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: extender medidas de seguridad social para garantizar

¹ ACKERMAN, M. E. et. al. (colaboradores), Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Astrea, Argentina, 1993, pág. 653.

²Ibidem, pág. 657.

ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa...”³

La seguridad social adquiere tal relevancia que aparece en 1948, consagrada en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre en 1948, artículo 22, que reza “Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”, a lo que el artículo 25 de la misma Declaración añade “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios...”⁴

Autores como W. Beveridge y la doctrina anglosajona trataron sobre la llamada Social Security; Laroque y la doctrina francesa acuñaron la expresión Sécurité Sociale; en Italia sobre la Sicurezza Sociale al lado de Previdenza Sociale; y por último en Alemania, la derrota bélica truncó un vasto programa de protección, desde 1940, superado de los principios asegurativos.

A través del tiempo, la seguridad social siempre ha estado presente no de una manera clara sino vaga, en la búsqueda de un seguro pero que fuese de manera general no así particular.

Los riesgos contemplados por la seguridad social, son tales que, devenidos siniestros, generan una insuficiencia en los recursos económicos personales, bien porque ocasionen una disminución o desaparición de los pagos usuales o habituales, bien porque produzcan un exceso anormal de gastos que no pueda ser con aquéllas cubierto; la prestación de seguridad social evalúa y suple la deficiencia, y atiende al exceso.

³ Ibidem, pág. 635.

⁴ GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco Xavier, El Derecho Social y de la Seguridad Social Integral, UNAM, 1978, pág 169.

La seguridad social surge de la previsión social, una independiente de la otra, pero la primera con un mayor campo de desarrollo. La previsión social en un principio surgió dando cobertura a la vejez, mediante las jubilaciones que se comenzaron a otorgar en Francia, en tiempos de la monarquía absoluta, a inicios del siglo XIX, reconociendo con ello un derecho provisional.

La vejez se caracteriza por la frecuencia con que ocurre, siendo en la actualidad más numerosas las personas que sobreviven edades de sesenta, sesenta y cinco o setenta años; aquejando así tres problemas para los países industrializados de un desarrollo social, el envejecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida y la caída en el índice de fecundidad. A todo ello hay que añadir la elevación de la expectativa de vida actual y, por tanto, el creciente disfrute temporal de la pensión.

Por todo ello, es importante conocer los antecedentes de algunos países donde se ha desarrollado la Seguridad Social en los riesgos a cubrir y de manera específica en el derecho a jubilación y pensión.

2.1. Europa

Bismarck creó el primer sistema general de seguridad social de un Estado moderno: en mayo de 1883, aprobó una Ley de Seguro de Enfermedad, financiado por trabajadores y empresarios; en junio de 1884, la Ley de Seguro contra Accidentes, costado por los empresarios; y en mayo de 1889, la Ley de Seguro de Invalidez y de Vejez, financiado de forma tripartita, esto es, por empresarios, trabajadores y el propio Estado.⁵ Los trabajadores quedaban, así, asegurados contra la enfermedad y el accidente, y se creaba un sistema de pensiones para su jubilación. El modelo alemán tuvo repercusiones inmediatas en toda Europa. Muchos países introdujeron medidas similares a partir de 1890. En Inglaterra, una ley de 1897 hizo a los industriales responsables de los

⁵ALMANSA PASTOR, José M., Derecho de la Seguridad Social, Sexta Edición, Técno, España, 1989, pág. 64

accidentes laborales de sus trabajadores. Dinamarca creó un sistema de seguros de enfermedad y de pensiones en 1891. En Italia, se estableció en 1898 un seguro de accidentes para trabajadores industriales costado por los empresarios y se creó un seguro estatal, no obligatorio, de vejez; en 1910, se estableció un fondo de maternidad por el que el Estado pagaba una pequeña cantidad a cada mujer por aquel concepto⁶.

Por otro lado, en Francia, se aprobó una Ley de Accidentes de Trabajo en el mismo año que en Italia, 1898. La ley de Pensiones de Jubilación para obreros y campesinos fue algo posterior, pero de aquellos mismos años: se aprobó el 5 de abril de 1910. Austria, Bélgica, Noruega, Holanda, Suecia, Suiza crearon, también entre 1900 y 1914, distintos sistemas para asegurar a los trabajadores contra el accidente, la enfermedad y la vejez.

Gran Bretaña fue aún más lejos. Bajo la influencia de lo que por entonces se llamó nuevo liberalismo -un liberalismo social-, el gabinete Asquith (1908-1916), que tenía en David Lloyd George, Ministro de Hacienda, al inspirador de las reformas, aprobó en enero de 1909 una Ley de Pensiones que estableció una pensión de jubilación para todos los trabajadores mayores de 70 años que no llegasen a un determinado nivel de renta; y luego, en diciembre de 1911⁷, una Ley de Seguros Nacionales que creó un seguro obligatorio para trabajadores contra la enfermedad, y un seguro de desempleo (para ciertos oficios y por un tiempo máximo de 15 semanas).

Tiempo más tarde, la Corona y sus asesores concibieron la idea de que la sociedad industrial británica necesitaba un nuevo tipo de liderazgo político, que la situación exigía partidos y líderes con sensibilidad y capacidad para dar respuesta a las demandas y aspiraciones de las masas. Baldwin, cumplió a la perfección el papel que se esperaba de él. Tras gobernar brevemente en 1923, formó nuevo gobierno con posterioridad a la gran victoria de su partido en las elecciones de 1924 (48,3 por 100 de los votos y 419 escaños; laboristas: 33 por

⁶Ibidem, pág. 66.

⁷ BLASCO LAHOZ, José Francisco, et.al. Curso de Seguridad Social, Séptima edición, Tirat Lo Blanch, España, 2000, pág. 98.

100 y 151 escaños; liberales, 17,6 por 100 y 40 escaños) y gobernó hasta junio de 1929⁸. Baldwin trajo un nuevo estilo de gobierno. Proyectó la imagen del hombre tranquilo y apacible, de costumbres tradicionales y sencillas (la casa en el campo, la pipa, las veladas en torno a la chimenea, la pesca en el río), la imagen de un político de la conciliación y del consenso que cifraba las aspiraciones del gobierno en el trabajo honrado y en el mantenimiento de la tranquilidad social. Su política exterior, que dirigió Austen Chamberlain, buscó la colaboración con Francia y Alemania, favoreció el clima internacional de distensión que inspiraron los pactos de Locarno (1925) y Kellogg-Briand (1929), e impulsó la transformación del Imperio en una Confederación de Dominios Autónomos⁹.

El gobierno Baldwin rebajó la edad de jubilación (de los 70 a los 65 años). Extendió la cobertura del seguro de desempleo. Concedió el voto a todas las mujeres mayores de 21 años.

Para 1936 en Francia, se respiraba un aire de desestabilización política, ya que el jefe de los socialistas, León Blum¹⁰, ocupó el poder y con ello una serie de dificultades. La clase obrera se puso de manifiesto en numerosos paros laborales, durante los cuales diversas fábricas fueron ocupadas por los huelguistas. Con ello se adoptaron importantes reformas sociales: aumento de salarios, 40 horas de trabajo a la semana, vacaciones pagadas.

Por otro lado en España, antes de la aparición de los seguros sociales se puede señalar la existencia de formas voluntarias de protección a través de mutualidades obreras, cofradías, hermandades, sociedades de socorros mutuos, cajas de Ahorro. El Estado limita su papel a la asistencia y a la Beneficencia Pública.

Fue resultado del intervencionismo del Estado, creando en 1908 el Instituto Nacional de Previsión (INP), de los debates doctrinales de los

⁸ Ibidem, pág. 100.

⁹ Ibidem, pág. 101.

¹⁰ Idem.

reformistas sociales y de las Conferencias de Seguros Sociales de 1917 y 1922, donde se empezó a hablar del seguro de vejez y de un seguro de enfermedad. Durante esta etapa inicial se trató de fomentar seguros sociales, todavía de base voluntaria, pero subvencionados por el Estado (libertad subsidiada). Se distinguen así los seguros sociales que cubren riesgos profesionales (ley de accidentes de trabajo de 1900 que muy pronto según la jurisprudencia incluye la enfermedad profesional), de los que cubren riesgos comunes, como el de vejez en 1909.¹¹

En una segunda fase los seguros sociales se van convirtiendo en obligatorios: el de accidente de trabajo se hace obligatorio en el mar en 1922 y, en general, para todas las actividades en la Ley de la Segunda República de 1932 y el del Retiro Obrero también por Real Decreto de 1919.

La Constitución Republicana de 1931¹² en su artículo 46 reconoce los derechos, de los trabajadores a los seguros sociales y en especial al seguro de enfermedad, que no existía todavía, y traza todo un programa de intervención del Estado para crear un Estado social de derecho. Así se creó en 1931 un seguro de maternidad y la caja nacional de paro forzoso.

En España tenemos que Las Leyes Fundamentales incluían a la previsión y los seguros sociales, con un mayor énfasis, pero sin olvidar a la seguridad y a la asistencia. El Fuero del Trabajo, en 1938, señalaba: la previsión proporcionara al trabajador la seguridad de su amparo en el infortunio (X-I); el Fuero Juzgo, en 1945 añadía a la expresión anterior el reconocimiento por el Estado del “derecho a la asistencia en los casos de... y demás riesgos que pueden ser objeto de seguro social” (artículo 28).

La consagración constitucional la tenemos en la Ley de Bases, de 28 de diciembre de 1963, había de llamarse de la Seguridad Social, así como las

¹¹ ALMANSA PASTOR, José M., Ob.Cit., pág. 68.

¹² Idem.

normas previas de su planificación las posteriores que la articulan y la desarrollan.¹³

El sistema de los seguros sociales se desarrolla con las siguientes características en España en esta época: de acuerdo con las pautas del modelo asegurativo, profesional, previsional, dirigidos sobre todo a los trabajadores por cuenta ajena, para garantizar una mínima protección a los que no superasen determinado nivel de rentas, de acuerdo con técnicas actuariales de capitalización todavía con una gestión en gran parte privada (entidades colaboradoras) coordinadas por el INP.

En este período hay que distinguir dos etapas: las que van hasta 1963 y la reforma y sistematización de los seguros sociales de ésta fecha hasta la transición democrática.

Se continuó con la doble rama de riesgos comunes y profesionales:

Las profesionales se regulan de nuevo a través de la nueva Ley de Accidentes de Trabajo de 1955 y se crea una regulación específica de las enfermedades profesionales en 1947 (y modificaciones de 1961 y 1962). Pueden participar en la gestión de los riesgos profesionales las empresas mercantiles y mutualidades privadas.

En cuanto a los riesgos comunes: aparecen nuevos Seguros Sociales como el de enfermedad (1942), el de vejez e invalidez (SOVI) (1939 y 1955), los subsidios familiares (1938), gestionados por el INP, que se convierte en entidad gestora centralizada.¹⁴

Y en esta rama los seguros sociales se completaban por sectores de actividad mediante un segundo escalón de protección social obligatoria, pero de tipo profesional, complementaria, gestionando por un sistema de Mutualidades laborales (al amparo de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo

¹³ Ibidem, pág. 170.

¹⁴ Ibidem, pág 70.

de 1942 y del Reglamento del Mutualismo de 1954) para completar jubilación, viudedad y orfandad, larga enfermedad y cargas familiares.

El sistema se caracterizaba por su excesiva fragmentación y diversificación, no sólo entre riesgos comunes y profesionales, sino dentro de los primeros entre los dos tramos: así, por ejemplo, en jubilación de un lado el SOVI, exigía 5 años de cotización y 65 años, mientras en el Mutualismo laboral se exigían 10 años, pero la edad se adelantaba a los 60 años. La aprobación de la Constitución de 1978 supone un cambio decisivo en la evolución histórica de la seguridad social. El marco constitucional reconoce un régimen público de Seguridad Social de tipo contributivo, de otra introduce conceptos nuevos, como el asistencial o no contributivo y reconoce por primera vez, si bien fuera de la misma, los niveles privados complementarios.¹⁵

En 1955 los distintos grupos parlamentarios aprobaron un Informe sobre las perspectivas de la Seguridad Social en España, los llamados Pactos de Toledo de 1995 (Pleno del Congreso de 6 de abril de 1995), que han sido objeto de aplicación por acuerdo gobierno-sindicatos de octubre de 1996 y que se han traducido en una nueva reforma de la seguridad social, la Ley 24/1997, de 15 de julio, desarrollada por RD1647/1997 de 31 de octubre, que supone, ante ciertos planteamientos catastrofistas sobre su viabilidad financiera, una defensa del sistema público de pensiones, y el comienzo de una nueva fase de racionalización en la línea de la Ley 26/1985, estableciendo también una nueva forma de determinación del concepto de Invalidez (no previsto en los Pactos) de calcular la pensión de jubilación y una separación de las fuentes de financiación, entre prestaciones de tipo contributivo, a financiar por cuotas y las de tipo no contributivo, más la asistencia sanitaria, a financiar por impuestos.¹⁶

2.2. Argentina.

¹⁵ BLASCO LAHOZ, José Francisco, et. al. Curso de Seguridad Social, Séptima edición, Tirat Lo Blanch, España, 2000, pág. 67.

¹⁶ *Ibidem*, pág 56.

Los antecedentes de la previsión argentina los encontramos en la época colonial, en las pensiones, mercedes y donativos que se concedían a determinados funcionarios o para recompensar a quienes habían luchado por la causa nacional.¹⁷

Las primeras leyes estableciendo jubilaciones se sancionaron para los miembros de la Corte Suprema de Justicia y Jueces de Sección, para el personal docente, empleados de la Administración Pública y magistrados.

Pero, el régimen jubilatorio sistemáticamente organizado se inicia en 1904, con la creación de la caja de jubilaciones y pensiones para empleados públicos. Le siguió el régimen para ferroviarios (1915) y luego para el personal de servicios públicos (1921), bancarios (1923), periodistas (1939), personal de la navegación (1939), empleados de comercio (1944), personal de la industria (1946), rurales (1954), empresarios (1954), profesionales universitarios (1954), trabajadores independientes (1954) y personal del servicio doméstico (1956).¹⁸

A partir del 1 de enero de 1969, todos los regímenes jubilatorios nacionales fueron concentrados en sólo dos: a) para trabajadores en relación de dependencia (ley 18.037), y b) para trabajadores autónomos (ley 18.038), administrados por tres cajas nacionales de previsión. En la actualidad ésta estructura de organización ha sido modificada por el régimen instituido por la Ley 24.241.

El sistema federal de gobierno permite que existan también regímenes jubilatorios para empleados públicos de las provincias y de las municipalidades, por lo que algunas provincias han creado regímenes de previsión para profesionales que son compatibles con los vigentes en el orden nacional.

Los organismos que intervienen en la Seguridad Social, específicamente en los regímenes jubilatorios los presentamos a continuación.

¹⁷ RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Astrea, Argentina, 1993, págs. 674, 675.

¹⁸ *Ibidem*, pág 679.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Tiene a su cargo la conducción del régimen nacional de jubilaciones y pensiones, de asignaciones familiares y desempleo.

Administración Nacional de Seguridad Social.¹⁹ Tendrá facultades para administrar y controlar la recaudación de los fondos correspondientes a los regímenes nacionales de jubilaciones y pensiones, ya sea en relación de dependencia como autónomos, de subsidios y asignaciones familiares y del Fondo Nacional de Empleo, así como la fiscalización de su cumplimiento por parte de los responsables.

Ahora en cuanto, a los beneficios jubilatorios se tiene que son personalísimos; no pueden ser enajenados; son inembargables con la excepción de cuotas por alimentos; son imprescriptibles; dichas prestaciones de reparto se encuentran sujetas a deducciones realizadas por autoridad judicial o administrativa por concepto de cargos provenientes de créditos a favor de organismos de seguridad social o por la percepción indebida de haberes de jubilaciones, pensiones, retiros o prestaciones no contributivas y su monto no podrá ser mayor del 20% del haber mensual de la prestación.

La ley 24.241, sancionada el 23 de septiembre de 1993, promulgada parcialmente el 13 de octubre de 1993, mediante el decreto 2091/93 y publicada en el Boletín Oficial del 18 de octubre de 1993, instituyó el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), incorporado al Sistema Único de Seguridad Social (SUSS).²⁰

Misma que fue modificada por las leyes 24.347 y 24.463, ésta última denominada de solidaridad previsional. Cubriendo así las contingencias de: vejez, invalidez y muerte.

¹⁹ ACKERMAN, M. E. et. al. (colaboradores), Ob. Cit., pág 741.

²⁰ Ibidem, pág 745.

Se conforma el Sistema Único de Seguridad Social por dos regímenes: *A) Régimen previsional público o de reparto y B) Régimen de capitalización individual*. Ahora ambos coinciden en lo siguiente: tienen alcance universal; afiliación obligatoria; la edad mínima de jubilación para hombres de 65 años y para mujeres 60 años; el aporte personal para trabajadores dependientes es del 11% sobre remuneración, autónomos el 27% sobre renta presunta; la contribución patronal es de 16% sobre remuneración; la recaudación es realizada por el Estado.

A) Régimen previsional público o de reparto. Se encuentra a cargo del Estado. Las prestaciones que comprende son:

- a) Básica Universal. Sólo se puede recibir una vez. A partir de los 65 años, hombres, y 60 mujeres; con 30 años laborados.
- b) Compensatoria. Se percibe una vez. Mismos años de edad que la anterior y al igual los años laborados.
- c) Adicional por permanencia. Se percibe una vez. Edad y aporte similar a los anteriores.
- d) Cobertura de retiro por invalidez y pensión por fallecimiento. Se percibe 16% sobre salario, 11% dependientes y 11% autónomos, que opten por éste régimen.
- e) Prestación por edad avanzada, financiamiento, contribución patronal, aporte de autónomos, aporte personal, impuestos con afectación específica. Se percibe lo mismo que la anterior.

B) Régimen de capitalización. La operación se encuentra a cargo de las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones; capitalización individual; libre elección.

2.3. México.

El siglo XIX se caracteriza no sólo por la aparición de nuevos instrumentos provisionales de importancia, sino también, porque en él se

sientan las bases que determinarán el seguimiento de nuevas formas de protección social: primero, la previsión social, más tarde la seguridad social, y como brazo ejecutor de una y otra, los seguros sociales.

Al realizarse diversas consideraciones por la clase trabajadora nace la previsión social, que puede ser entendida como:

“La política de las instituciones que se proponen atribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y asegurarle contra la consecuencia de los riesgos naturales y sociales susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y ganancia”.²¹

Las diversas formas de protección social, según Oscar Ramos Álvarez²², nacieron de la experiencia de la primera y así sucesivamente y con el propósito de superar las ventajas que presentaba su antecesora, además de presentar nuevos horizontes. Con la salvedad, de que ninguna de esas formas de auxilio al prójimo fue suprimida por sus proscritas, ni suprimió a sus precedentes, esto es, la caridad, la beneficencia y la asistencia pública.

La previsión social se nutrió de ellas para elaborar su propia manera de ser como forma colectiva de vida y coexiste con sus nodrizas, pero sin confundirse con ellas.

En palabras de Miguel Ángel Cordini, los hechos que hicieron posible el desarrollo de la previsión social son los que a continuación se mencionan:

“En primer lugar, el riesgo se proyecta a la categoría de hecho social. Ello se debe a tres factores: en primer término, se debe destacar de la nueva estructura económica propia del industrialismo dio lugar a una cantidad de riesgos hasta entonces insospechados. Piénsese, por ejemplo, en la desocupación como una resultante de la economía; en los accidentes de

²¹ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Volumen II, Porrúa, México, 1966, pág. 11.

²² RAMOS ALVÁREZ, Oscar Gabriel, Ob. Cit., pág. 139.

trabajo como consecuencia del maquinismo y en los infortunios en general como resultado de las meras técnicas aplicadas.

En segundo término, se puso de manifiesto que estas consecuencias son el resultado de situaciones impersonales, en el sentido de que no se debe imputar la culpa a alguien en particular. Y en tercer término, se llegó a reconocer que tanto por sus resultados cuantitativos como cualitativos, el riesgo llega a constituir un elemento perturbador y disasociador que conspira contra la paz social”.²³

El segundo de los hechos apreciables que trajo consigo el siglo XIX consistió en que las proyecciones cualitativas y cuantitativas del riesgo pusieron en relieve, por una parte, la insuficiencia de los métodos de protección tradicionales para cubrir las necesidades que originaba el industrialismo y, por otra, la urgencia de promover medidas preventivas.

El tercer dato relevante, en esta materia radica en el convencimiento generalizado de que el Derecho Común, al fincar la posibilidad de resarcimiento en la responsabilidad culposa, resultaba inoperante para poner remedio a dichas situaciones.²⁴

Mario de la Cueva²⁵ considera que la doctrina de la responsabilidad en el Derecho Civil ha sido, a lo largo de su historia:

“Una aplicación de las ideas individualistas y tuvo por fundamento último, los principios de la autonomía de la voluntad y del libre albedrío: el término responsabilidad sirve para designar la obligación de reparar el daño o perjuicio causado a una persona; y la doctrina de la responsabilidad determina quiénes y en qué circunstancias están obligados a la reparación.

²³ CORDINI, Miguel Ángel, Derecho de la Seguridad Social, Eudeba, Argentina, pág. 16

²⁴ PATIÑO CAMARENA, E. Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Oxford, México, 1999, pág. 96.

²⁵ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Volumen II, Porrúa, México, 1966, pág. 13.

La doctrina de la responsabilidad subjetiva supone los siguientes elementos: en primer término se debe tratar de un hecho del hombre (acto abstención). El segundo elemento de la responsabilidad es el daño o perjuicio causado a otra persona... si faltan el daño o perjuicio, no hay nada que reparar. Un tercer componente es la violación de un derecho ajeno; quien actúa en los límites de su derecho no puede ser responsable ante un tercero. Se anuncia también este requisito diciendo que sin el previo incumplimiento de una obligación, nadie puede ser declarado responsable, porque faltaría el fundamento de la imputabilidad. El cuarto elemento es la noción de culpa...el incumplimiento de la obligación corresponde a falta del deudor, o sea, que en el incumplimiento de la obligación existe culpa del deudor.

Dentro de éste sistema la responsabilidad de los empresarios resultaba ilusoria: para que prospere una acción, debían probar los trabajadores: 1º la existencia del contrato de trabajo y que se trataba de un hecho del hombre; 2º que el obrero había sufrido un accidente; 3º que este ocurrió como consecuencia del trabajo desarrollado, y 4º que el accidente era debido a la culpa del patrón”.²⁶

Con todo ello, se abandono la teoría de la responsabilidad subjetiva para dar lugar al riesgo profesional y más tarde a la del riesgo objetivo.

Mario de la Cueva, nos indica que el riesgo profesional se integra con los siguientes principios fundamentales: “a) la idea del riesgo profesional, fundamento de la responsabilidad del empresario; b) la limitación del campo de aplicación de la ley a los accidentes de trabajo; c) la distinción entre caso fortuito y fuerza mayor; d) la exclusión de la responsabilidad del empresario cuando el accidente es debido a dolo del trabajador ; e) el principio de la indemnización *forfataire*; f) la idea de que el obrero tiene únicamente que acreditar la relación entre el accidente y el trabajo”.²⁷

²⁶Ibidem, pág. 124.

²⁷ Ibidem, pág. 10.

La teoría del riesgo profesional se fue ampliando hasta llegar a lo que se conoce como la teoría del riesgo objetivo. Con lo cual ambas teorías permitieron el nacimiento de la previsión social, la primera por consideración al riesgo profesional que surgía con el maquinismo y la segunda por la idea de que el patrón al crear un riesgo, debe responder por los daños y perjuicios que sufren los trabajadores por tal motivo o en ejercicio del trabajo.

Se consideró que tanto la previsión social como la seguridad social se desarrollaron de la consideración de que si el riesgo, fenómeno social, es producto de la estructura económica y social imperante, y en sus proyecciones afectan no sólo la paz, sino también al bienestar social, entonces evitar los riesgos, o al menos atenuar sus estragos, le corresponde a la sociedad, a través de los esfuerzos que de manera conjunta aporten todos los miembros de la comunidad.

De forma generalizada se consideró que:

“Todo ciudadano tiene la obligación de trabajar en interés de la sociedad todo el tiempo que pueda, y cuando por cualquier motivo se quede sin trabajo, tiene derecho a esperar una remuneración de cuantía apreciable que le permita mantener un razonable nivel de comodidades y dignidad...una remuneración que habrá de tener la condición de derecho inalienable, no sujeto a ninguna prueba acerca de sus posibilidades o necesidades.”²⁸

Es por ello, que la historia contemporánea de la seguridad social comprende tres periodos definidos: el primero, que abarca los decretos, planes y programas que se suceden de 1906 a 1917 y que traducen el propósito de realizar las reformas económicas y sociales indispensables para mejorar las condiciones materiales y culturales de la clase trabajadora; el segundo comprende de 1917 a 1943, período durante el cual se concibe, madura y concreta la modalidad organizativa que adopta la seguridad social en nuestro país, y la tercera se inicia en 1943, con la creación del IMSS, y comprende la

²⁸ Ibidem, pág. 25.

suma de acciones efectuadas a partir de entonces por dicho organismo así como por el ISSSTE, el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), y el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE), los cuales se inscriben en el marco de la seguridad social integral.²⁹

Como resultado de éstas reivindicaciones, se incorporó a la Constitución el título sexto relativo al trabajo y a la previsión social que contiene el artículo 123 fracción XXIX, que en sus orígenes estatuyó que “se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros análogos...” misma que fue reformada por medio de la publicación realizada en el Diario Oficial de la Federación de 6 de septiembre de 1929, que indica “se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social...”

Acontecimientos que dieron lugar a que en 1938 se diera a conocer un proyecto de Ley de Seguro Social y más tarde, el 19 de enero de 1943, con el presidente de la República, general Manuel Ávila Camacho, se expidió la primera LSS, por lo que el 31 de diciembre de 1974 se reformó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional y creó el Instituto Mexicano del Seguro Social.³⁰

El 5 de diciembre de 1960 el propio artículo 123 constitucional tuvo una modificación particularmente importante al escindirse en dos grandes grupos, el “A” que contiene la regulación original vigente en esa fecha y la introducción del “B” destinado a regular las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión (Estado federal) y el Distrito Federal y sus trabajadores. Con esta reforma la LSS queda reservada a los trabajadores regulados por el apartado “A”.

2.4. Los inicios del Instituto Mexicano del Seguro Social

²⁹Instituto Mexicano del Seguro Social, Antecedentes de la Ley del Seguro Social, IMSS, México, 1970, pág 78, 86, 99.

³⁰ Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS 1943-1983. Cuarenta años de Historia, Delmos, México, 1983, pág. 25.

La LSS de 1943, instrumento legal en el que encuentra su creación el IMSS, se creó con el Presidente Manuel Ávila Camacho, quien nombró una Comisión Redactora en 1941, misma que entregó un anteproyecto 13 meses después. Los organismos internacionales aprobaron cautelosamente el proyecto de la LSS, que admitido por el Congreso de la Unión en diciembre de 1942, fue promulgado en enero de 1943.

Así, el Seguro Social Mexicano nace del pensamiento revolucionario, que se expresó en las sesiones del Congreso Constituyente de 1916, en ocasión de los debates suscitados por los proyectos relativos a la legislación del trabajo. “Los constituyentes descubrieron las limitaciones de las garantías individuales, incapaces de proteger la dignidad de los trabajadores en la segunda mitad del siglo XIX “. ³¹

2.4.1 Ley del Seguro Social (1943 y 1973).

Entre los antecedentes más relevantes cabe destacar lo siguientes: el proyecto del General de Álvaro Obregón para crear un seguro obrero, cuya administración correría a cargo del Estado, quien debería vigilar el cumplimiento de la fracción constitucional correspondiente; el proyecto sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se presentó en 1925 a discusión de la Cámara de Diputados y a través del cual se proponía la creación de un Instituto constituido con representación tripartita, que debería operar con fondos aportados por el sector empresarial; La Ley de Pensiones Civiles de Retiro, de 1925, que protegía a los empleados públicos y a su familiares por medio de los seguros de vejez, riesgo profesional, inhabilitación producida por enfermedad general y ayuda para gastos funerarios; La Ley de Retiros y Pensiones del Ejército y la Armada Nacionales, promulgada por el General Calles en 1925 y a través de la cual se conferían a los militares y sus familiares protecciones y beneficios semejantes; La Ley General de

³¹ Instituto Mexicano del Seguro Social, Antecedentes de la Ley del Seguro Social, IMSS, México, 1970, pág. 33.

Instituciones de Seguros de 1935,³² que incluía un título respectó de las sociedades mutualistas, a las que facultaba para practicar operaciones de seguro, pero sin propósitos de lucro, razón por la cual tan sólo se permitía practicar los cobros que les permitieran cumplir sus compromisos con los asegurados.

En la exposición de motivos de la LSS, encontramos:

“En el desempeño de sus labores, el obrero se halla constantemente amenazado por la multitud de riesgos objetivamente creados por el equipo mecánico que maneja, o por las condiciones del medio en que actúa, cuando tales amenazas se realizan, causando accidentes o enfermedades, fatalmente acarrearán la destrucción de la base de la economía de la familia. Lo mismo ocurre en otros riesgos no considerados como profesionales, tales como las enfermedades generales, la invalidez, la vejez o la muerte prematura, que si bien a todo ser humano amenazan, es entre los trabajadores donde mayores estragos causan cuando se realizan, por cuanto que para el hombre que no tiene otro ingreso que la retribución del esfuerzo personal que se desarrolla, todo acontecimiento que paralice su actividad aniquila sus posibilidades de adquisición”.³³

La iniciativa de Ley de 1942, expedida el 31 de diciembre de 1942 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943³⁴, propuso como aportación un porcentaje del 12% sobre el total de los sueldos de los trabajadores, que representa el 100% de las cuotas en forma inicial más los incrementos a lo largo de los años, integrados de la siguiente forma:

- A) El patrón debe aportar el 50% de las cuotas del porcentaje anterior, que representó un 6% sobre el sueldo de los trabajadores, más los incrementos a las primas. Del aporte patronal se destinará un 3% para la

³² Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS 1943-1983. Cuarenta años de Historia, Delmos, México, 1983, pág. 27.

³³ Idem.

³⁴ RACASPE, Lo que no se ha dicho del IMSS, RACASPE, México, 2004, pág. 6.

atención de las enfermedades y la maternidad, y el otro 3% para atender el seguro de invalidez, vejez, y muerte.

B) Al obrero le corresponde aportar el 25% de las cuotas del porcentaje fijado que representó el 3% sobre sus sueldos, más el incremento a lo largo de los años.

C) Al Estado le corresponde aportar el 25% de las cuotas del porcentaje pactado, siendo en su inicio del 3% sobre el sueldo de los trabajadores, más el incremento a las primas. De dicha contribución se destinará el 1.5% a la atención del seguro de enfermedades y maternidad y el 1.5% a la atención del seguro de invalidez, vejez y muerte.

Artículo 63. (Ley de 1943). “A los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad, las cuotas que se señalan en la siguiente tabla:

Salario diario			Cuota semanal	
Grupo	Más de	Hasta	Del Patrón	Del Asegurado
I	\$.....	1.00	\$0.16	\$0.08
II	1.00	2.00	0.32	0.16
III	2.00	3.00	0.52	0.26
IV	3.00	4.00	0.74	0.37
V	4.00	6.00	1.04	0.52
VI	6.00	8.00	1.48	0.74
VII	8.00	10.00	1.90	0.95
VIII	10.00	12.00	2.32	1.16
IX	12.00	2.74	1.37

Artículo 64 (ley de 1943). “La contribución del Estado para el seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad, será igual a la mitad del monto total de las cuotas pagadas por los patrones, el Estado entregará anualmente la cantidad correspondiente a su contribución, pero hará anticipos mensuales a cuenta de la misma” .³⁵

La tabla anterior aplica también para el artículo 96 que se refiere al seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (IVCM).

³⁵ Ibidem, pág. 22.

Encontramos en la tabla anterior que en el cálculo que se hizo, se tomaron en cuenta el salario mayor (hasta); pero no así los porcentajes del 3% del patrón y por consecuencia la mitad de las aportaciones que le corresponden al trabajador y al Estado. Por lo cual colocamos como ejemplo lo que correspondía pagarse según la misma tabla.

Tabla del texto original, artículo 63 de la ley 1943								
Grupo	Salario diario		Cuota semanal					
	Más de	Hasta	Del patrón	%	Del Asegurado %		Del Estado %	
I	\$...	\$1.00	\$0.16	2.25	\$0.08	1.13	%0.08	1.13
II	1.00	2.00	0.32	2.25	0.16	1.13	0.16	1.13
III	2.00	3.00	0.52	2.50	0.26	1.25	0.26	1.25
IV	3.00	4.00	0.74	2.65	0.37	1.33	0.37	1.33
V	4.00	6.00	1.04	2.50	0.52	1.25	0.52	1.25
VI	6.00	8.00	1.48	2.65	0.74	1.33	0.74	1.33
VII	8.00	10.00	1.90	2.70	0.95	1.35	0.95	1.35
VIII	10.00	12.00	2.32	2.75	1.16	1.38	1.16	1.38
IX	12.00	13.00	2.74	3.00	1.37	1.50	1.37	1.50
Totales			\$11.22		\$5.61		\$5.61	

Tabla que debería aplicar con base al 3% de ley (artículo 63)								
Salario diario			Cuota semanal					
Grupo	Más de	Hasta	Del patrón	%	Del asegurado	%	Del Estado	%
I	\$...	\$1.00	\$0.21	3.00	\$0.11	1.50	\$0.11	1.50
II	1.00	2.00	0.42	3.00	0.21	1.50	0.21	1.50
III	2.00	3.00	0.63	3.00	0.32	1.50	0.32	1.50
IV	3.00	4.00	0.84	3.00	0.42	1.50	0.42	1.50
V	4.00	6.00	1.26	3.00	0.63	1.50	0.63	1.50
VI	6.00	8.00	1.68	3.00	0.84	1.50	0.84	1.50
VII	8.00	10.00	2.10	3.00	1.05	1.50	1.05	1.50
VIII	10.00	12.00	2.52	3.00	1.26	1.50	1.26	1.50
IX	12.00	..(13.00)	2.73	3.00	1.37	1.50	1.37	1.50
Totales			\$12.39		\$6.20		\$6.20	

Observamos que no se recaudaba el porcentaje señalado en Ley, sino uno inferior.

Con posterioridad la LSS de 1943 sufrió varias reformas legales (en los años 1944, 1945, 1946, 1959, 1970 y 1971), con la finalidad de extender los servicios de la Seguridad Social a un mayor número de mexicanos, ampliar la cobertura a otras circunscripciones territoriales, cubrir un número mayor de contingencias y mejorar la cobertura ya existente.³⁶Teniendo como efecto la alteración de cuotas al IMSS, por lo que a continuación se comentara en una forma breve en que consistieron las reformas respectó este último punto.

El 30 de diciembre de 1947³⁷ el Presidente Miguel Alemán modifica la tabla de aportaciones; convirtiendo los grupos numéricos en alfabéticos, así mismo aumenta los grupos y montos bases de cotizaciones de 9 a 11 salarios de la A la K, sin considerar de nuevo para el cálculo el 3% omitido en la LSS de 1943. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 31 de diciembre de 1947.

Un aumento de primas y la no aplicación correcta de porcentajes planteados en la creación del IMSS con la ley de 1943.

El 3 de febrero de 1949³⁸, el Presidente Miguel Alemán cambió nuevamente la tabla, subiendo el porcentaje en el ramo de enfermedad y maternidad del 3 al 4%, dejando con el 3% al ramo de IVCM, y estipuló un salario promedio que serviría para las bases de cálculo en las cotizaciones. Reformas publicadas en el DOF el 28 de febrero de 1949.

El 29 de diciembre de 1956³⁹, el Presidente Adolfo Ruiz Cortínes debido a los incrementos de los salarios, modifica la tabla por no ser aplicables a los salarios anteriores, aumenta los grupos de cotizaciones en lugar de 11 a 14 de la A a la N, sin tocar el porcentaje del seguro de enfermedades y maternidad que continuo para los patrones con el 4% como el ramo de IVCM en 3% sobre el salario promedio. DOF 31 de diciembre de 1956.

³⁶ PATIÑO CAMARENA, E. Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Oxford, México, 1999, pág. 105.

³⁷ RACASPE, Ob. Cit., pág. 27

³⁸ Ibidem, pág. 31.

³⁹ Ibidem, pág 33.

El 30 de diciembre de 1959⁴⁰, Adolfo López Mateos con motivo de los incrementos de salarios mínimos vuelve a modificar la tabla de cotizaciones disminuyendo los grupos de 14 a 12, de la E a la P y suprime los grupos alfabéticos de la A a la D, así también, aumenta el porcentaje de cotizaciones de 4 a 4.5% en el ramo de enfermedad y maternidad, y en el ramo de IVCM deja al patrón con el mismo porcentaje de 3%. DOF 31 de diciembre de 1959.

El 30 de diciembre de 1965⁴¹, el presidente Gustavo Díaz Ordaz, transforma la tabla de cotizaciones, disminuyó el porcentaje del Estado del 50% del total de la cuota patronal al 20%, y le incrementa el porcentaje al patrón, en esta ocasión sin beneficiar al Seguro Social. DOF 31 de diciembre de 1965.

Con relación a la aportación de los trabajadores, se mantuvo el mismo porcentaje anterior, el patrón aportará el 5.63%, el trabajador el 50% del 4.5% que aportaba anteriormente.

El 30 de diciembre de 1970⁴², Luis Echeverría Álvarez, por no considerar aplicable la tabla de cotizaciones, vuelve a modificarla, dejando sin efecto los grupos E, F, G, aumentando los grupos R, S, T, U, en lugar de 12 grupos aumenta uno, 13 grupos de la H a la U dejando este último con base de cotizaciones de promedio de \$250.00. Reformas publicadas en DOF el 31 de diciembre de 1970.

Más tarde en 1973, se presentó una iniciativa de reforma a la Ley, en la que se precisó que la Seguridad Social se debía ampliar y consolidar. Algunas reformas que modificaron el texto inicial son: "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesantía involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los

⁴⁰ Ibidem, pág. 39.

⁴¹ Ibidem, pág. 43.

⁴² Ibidem, pág. 54.

trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

Dando así a la LSS, facultad para realizar disposiciones necesarias para su buen funcionamiento y cumplimiento, por la necesidad que tenía el Estado de proteger la salud y conservar la vida de todo ciudadano, en principio era el fin, de ahí que le dio un carácter público ya que la necesidad a satisfacer era pública.

El 26 de febrero de 1973⁴³, Luis Echeverría Álvarez volvió a cambiar la tabla de cotizaciones, suprimió grupos de cotización y creó el grupo W. Decretando como tope máximo 10 veces el salario mínimo. Alteró lo tabla en los grupos E y M. Con la aportación patronal de 5.625% y el porcentaje del obrero a 2.250%, para el ramo de IVCM, el porcentaje del patrón queda con 3.75% y el obrero con 1.50%. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973.

La Ley de 1973, fue objeto de una serie de reformas, publicadas en el Diario Oficial de la Federación las fechas 31 de diciembre de 1974, 19 de diciembre de 1980, 31 de diciembre de 1981 y 11 de enero de 1982.

El 23 de diciembre de 1974⁴⁴, Luis Echeverría Álvarez suprimió dos grupos de la tabla de cotizaciones, con motivo de no ser aplicables para quedar un total de 11. DOF 31 de diciembre de 1974.

El 2 de mayo de 1986⁴⁵, Miguel de la Madrid Hurtado, suprime la tabla de cotizaciones y decretó con base en los salarios de los trabajadores, que se aplicarían los porcentajes que indica el artículo 114 y 177, artículos que incrementan los porcentajes de cotización del patrón, dejando con la contribución anterior a los trabajadores y en forma definitiva reduce la cuota del

⁴³ Ibidem, pág. 57.

⁴⁴ Ibidem, pág. 61.

⁴⁵ Ibidem, pág. 67.

Estado del 20% al 7.143%. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de mayo de 1986.

El 4 de enero de 1989⁴⁶, Carlos Salinas de Gortari, con base en la crisis económica que atravesaba el país, incrementó las aportaciones al Seguro Social, transformó los porcentajes de cotización en el ramo de seguro de enfermedad y maternidad, sin modificar el ramo IVCM.

Se cambió, el artículo 114, incrementando la cuota patronal que era de 6.30% a 8.40% del salario diario base de cotización y la obrera del 2.25% al 3.00%.

El 27 de diciembre de 1990⁴⁷, Carlos Salinas de Gortari, varió los porcentajes en el ramo IVCM, esta vez, perjudicando al IMSS, al modificar las pensiones con salario mínimo.

Con el cambio a la LSS, en 1992, Carlos Salinas de Gortari, cumplió con el decreto de las pensiones. Se eleva la cuantía mínima de las pensiones establecida en el artículo 168 de la ley del IMSS del 80 al 90% del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. DOF 29 de junio de 1992.

Decreto que inició en 1990 y terminó de mudarse en 1994, años que acabaron con las reservas del Seguro Social, hasta que se reformó la Ley enviando las pensiones a las AFORES.

El 13 de julio de 1993⁴⁸ se reforma la LSS, aumentando a 100% las pensiones con salario mínimo, así como la incorporación de los productores de caña de azúcar al régimen de cobertura. Se incrementó los porcentajes de cotización en los ramos de seguro de enfermedades y maternidad, patrón de 8.40 a 8.750%, trabajador de 3 a 3.125%; para el seguro IVCM, patrón de 5.60 a 5.950%, trabajador de 2 a 2.125%.

⁴⁶ Ibidem, pág. 74.

⁴⁷ Ibidem, pág. 77, 78 y 79.

⁴⁸ Ibidem, pág. 83, 84 y 85.

Para 1995, se creó nueva iniciativa de Ley, debido a que el IMSS se encontraba en una crítica situación financiera. Ley que fue aprobada y que entró en vigor en 1997. En la exposición de motivos de esta última encontramos:

“México ha empezado a vivir un proceso de transición demográfica consistente en que ha aumentado la esperanza de vida paulatinamente han disminuido las tasas de natalidad y mortalidad, teniendo por resultado el crecimiento de la población y de la edad promedio de ésta. El aumento en la esperanza de vida implica que más gente llegue a la edad de retiro y que el número de años durante los cuales se paga una pensión se incremente sustancialmente, prolongándose el tiempo en el que se ofrece la atención médica respectiva, precisamente en la edad en que resulta más necesaria y también más costosa”.⁴⁹

Al igual se señala, que el ramo IVCM enfrenta serios problemas de desfinanciamiento. Debido a que en la trayectoria institucional de cinco décadas se han efectuado transferencias de recursos entre los distintos ramos de aseguramiento, de manera especial en los ramos de IVCM, y guarderías para apoyar al de enfermedades y maternidad, el cual ha operado prácticamente desde su inicio con déficit financiero. Por tanto, IVCM no cuenta con las reservas líquidas necesarias.

Se encontraba el Instituto en la peor de las circunstancias: un sistema inviable financieramente que ha otorgado pensiones dignas y que por si mismo es incapaz de garantizar las prestaciones que por Ley tienen derecho los pensionados y cotizantes actuales.

Se enfatiza que la inflación ha repercutido negativamente en el monto de las pensiones, ya que éstas se calculan con base en el promedio de los salarios nominales de los últimos cinco años. Aunque un trabajador haya

⁴⁹ Instituto Mexicano del Seguro Social, Antecedentes de la Ley del Seguro Social, IMSS, México, 1970, pág. 41.

mantenido el mismo nivel de salario real en este periodo laboral, obviamente, su salario nominal de cinco años antes será mucho menor que el último que percibió, por lo que el salario promedio para estimar la pensión es menor del que realmente percibía en dichos años. Como resultado en 1995, el 90% de los pensionados recibían la cuantía mínima, por lo que este sistema no ha retribuido equitativamente a los trabajadores.

Por igual, se asegura que en el ramo de enfermedades y maternidad, el Instituto ha enfrentado crónicamente una insuficiencia financiera desde su creación en 1943, si mencionamos que la cuota fue calculada sólo para dar protección al trabajador, y que más tarde se extendió a familiares directos, lo cual generó un déficit económico, mismo que ha sido cubierto con los remanentes de IVCM, así como de guarderías. Es menester señalar que las enfermedades infecciosas han disminuido, en tanto que las enfermedades crónico degenerativas, aumentan, como ejemplo, tenemos la diabetes mellitus, misma que requiere un tratamiento durante toda la vida.

Otro aspecto que se debe tomar en cuenta con relación al desfinanciamiento que sufre el IMSS, son los esquemas modificados de aseguramiento, mismos que han permitido la incorporación de diversos grupos tales como trabajadores estacionales del campo; miembros de sociedades locales de crédito ejidal; productores de caña de azúcar y sus trabajadores; henequeneros del estado de Yucatán; tabacaleros; algodoneros de la Comarca Lagunera; cafeticultores; billeteros de lotería; candelilleros; etc. Los cuales no obstante su condición irregular, ninguno de ellos cuenta con base de financiamiento que los haga autofinanciables.

Es a través de la nueva LSS, que se pretende superar la situación que enfrenta el IMSS y pueda encontrarse en posibilidades de brindar mayor protección, elevar la calidad de sus servicios, ampliar su cobertura y mejorar las condiciones en que se otorgan las prestaciones actuales.

La nueva Ley divide al seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, en dos seguros: invalidez y vida; cesantía en edad avanzada y vejez, agregando a éste último el seguro de retiro⁵⁰.

Por medio del seguro de invalidez y vida se cubren dos riesgos a los que está expuesta una persona durante su vida laboral activa: accidentes o enfermedades no profesionales que impidan al trabajador desempeñar su labor de tal forma que le permita obtener un ingreso similar al que tenía con anterioridad y, por el otro lado, la protección a los familiares y beneficiarios en el caso de muerte del asegurado.

Por su parte el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, sólo es provisional; por lo cual busca prever en un futuro, a efecto de que el trabajador cumpla con el ciclo de su naturaleza, como es la vejez, pueda tener la certeza de vivir de una manera digna y decorosa. Mediante dicho seguro, se forma un fondo cubierto de manera tripartita: trabajador, patrón y gobierno.

Sobre este último, en la exposición de motivos se hace referencia a que: el Gobierno de la República aportará una cuota social a cada cuenta individual por día cotizado, misma que equivaldrá inicialmente a 5.5% de un salario mínimo vigente en el Distrito Federal, cantidad que se actualizará periódicamente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

La LSS nuevamente fue modificada (Diario Oficial de la Federación 20 de diciembre de 2001), para entrar en vigor el 1 de enero de 2001⁵¹, con el fin principal de fortalecer el sistema de pensiones. De acuerdo a la modificación,

⁵⁰ El nuevo sistema de pensiones entro en vigor el 1º de julio de 1997, el cual esta basado en un seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, parte importante de la seguridad social.

Funciones principales: administrar los recursos de las cuentas individuales de los trabajadores, por medio de una sustitución de fondos colectivos por un sistema en el que cada trabajador tendrá una cuenta individual cuyo saldo se utilizara para otorgarle una pensión al momento de retirarse, siempre y cuando cumpla con los requisitos legales, lo que en ella se acumule será suyo al llegar a la edad de retiro de acuerdo a los años que haya trabajado.

⁵¹ Citado por RUEZGA Antonio (compilador), El nuevo derecho de las pensiones en América Latina, N° 3, Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, México, 2005, pág. 368.

ahora le corresponde al IMSS recaudar, administrar, determinar y liquidar las cuotas correspondientes a los seguros establecidos en la ley.

La LSS ofrece un esquema general de pensiones aplicable a todos sus derechohabientes, que ha sido modificado en varias ocasiones. En el caso de los trabajadores del IMSS se encuentran protegidos por el IMSS-Asegurador con las condiciones de la LSS, pero además cuentan dentro de su contrato colectivo de trabajo con un plan de pensiones de reparto complementario, fijado con el IMSS-Patrón, llamado Régimen de Jubilaciones y Pensiones aplicable a los trabajadores del IMSS. Por ello, será necesario conocer el primer contrato colectivo aplicable a los trabajadores del IMSS y logros obtenidos a través de los mismos en los años subsecuentes, en cuanto a prestaciones, de negociación colectiva presentada cada 2 años (399 LFT).

2.4.2. Contrato Colectivo de Trabajo aplicable a los trabajadores del IMSS.

En México, el Contrato Colectivo nace de las exigencias económicas nacionales y de las injusticias de las relaciones puramente individuales de cada trabajador y el empresario; así lo expresa la Exposición de Motivos de la Ley Federal de Trabajo de 1931:

“Nació el Contrato Colectivo de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para realizar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder salario igual...

El contrato colectivo es no solamente la conquista mayor realizada por la idea sindical, sino también la expresión de la solidaridad entre los diversos elementos de la producción. En el contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo”.⁵²

⁵² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Décimo segunda edición, Porrúa, México, 2000, pág. 408.

Lo que no encontramos en la LFT de 1931 es alguna disposición que nos hable de su inderogabilidad o vigencia condicionada, surgiendo dudas.

Por lo cual se determinó por mandamiento constitucional, artículo 123, fracción XXVII, que hace referencia a la irrenunciabilidad de las disposiciones contenidas en la totalidad de las fuentes formales, incluidos los contratos colectivos, que los derechos obtenidos deben ser respetados y obligatorios para el patrón.

Explicación que se apoyo en un párrafo de la Exposición de motivos:

“El artículo quinto fija los caracteres formales del derecho del trabajo: son normas de orden público, circunstancias que les otorga el carácter de derecho imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas”.⁵³

El 6 de abril de 1943 nació el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social con 60 miembros y el 1º de septiembre del mismo año, firmó con la Dirección General del IMSS su primer Contrato Colectivo de Trabajo. Constaba dicha contratación colectiva de 44 cláusulas divididas en 12 capítulos, cuyos títulos eran: Del personal: ingresos, vacantes y movimientos en general; Antigüedades; Escalafones; Reducciones; Renuncias e Indemnizaciones; Disciplinas; Condiciones Generales de Trabajo; Jornada de trabajo; Salarios y tiempo extraordinario; Arrestos y Fianzas; Descanso; Vacaciones y Licencias; De la Higiene del Trabajo; Locales para el Sindicato y su campo de aplicación constreñía a cercanos 80 trabajadores. Se pactan 9 días de descanso obligatorio con goce de sueldo: 1 de enero, 5 de febrero, 1 y 5 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 12 de octubre, 20 de noviembre, 25 de diciembre; 10 días de vacaciones cada seis meses a partir del primer año de servicios. Quince días de incapacidad al año por enfermedad general con goce de sueldo íntegro, 15 días más con medio sueldo y 30 días más sin sueldo. Los castigos y disciplinas para sus agremiados se remitían íntegramente a los que

⁵³ Ibidem, pág. 430.

dictaba la LFT. No se pactó ni cláusula de término de vigencia del contrato, ni cláusula de exclusión.

En la revisión contractual de 1945, se agrega un día más de vacaciones por cada año de servicio hasta llegar a 15. Asistencia médica a los padres del trabajador cuando éste no tiene beneficiarios. La incapacidad al año por enfermedad general con goce de sueldo íntegro se prolonga a 30 días, 30 días más con medio sueldo y 30 días más sin sueldo. En el caso de riesgos profesionales, el subsidio se presentó con salario íntegro hasta que no se declarará la incapacidad total o permanente. Se constituye la cláusula de exclusión. Los trabajadores que manejen personas infecto-contagiosas gozarán de prestaciones iguales a los que gozaban los empleados de la Secretaría de Salubridad y Asistencia.⁵⁴

En lo que respecta a la revisión contractual de 1947⁵⁵, se eleva a 11 días de descanso obligatorio se incluyen 10 de mayo y 14 de septiembre. Se pactó la indemnización por separación injustificada en tres meses de salario y dos días por cada mes cumplido. En cuestiones de invalidez o vejez, la indemnización se pacta en tres meses de salario más las prestaciones de la LSS. En los casos de maternidad, a toda trabajadora, licencia con salario íntegro por 60 días. Las incapacidades por enfermedades generales se prolongaron hasta por 45 días con sueldo íntegro. El personal expuesto a padecimientos infecto-contagiosos y los radicados en zonas insalubres disfrutarán prestaciones superiores en materia de pago de sueldo y vacaciones. Indemnización por fallecimiento del trabajador equivalente a tres meses del último salario. Se logró una compensación económica para el personal que labora en lugares de alto costo de vida. Se pactó con el personal el derecho a 15 minutos para tomar alimentos, en el caso de trabajadores que laboran tiempos de 8 horas, así como la acumulación de vacaciones hasta dos períodos para su disfrute.

⁵⁴ Citado por GOMEZ MADRIGAL, José María (tesis profesional), El IMSS y sus trabajadores, UNAM, Facultad de Derecho, México, 1973, pág. 80.

⁵⁵ *Ibidem*, pág. 81.

Año de 1949. Se elevan los días de descanso obligatorio a 15, se incluye, 21 de marzo y 3 días de la semana mayor o de primavera. La indemnización por despido injustificado se eleva a 105 días del último salario y 3 días por cada mes cumplido en el servicio. En los casos de invalidez o vejez la indemnización sería de 105 días del último salario más las prestaciones de la LSS. Las incapacidades de maternidad se prolongan hasta 84 días con salario íntegro. Se pacta la prestación de Créditos Hipotecarios. Las incapacidades por enfermedad general aumentan a 60 días con sueldo íntegro y 60 días con medio sueldo, para los demás de 5 años de antigüedad se eleva a 90 días. Se pacta el aguinaldo anual consistente en un mes de sueldo tabular. Cursos de capacitación para la totalidad de los empleados.

En la revisión contractual de 1953⁵⁶. El aguinaldo anual de los trabajadores se eleva a 2 y medio meses de sueldo nominal. El Fondo de Ahorro queda incorporado al salario del trabajador, con carácter de optativo y con la aportación que desee el trabajador, anualmente, en julio recibirían por concepto del fondo de ahorro el equivalente al número de días a que se refiere la cláusula 144 del contrato colectivo de trabajo⁵⁷.

En forma global se aumentan los salarios en un 12%.

En la revisión del contrato colectivo de trabajo firmada el 14 de diciembre de 1955, siendo director general del Instituto Antonio Ortiz Mena, se estableció que cuando un trabajador fuera retirado por vejez, el Instituto, independientemente de las prestaciones que señala la LSS, "cubrirá otro tanto igual a las prestaciones de dicha ley"⁵⁸ y, además, al momento de la separación 150 días de salario. Se les concede a los fundadores a parte de la gratificación por antigüedad una percepción fija de \$218.00 mensuales.

⁵⁶ Idem.

⁵⁷ En la Cláusula 144 del contrato colectivo correspondiente a 2005-2007, se ha ratificado la fórmula creada en 1953, en donde se hace mención de un pago por concepto de fondo de ahorro. Equivalente en la actualidad a 38 días de sueldo tabular, así como cinco días adicionales al sueldo tabular en relación con los meses del año, que tienen más de 30 días más dos días de sueldo tabular a partir de la vigencia del contrato. Dando así como resultado el pago de 45 días de sueldo tabular que deben pagarse al trabajador por el concepto de fondo de ahorro.

⁵⁸ <http://www.sntss.org.mx/home.html>. 16 de abril 2006. 14:30 p.m.

1957⁵⁹. La prestación de antigüedad se eleva a dos quincenas por cada cinco años de servicios. Se estudia la posibilidad de jubilar al personal con más de 60 años de edad y menos de 30 años de servicio, y 30 años de servicio, sin límite de edad.

1959⁶⁰. Las incapacidades por enfermedad general se prorrogan por 26 semanas más con sueldo íntegro. Se pacta la ayuda para el pago de renta de la casa habitación en \$200.00 mensuales. El descanso diario para tomar alimentos a los trabajadores con 8 horas se aumento a 30 minutos.

1965⁶¹. A juicio del Instituto se autorizaron anticipos de sueldos aún cuando se contará con el descuento de préstamo hipotecario.

Once años después, el 7 de octubre de 1966, ya con Ignacio Morones Prieto al frente de la institución, se creó el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP), con una cuantía máxima del 90%, en el contrato colectivo de trabajo de los empleados del IMSS, y se acordó que para determinar las cuantías de las pensiones por invalidez o por vejez se tomaría en cuenta el salario base promedio de las últimas 24 quincenas anteriores a la fecha de la concesión de la pensión. Si de estas quincenas 18 o más eran localizadas en el último salario, éste sería considerado como el salario base.

El sueldo base incluyó: sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad y aguinaldo. Se marcó como límite el equivalente al de médico familiar de tiempo completo, más las prestaciones que le sean inherentes.

La prestación de antigüedad protege a los trabajadores con 30 años de servicios con 11 quincenas de sueldo nominal al año. Igualmente se estableció que el trabajador con 30 años o más de servicio y 58 años cumplidos de edad tendría derecho a pensionarse con la cuantía máxima fijada en la tabla del mismo contrato.

⁵⁹ Citado por GOMEZ MADRIGAL, José María (tesis profesional), El IMSS y sus trabajadores, UNAM, Facultad de Derecho, México, 1973, pág. 83.

⁶⁰ Idem.

⁶¹ Ibidem, pág. 84.

Para financiar al Régimen de Jubilaciones y Pensiones se acordó la aportación de 1 por ciento del salario base de los trabajadores que perciban un salario base mayor de \$90 diarios, quedando a cargo del instituto la parte restante de la prima necesaria.

Para el cómputo de sus derechos a pensiones, el IMSS reconoció a sus trabajadores fundadores cinco años más al número efectivo de años que prestaron servicios a la dependencia.

En la revisión del contrato colectivo de trabajo, en 1969⁶² se acordó que las cuantías de las jubilaciones y de las pensiones se determinarían con base en los años de servicio y en el último salario que el trabajador disfrutaba al momento de la jubilación o de la pensión.

Se precisó que el salario base para determinar la pensión se formaría con las siguientes percepciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo: sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo, cláusula 86 del contrato, despensa y horario discontinuo laborado durante cinco o más años.

También se decidió que el trabajador con 30 años de servicio, sin límite de edad, solicitaría su jubilación con la cuantía máxima de 90 por ciento de su salario base.

Transcurrieron cuatro años. El 13 de diciembre de 1973, cuando Carlos Gálvez Betancourt encabezaba el Instituto, se negoció con el sindicato incluir una nueva cláusula al contrato colectivo de trabajo, para que al cumplir cinco años de jubilado, el ex trabajador recibiera anualmente una cantidad equivalente a un mes de su pensión. A partir de los 10 años ese ingreso extra sería de dos salarios mensuales.

Con Jesús Reyes Heróles en la Dirección General del Seguro Social (diciembre de 1975) se estableció que a las trabajadoras con 27 años de servicios se les sumarían tres años más para efectos de jubilación o pensión. Para esos mismos fines, a los trabajadores que ingresaron al Instituto entre

⁶² Ibidem, pág. 84.

1944 y 1949 se les reconocieron dos años más de antigüedad, siempre que hubiesen alcanzado 28 años de servicios efectivos.

En la revisión del 12 de diciembre de 1981, a los conceptos para determinar el salario base se agregó el de "alto costo de vida"⁶³, a quienes recibían asistencia bajo ese concepto. La contribución de los trabajadores al financiamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, aumentó a 1.25% del salario base.

En esta ocasión se reiteró que a las trabajadoras con 27 años de servicio se les computaran tres años más para efectos de jubilación o pensión, y se estableció que a los trabajadores con 28 años de servicio se les reconocieran dos años más de antigüedad.

El 16 de marzo de 1988, siendo Director General Ricardo García Sainz, entró en vigor el actual Régimen de Jubilaciones y Pensiones. La cuantía básica de la jubilación o pensión aumentó a cien por ciento del salario para el trabajador con 30 años de servicio sin límite de edad. Se mantuvo la disposición de computarles tres años más a las mujeres y dos a los hombres con 27 y 28 años de antigüedad, respectivamente.

Dirección General y sindicato decidieron que las fracciones de años de servicio mayores de tres meses se consideraran como seis meses cumplidos para los efectos de aplicar los porcentajes correspondientes y las fracciones mayores de seis meses se reconocieran como un año cumplido.

A los conceptos que integran el salario base se añadieron los siguientes: zona aislada, compensación por docencia y atención integral continua, sólo a los trabajadores que recibían asistencia bajo dichos conceptos.

Tratándose de jubilaciones, pensiones por edad avanzada y vejez, los conceptos alto costo de vida, zona aislada, horario discontinuo, infecto-contagiosidad, emanaciones radiactivas y compensación por docencia formarían parte del salario base cuando el trabajador hubiera percibido y

⁶³ <http://www.sntss.org.mx/home.html>. 16 de abril 2006. 14:30 p.m.

aportado al fondo de jubilaciones y pensiones durante los últimos cinco años y sus beneficios se percibirían al momento del otorgamiento de la pensión y jubilación.

Se fijó que los jubilados y pensionados recibieran mensualmente, por concepto de aguinaldo, 25% de la jubilación y pensión que se encontraran percibiendo. Aumentó a 2.75 por ciento la aportación de los trabajadores y además el mismo porcentaje para el fondo de ahorro. Se estableció que a los jubilados y pensionados bajo el régimen vigente por edad avanzada, vejez, invalidez, riesgo de trabajo, viudez, orfandad y ascendencia, se les entregaría un aguinaldo anual en los términos señalados por la LSS, que sería complementado hasta alcanzar la cantidad que resultara de 15 días del monto de la jubilación o pensión.

Quedó establecido que las jubilaciones y las pensiones serían aumentadas en las mismas fechas y en los mismos porcentajes o cantidades en que por cualquier motivo se incrementara en forma general salarios y prestaciones de los trabajadores en activo.

En octubre de 1991, con Emilio Gamboa Patrón en la Dirección del Instituto, a los conceptos que integran el salario base se agregó ayuda para libros. Para el financiamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, se fijó que los trabajadores aportarían 3% del salario base y del fondo de ahorro.

En octubre de 1993, cuando el Director General era Genaro Borrego Estrada, a los conceptos que integran el salario base se agregó el de riesgo por tránsito vehicular para chóferes u operadores del área metropolitana.

En agosto de 2003, el SNTSS presentó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el pliego de peticiones por concepto de revisión contractual y salarial, con emplazamiento a huelga, al IMSS. Por su parte el IMSS solicitó la modificación al Régimen de Jubilaciones y Pensiones sin llegar a acuerdo alguno.

Con fecha 15 de octubre de 2003 las partes celebran convenio y ratifican el contrato colectivo 2001-2003 aplicable para 2003-2005; expresando la obligación de revisar y fortalecer financieramente el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores del Seguro Social a más tardar el 15 de marzo de 2004.

2.4.3. Régimen de Jubilaciones y Pensiones del IMSS.

En el período 1946-1952⁶⁴, se fue consolidando en el Instituto un notable equipo socio-médico, al tiempo que se ampliaban los servicios y el régimen se extendía a otras entidades federativas. Se inauguró el primer hospital de zona, La Raza y también el edificio principal ubicado en el Paseo de la Reforma, de la ciudad de México.

Durante la administración 1952-1958⁶⁵ se buscó asegurar el equilibrio financiero de la Institución mediante la reorganización administrativa. Se diseñó un plan de inversiones que incluía la construcción de grandes unidades hospitalarias y se inició en el Distrito Federal el sistema de Medicina Familiar. A finales del período estaban cubiertos los principales centros industriales y agrícolas del país. En los años siguientes continuó creciendo no sólo el número de asegurados y beneficiarios sino también la cantidad de prestaciones a otorgar. El Centro Médico Nacional entró en funcionamiento pleno y se ampliaron los servicios de prestaciones sociales por medio de teatros, actividades deportivas y talleres. Para 1964 ya se encontraban protegidos por el Seguro Social poco más de 6 millones de mexicanos, cifra que se incrementaría en 50% en el período comprendido entre 1964 y 1970⁶⁶.

El 7 de octubre de 1966, se creó el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP), con una cuantía máxima del 90%, en el contrato colectivo de trabajo de los empleados del IMSS, y se acordó que para determinar las cuantías de las pensiones por invalidez o por vejez se tomaría en cuenta el salario base

⁶⁴ RACASPE, Lo que no se ha dicho del IMSS, RACASPE, México, 2004, pág. 130.

⁶⁵ Ibidem, pág. 132.

⁶⁶ Idem.

promedio de las últimas 24 quincenas anteriores a la fecha de la concesión de la pensión. Si de estas quincenas 18 o más eran localizadas en el último salario, éste sería considerado como el salario base.

Es un plan de beneficio definido, de reparto, es privado (sólo aplica a los trabajadores), su fundamento legal lo encontramos en la LFT, LSS, Contrato Colectivo de Trabajo, la cuantía de la pensión rebasa el 100% del último salario (sueldo tabular); pensión dinámica.

El RJP, es un plan adicional a la LSS que aplica a todos los trabajadores del IMSS⁶⁷.

A diferencia de más del 95% de los restantes planes de pensiones en México, no establece edad mínima de retiro: las mujeres se pueden jubilar al cumplir 27 años de servicio, lo hombres al cumplir 28.

Los trabajadores del IMSS se jubilan a los 53 años en promedio mientras que la LSS establece 65 años como edad de retiro, por lo que en promedio los trabajadores del IMSS se jubilan con 12 años menos de trabajo que el resto de los trabajadores asegurados en el IMSS, sólo trabajadores activos, ya que a partir del 15 de octubre de 2005, los trabajadores de nuevo ingreso deberán cumplir con 34 años de servicio para mujeres y 35 para hombres, así como una edad mínima de 60 años. Ahora que, el futuro trabajador tiene derecho a elegir el trabajo que mejor le acomode siempre y cuando sea lícito (artículo 5 constitucional). Por lo tanto decide trabajar o no dentro del Instituto.

El salario pensionable incluye trece conceptos adicionales al sueldo tabular⁶⁸, dos aguinaldos más a lo establecido en la LSS, un fondo de ahorro, un finiquito de cinco mensualidades al fallecimiento, entre otros. Además las categorías de pie de rama (alrededor de cada diez trabajadores del IMSS) se jubilan con el salario de la categoría inmediata superior. Lo que hace que los

⁶⁷ Con excepción del personal de confianza "A" que entró al IMSS a partir del 21 de diciembre del 2001, de conformidad con las reformas a la LSS.

⁶⁸ Instituto Mexicano del Seguro Social, Aspectos Básicos del Régimen de Jubilaciones y Pensiones Preguntas y Respuestas para los Trabajadores del IMSS, México, 2004, pág. 8.

trabajadores al jubilarse reciban en promedio una pensión que es 30% superior a su último salario base de pensión.

Las pensiones se incrementan en las mismas fechas y en los mismos porcentajes en que aumentan los salarios de los trabajadores en activo.

Los trabajadores aportan para el financiamiento del RJP el 4% de su salario. Participación que ira aumentando hasta llegar al 10%⁶⁹. Cabe señalar que la participación ha sido cambiante ya que tenemos: 1966 a 1981: 1% sólo sobre salarios base mayores a \$90 diarios; 1982 a 1987: 1.25% del salario base; 1988 a 1991: 2.75% del salario base; y 1992 a 2003: 3% del salario base y del fondo de ahorro.

El RJP cuenta con tres fuentes de financiamiento:

1. Las aportaciones del IMSS-Asegurador. El IMSS como cualquier patrón, se encuentra sujeto a la LSS y como tal paga cuotas obrero-patronales y el Gobierno Federal realiza aportaciones para las pensiones de sus trabajadores, al igual que para los demás trabajadores afiliados al IMSS.
2. Las aportaciones de los trabajadores del IMSS en activo, de acuerdo con el contrato colectivo.
3. Las aportaciones del IMSS-Patrón. Recursos adicionales que aporta el IMSS, por disposición del contrato colectivo, dado que los beneficios del RJP son muy superiores a los que establece la LSS.

El Régimen de Jubilaciones y Pensiones fue diseñado cuando las condiciones laborales, demográficas, epidemiológicas y económicas eran diferentes a las de hoy, es por ello que ante los cambios que afectaron los sistemas de pensiones en México, el Régimen de Jubilaciones y Pensiones del IMSS, por su estructura, se encontró también en crisis ante la problemática de inviabilidad financiera. El IMSS enfrenta graves problemas financieros por desvío de recursos a otros seguros, mala administración corrupción, deficiente

⁶⁹ Acordado en negociación colectiva el 15 de octubre de 2005.

recaudación de cuotas, problemática salarial y falta de empleos formales en el país, cambios demográficos y epidemiológicos, el pasivo laboral generado, entre otras causas, por el desfinanciamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO APLICABLE

En este capítulo se tratará el análisis del tema sobre las pensiones a las que tienen derecho los trabajadores del IMSS, en los diversos marcos legales con el fin de conocer si las mismas se encuentran previstas dentro de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, continuando así con la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, el Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS y sobre este último en específico el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

El Congreso Constituyente al empezar a sesionar en 1916, abordó los problemas laborales el 6 de diciembre de ese año, al leerse para su aprobación los artículos 5º y 73 de la Constitución de 1857, ligeramente adicionados, mismos que concedían al Congreso de la Unión facultades para legislar en materia de trabajo. Uno de ellos Héctor Victoria, mencionó: “Por consiguiente, el artículo quinto a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, que son: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.”¹

El día 28 de diciembre de 1916, José Natividad Macías presentó un proyecto del Ejecutivo que se turnó a una comisión compuesta por Francisco J. Múgica, Enrique Colunga, Alberto Román Luis G. Monzón y Enrique Recio. El 13 de enero se dio lectura a un proyecto presentado por Pastor Rouaix, Victorio Góngora, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre. Proyectos muy parecidos entre sí y que fueron la

¹Instituto Mexicano del Seguro Social, Antecedentes de la Ley del Seguro Social, IMSS, México, 1970, pág. 44.

base del documento que presentó la Comisión, el cual fue aprobado el 23 de enero de 1917 para convertirse en el artículo 123 de la Constitución Mexicana.

La ley suprema regula como garantías individuales el derecho y la libertad de trabajo en el artículo 5º, y el 123 que establece las garantías de los trabajadores como una Declaración de derechos sociales.

En el artículo 123 constitucional, fracción XXIX se consideró de utilidad pública el establecimiento de cajas de seguro populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros análogos², para lo cual tanto el estado federal como las entidades federativas debían fomentar tales instituciones para difundir y fomentar la previsión social.

El 6 de septiembre de 1929 se reformó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para establecer de utilidad pública la expedición de la LSS, lo cual no ocurrió sino hasta 1943 creando el IMSS.

Se obliga al Estado a intervenir como rector y operador del Seguro Social. La propia exposición de motivos de la LSS de 1943 establecía: “la protección impartida por el seguro social entraña una función de interés público, no puede ser encomendada a empresas privadas, sino que el Estado tiene el deber de intervenir en su establecimiento y desarrollo...”³

El 5 de diciembre de 1960 (publicado en DOF), el propio artículo 123 constitucional tuvo una modificación particularmente importante al escindirse en dos grandes apartados, el “A” que contiene la regulación original vigente en esa fecha y la introducción del “B” destinado a regular las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión (Estado federal) y el Distrito Federal y sus trabajadores. Con esta reforma, la LSS queda reservada a los trabajadores regulados por el apartado “A”. En tanto que para los trabajadores al servicio de

² RUEZGA, Antonio (compilador), El nuevo derecho de las pensiones en América Latina, N° 3, Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, UNAM, México, 2005, pág. 373.

³ Citado por RUÍZ ESPARZA, Gerardo, La Seguridad Social y el Estado Moderno, Fondo de Cultura Económica, IMSS, México, 1992, pág. 377.

los gobiernos federales y del Distrito Federal, el apartado “B” establece en la fracción XI la organización de la seguridad social.

El artículo 123, apartado A, fracción XXIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al establecer que la Ley es de utilidad pública dispone que la existencia del Seguro Social sea del interés de toda la comunidad y no exclusivamente de uno o varios sectores de la sociedad.

En este orden, debemos entender que el concepto utilidad pública es muy amplio, pero en general el interés individual debe ceder ante el interés social, ya que los seguros, prestaciones y servicios que integran el servicio público del Seguro Social satisfacen necesidades de toda la comunidad. Por lo tanto, debemos entender que al establecer la Constitución que la Ley es de utilidad pública, este ordenamiento considera que la construcción de hospitales, el cuidado de la salud, el servicio de guardería, el bienestar de la familia, la seguridad en el trabajo y, en general, todo aquello que esté destinado a prestar servicios en beneficio de la colectividad, son de interés general, por estar encaminado a satisfacer en forma continua, uniforme, regular y permanente las necesidades de carácter colectivo de la población derechohabiente.

Dentro de este contexto, el Instituto, como instrumento básico de la seguridad social, tiene la obligación de acatar el mandato legal derivado de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece que la Ley es de utilidad pública, y, por lo tanto, debe cumplir con la finalidad de garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, el otorgamiento de pensiones que en su caso debe garantizar el Estado, así como la prestación de los servicios sociales necesarios para el bienestar de la colectividad.

3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.

El contrato colectivo se reglamenta en la LFT del artículo 386 al 403, que de manera general dicta los lineamientos del contenido del mismo.

El Contrato Colectivo de los Trabajadores del Seguro Social es base fundamental del Régimen de Jubilaciones y Pensiones en el IMSS. Por ello, analizaremos los artículos que nos interesan o proporcionan la información que se requiere para el desarrollo del tema.

La LFT en su artículo 391 menciona los elementos que comprende un Contrato Colectivo, las necesarias para que se preste el trabajo, el salario, la jornada, salarios, vacaciones, es decir, las establecidas como obligatorias por la propia Ley, pero encontramos en la última de sus fracciones:

“...X. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

Dentro de esta fracción cabe el convenio al que llega el IMSS y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, en relación a la pensión por jubilación, el otorgamiento de becas; serie de Condiciones Generales de Trabajo y que se establecen como derechos que adquieren los trabajadores a través del Sindicato que los representa.

Ahora bien en el artículo 394 de la misma Ley señala: “El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento”.

Según el análisis la violación a esta disposición acarrea como consecuencia que todo lo pactado sea nulo, la realidad es que se modifica porque se dan nuevas prestaciones anulando algunas vigentes.

Pero al contemplarse en la LFT, los derechos adquiridos, se presentaría el supuesto de incertidumbre, no existe una seguridad de lo que el trabajador puede recibir como concepto de prestación. Para lo cual es necesario buscar la interpretación que se ha dado al citado artículo por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para desentrañar el sentido que pretendió dar el legislador al mismo.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, REVISIÓN DEL. REDUCCIÓN DE PRESTACIONES. El artículo 394 de la Ley laboral, se refiere al momento en que por primera vez se va a celebrar un contrato colectivo de trabajo como hecho que no puede perjudicar las mejores condiciones previamente pactadas en algunos contratos individuales de trabajo. Además el citado precepto dispone que un contrato colectivo de trabajo no puede concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos ya vigentes en la empresa, y ello se encuentra vinculado con las diversas hipótesis establecidas por el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé el caso en el cual el pacto colectivo concertado entre el mismo patrón y diverso sindicato o diversos sindicatos; igualmente la primera disposición citada tiene aplicación en las hipótesis a que se contraen otros preceptos de la misma Legislación laboral, citándose al efecto los artículos 417, 420 y 421, situaciones todas ellas diversas a la revisión de un contrato colectivo, en el cual empresa y sindicato discuten libremente las nuevas condiciones que regirán la relación laboral, lo cual implica necesariamente la facultad de los pactantes para hacerse mutuas concesiones entre las partes, tratándose de prestaciones exclusivamente contractuales, si con ello se asegura la subsistencia de la fuente de trabajo o bien otras mejorías que afecten a diversas prestaciones, como pueden ser reducir el tope máximo de las pensiones jubilatorias.⁴

Amparo directo 4575/77. Rafael Colmenero Villanueva, 25 de enero de 1978. Cinco votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

No. Registro: 243,349. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo 109-114. Quinta parte. Página: 17.

⁴[http://www.imss.gob.mx/NR/donlyres/7CO28D89-BEED-4E35_B97C-5BC4BODB6D06/O/informe ejecutivo 2003. 9 de mayo 2004. 14:00 p.m.](http://www.imss.gob.mx/NR/donlyres/7CO28D89-BEED-4E35_B97C-5BC4BODB6D06/O/informe_ejecutivo_2003.9_de_mayo_2004.14:00_p.m.)

CONTRATO COLECTIVO EN SU REVISIÓN SE PUEDEN REDUCIR PRESTACIONES. En la tesis número 31/93, publicada con el rubro “CONTRATO COLECTIVO VIGENTE EN LA INDUSTRIA PETROLERA (1991-1993) SU CLÁUSULA CUARTA CONTRAVIENE LOS ARTÍCULOS 123, APARTADO “A” FRACCIÓN XXVII, INCISO H) CONSTITUCIONAL Y 394, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”, este Tribunal sostuvo que no se puede modificar el pacto colectivo en detrimento de los trabajadores; sin embargo, una mayor meditación en cuanto al tema, lo lleva a modificar dicho criterio. En efecto el inciso h) de la fracción XXVII del artículo 123, Apartado “A” de las Constitución General de la República, dispone que serán nulas aquellas estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes; por su parte, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo determina que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación de la disposición constitucional se infiere que la nulidad sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, más no en un contrato; y por lo que hace al precepto legal de su lectura se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, si se atiende a que utiliza la palabra contrato en plural, y en un centro de trabajo no puede existir más de un contrato colectivo, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean de carácter contractual o extralegal. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 859/94. Crispin Ramírez Martínez, 16 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 3079/94. Macrino Corona Hernández, 20 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo directo 4609/94. Salvador Hernández Cervantes, 25 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Rosa María Galván Zarate.

Amparo directo 11319/94. José Luis Gracia Torres, 13 de diciembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: José Juan Ramos Andrade.

Amparo directo 19/95. Damián Domínguez Domínguez, 13 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Nº de Registro 208,083. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 86-2, Febrero de 1995. Tesis: 1.9º T. J/10, Página: 39.

CONTRATO COLECTIVO, EN SU REVISIÓN SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR. De conformidad con el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección de auxilio de los trabajadores. A su vez el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que renuncie esté previsto en la legislación, más no en un contrato; ello se afirma porque de la lectura del precepto legal que se trata, se advierte, que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra "contratos" así en plural implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen

en la empresa o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal, de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos la desaparición misma de la fuente laboral.

Contradicción de tesis 21/95. Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito 29 de marzo de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Martha Leonor Bautista de la Luz.

Tesis de Jurisprudencia 40/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de 29 de marzo de 1996, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.⁵

Por ello, será mediante la negociación colectiva que cambien las condiciones del Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS, en su clausulado y una vez que ha sido aceptado, deberán respetarse a los actuales trabajadores derechos adquiridos, ya que la Ley proporciona las condiciones mínimas y en el Contrato se fijan prestaciones superiores pactadas por Sindicato y Patrón. Esto es, seguridad jurídica de conocer las Condiciones Generales de Trabajo. De ahí que el futuro trabajador decidirá si trabaja o no dentro del Instituto, existe una certeza jurídica de sus derechos y obligaciones.

⁵http://imss.gob.mx/NR/donlyres/7CO28D89-BEED-4E35_B97C-5BC4BODB6D06/informe-ejecutivo_2003, 9 de mayo 2004, 14:00 p.m. No registro: 200.554. Jurisprudencia Materia(s): Laboral, Constitucional. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IV, Agosto de 1996, Tesis 2ª/J. 40/96. Página 177.

Las prestaciones podrían ser mayores, siempre que existiera viabilidad económica, ya que de lo contrario se afectaría la fuente de empleo, acarreando un cierre de la fuente de empleo o en su caso, una privatización del IMSS.

Artículo 399 LFT. “La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado si este no es mayor de dos años.
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada”.

Artículo 399 bis. “Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria...”

Revisión de Contrato Colectivo cada dos años en cuanto a prestaciones y cada año en salarios en efectivo por cuota diaria. La idea es adecuarse a las necesidades actuales mediante la negociación colectiva en donde se beneficien trabajadores y patrón, pero sobretodo mantener la fuente de trabajo

El Contrato Colectivo cuya importancia radica principalmente en que tuvo como efecto la paridad en la contratación entre los dos más importantes elementos de la producción de satisfactores, es decir, el trabajador y el empresario, que generalmente va más allá que la legislación vigente en lo que a prestaciones se refiere.

Al hablar de paridad debemos ser conscientes de que un contrato colectivo debe ir acorde a una realidad, es cambiante. Presentarse en igualdad de condiciones y por ello, el Contrato Colectivo del IMSS debe modificarse de acuerdo a las variables demográficas, sociales y económicas debido a que es

una Institución sin fines de lucro creada con la finalidad de brindar seguridad social y no así como una empresa por no obtener ganancias, todo lo contrario debe prestar servicios.

3.3. Ley del Seguro Social.

La LSS contempla una serie de pensiones a las que tiene derecho todo trabajador comprendido dentro del artículo 123 constitucional, apartado A, siempre y cuando cumpla con los requisitos y dependiendo del supuesto, por lo cual es menester señalar como están contempladas ya que el Régimen de Jubilaciones y Pensiones del IMSS es aplicado como un régimen complementario para los trabajadores que se encuentran dentro del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social dando una mayor protección.

Dentro del Título Segundo, del Régimen Obligatorio, Capítulo 1, Generalidades, en la Ley del Seguro Social tenemos:

Artículo 11. “El régimen obligatorio comprende los seguros: ...IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez”.

Reglamentación del ramo de vejez y cesantía en edad avanzada, y como vimos en el Capítulo 1⁶, en la definición de Jubilación, se hace referencia a la vejez, por ello, que la encontremos regulada en la LSS. Por otro lado las personas sujetas al régimen obligatorio son: I. Aquellas que se encuentran vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, éste exento del pago de impuestos o derechos; II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción; y III. Personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo (Artículo 12 de la LSS.).

⁶ Ver, lo relativo al numeral 1.6.2., pág 33.

Voluntariamente pueden ser sujetos de aseguramiento a dicho régimen obligatorio: I. Trabajadores no asalariados, como lo son independientes, profesionistas, comerciantes en pequeño; II. Trabajadores domésticos; III. Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; IV. Patrones personas físicas que aseguren a sus trabajadores y; V. Trabajadores al servicio de las administraciones públicas, que no se encuentren comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de Seguridad Social (Artículo 13 de la LSS). Es decir, se sujeten a la LSS, de manera voluntaria, cumpliendo con las respectivas contribuciones y disposiciones.

El personal al que se encuentra encauzado el tema de nuestra tesis está comprendido dentro del Régimen Obligatorio, por tratarse de trabajadores del propio IMSS.

Las pensiones contempladas en la LSS son las que a continuación se marcan.

En la Sección Tercera, denominada Del Ramo de Vejez, encontramos cuatro artículos que comentaremos a continuación.

“Artículo 161 de la LSS. El ramo de vejez comprende las siguientes prestaciones:

I. Pensión.

II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título;

III. Asignaciones familiares, y

IV. Ayuda asistencial”.

En la asistencia médica se habla del Seguro de Enfermedades y Maternidad, contemplado en el artículo 84 de la LSS “Quedan amparados por éste seguro: ...II. El pensionado por: ...c) Cesantía en edad avanzada y vejez”.

Una vez que la persona es pensionada continua siendo asegurado y puede asistir a un servicio médico cuando así lo requiera, ya que la justificación de este seguro se tiene en que el trabajador ha dejado sus energías y su juventud en el trabajo, por lo cual, merece contar con los medios necesarios para su subsistencia, debido a su avanzada edad no se encuentra en las mejores condiciones para seguir realizando sus actividades laborales con normalidad.

Artículo 162 de la LSS. “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”.

El riesgo protegido tendrá eficacia cuando se cubre con las dos condiciones, cabe señalar que el número de cotizaciones aumentó, ya que en la Ley anterior se hablaba de un mínimo de quinientas semanas de cotización.

Cuando el asegurado no cubre las semanas de cotización pero sí la edad, la ley prevé el poder retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o en su caso seguir cotizando hasta alcanzar las semanas necesarias para que pueda operar la pensión. Por lo que es necesario cubrir con ambos requisitos.

En cuanto a la edad se habla de 65 años debido a que el promedio regular de vida era menor, años atrás, por lo cual mucha gente no recibía pensión bajo dicho concepto.

Y a partir de las setecientas cincuenta semanas de cotizaciones se tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Artículo 163 de la LSS. “El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha

en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 162 de esta ley”.

La solicitud es necesaria porque el Instituto es tan grande y comprende varios sectores, por lo cual, desconoce a los trabajadores que se encuentran en dicha situación y que han cubierto los supuestos mencionados con anterioridad.

Además de que el trabajador deberá acreditar el número de cotizaciones y la edad.

Artículo 164 de la LSS. “Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de vejez. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

- I. Contratar de una compañía de seguros pública, social o privada de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor,
- II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados”.

Ahora nos preguntaríamos qué decisión puede tomar el trabajador, ya que en la disposición se entiende que el dinero se da en una sola exhibición, sea cual sea su decisión, ya sea la compañía de seguros que contrate o Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE), deberá conocer tanto a una como a la otra para que pueda decidir por lo que más le conviene, por lo cual se deben seguir las disposiciones previstas por la Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el retiro, como protección al trabajador que busca pensionar. Al igual de manera expresa se señala que éste no podrá optar por la primer opción si la renta mensual vitalicia es inferior a la pensión garantizada.

Todo esto es en cuanto a formalidades de la pensión previstas en la propia Ley.

No debemos olvidarnos de hablar sobre el ramo de cesantía en edad avanzada que al igual que la vejez es un sistema pensionista para todo trabajador que se encuentre asegurado dentro del IMSS

Su legislación la encontramos dentro de la LSS, del artículo 154 al 160, a continuación analizaremos cada uno de ellos.

Artículo 154 de la LSS. “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”.

Se habla de la posibilidad de recibir una pensión por cesantía en edad avanzada una vez que se han cumplido sesenta años, siempre que no se desea seguir trabajando o por algún impedimento de la edad natural.

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.

Es deber desentrañar la reforma y adición de los artículos 277 D y 286 K, que causaron conflicto por existir inviabilidad económica en el IMSS para cumplir con la finalidad que fue creado.

La nueva LSS, aprobada en 1995 con efectos a partir de julio de 1997, se reforma en diciembre de 2001, entre otras, con el fin de constituir el denominado Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Carácter Legal o Contractual, cuyos recursos pueden únicamente ser destinados al Régimen de Jubilaciones y Pensiones. Adicionando los artículos 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286 del inciso a) al k). Dicha reforma derivó de la decisión del cambio de administración del IMSS en el 2000, con lo cual se pretendía dar viabilidad para cumplir con el pago de pensiones y jubilaciones de los trabajadores del propio Instituto.

Más tarde el conflicto entre el IMSS y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), se inició con el emplazamiento a huelga por parte del SNTSS el 14 de agosto del 2003⁷, presentando el pliego de peticiones por revisión contractual y salarial del Contrato Colectivo de Trabajo.

Con fecha 15 de Octubre de 2003 las partes acordaron ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, revisar el Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Contrato Colectivo a más tardar el 15 de marzo de 2004, por lo cual sería depositado el texto una vez ratificado 15 días después con el fin de que entrará en vigor.

Ambas partes se presentaron, cada una con propuestas encontradas, lo cual resultó inaceptable y no se llegó a acuerdo alguno. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social intervino, llamando a las partes a conciliar pero sin resultado de convenio.

Por lo cual el Presidente del Poder Ejecutivo, Vicente Fox, a propuesta del IMSS envió la iniciativa de Ley al Congreso de la Unión, con el fin de que se decidiera si era procedente dicha reforma a los artículos 277 D y 286 K. Aprobándose dicha reforma, misma que fue publicada el 20 de diciembre de 2004. Se argumento como fundamento de la reforma en cuestión, que el costo de la nómina de jubilados y pensionados de los ex trabajadores del Instituto representaba una cantidad importante de sus ingresos, que al ser destinados al cumplimiento de esas obligaciones de carácter legal y contractual, dejaban de utilizarse para proporcionar los servicios de atención a la salud que, también obligatoriamente, tiene que otorgar a los trabajadores afiliados y a sus familiares derechohabientes.

Artículo 277-D. “El Consejo Técnico, sujeto a las condiciones presupuestarias, aprobará los sueldos y prestaciones de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 267 de esta Ley, y la contratación de

⁷ <http://www.imss.gob.mx/NR/donlyres>. 9 de agosto 2005. 15:00 p.m.

servicios profesionales por honorarios, que resulten estrictamente necesarios, conforme a las bases de observancia obligatoria que el mismo emita.

Los sueldos a que se refiere el párrafo anterior se determinarán considerando los tabuladores que para las dependencias y entidades del sector público federal expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y las condiciones imperantes en el mercado, conforme a un sistema de valuación de puestos. Los ajustes deberán guardar congruencia con los lineamientos que al efecto observe el Gobierno Federal, efecto por el cual el Instituto solicitará la opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El Director General del Instituto no podrá recibir percepciones superiores a las de un Secretario del Despacho en la Administración Pública Federal Centralizada.

El Consejo Técnico solamente podrá crear plazas con sujeción a criterios de productividad, eficiencia y calidad de servicio, así como aumento de la recaudación, siempre y cuando cuente con los recursos aprobados en su respectivo presupuesto para la creación de dichas plazas y aquellos indispensables para cubrir el costo de sus repercusiones, incorporando al costo anual del cumplimiento futuro de las obligaciones laborales, de carácter legal o contractual, incluyendo las afectaciones devengadas al fondo correspondiente. Particularmente se procurará observar lo relativo a los montos que de acuerdo a lo dispuesto en la fracción VIII del artículo 276 de esta ley deberán considerarse para efectos de incremento, decremento o, en su caso reconstitución del fondo a que se refiere el artículo 286 K de esta misma Ley.

El Instituto tiene la obligación de publicar en el Diario Oficial de la Federación, a más tardar el 30 de junio del ejercicio fiscal correspondiente, el informe analítico de todos los puestos y plazas, incluyendo temporales, sustitutos, residentes y análogas, los sueldos, prestaciones y estímulos de todo tipo de sus servidores públicos, agrupados por nivel, grado y grupo de mando, y los cambios autorizados a su estructura organizacional por el Consejo

Técnico, así como el número, características y remuneraciones totales de la contratación de servicios profesionales por honorarios”.

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

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

Ahora bien, los cambios de los artículos de acuerdo a la reforma del 2004 son los siguientes:

Artículo 277 D. Tercer párrafo, ya que los dos primeros no cambian. “El Consejo Técnico solamente podrá crear, **sustituir o contratar** plazas con sujeción a criterios de productividad, eficiencia y calidad de servicio, así como aumento de la recaudación, siempre y cuando cuente con los recursos aprobados en su respectivo presupuesto para la creación, **substitución o contratación** de plazas, y aquellos indispensables para cubrir el costo de sus repercusiones. **Independientemente de lo anterior, para crear, sustituir o contratar plazas, se deberán depositar en el fondo a que se refiere el artículo 286 K de esta Ley, los recursos necesarios para cubrir los costos futuros derivados del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, a fin de que en todo momento se encuentre plenamente financiado**”.

Se otorga al Consejo Técnico del IMSS la facultad de sustituir y contratar plazas, en adición a la de crearlas, que estaba señalado con anterioridad a la reforma en el mismo artículo, con los mismos criterios de productividad, eficiencia y calidad de servicio, y el mismo requisito de contar con los recursos para cubrir los costos anuales de sus repercusiones, que también ya estaba señalado en el texto anterior, y agregando la obligación de depositar en el Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Carácter Legal o Contractual, los recursos necesarios para cubrir los costos futuros derivados del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, a fin de que dicho régimen se encuentre plenamente financiado en todo momento.

Artículo 286 K. “El Instituto **administrará y manejará**, conforme a los lineamientos que al efecto emita el Consejo Técnico, **un fondo que se denominara Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Carácter Legal o Contractual, con objeto de disponer de los recursos necesarios en el momento de la jubilación de sus trabajadores.** Al efecto, el Consejo Técnico aprobará las reglas del referido fondo a propuesta del Director General, quien deberá escuchar previamente la opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. El manejo del fondo deberá tomar en consideración las políticas y lineamientos que la Administración Pública Federal aplica en dicha materia.

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

El Instituto en su carácter de patrón, no podrá destinar a este Fondo, para el financiamiento de la cuenta especial del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, recursos provenientes de las cuotas a cargo de los patrones y trabajadores establecidos en la LSS. Tampoco podrá destinar recursos para dicho fin, de las contribuciones, cuotas y

aportaciones, que conforme a la LSS, son a cargo del Gobierno Federal; ni de las reservas a que se refiere el artículo 280 de esta Ley o de los productos financieros que de ellas se obtengan.

En relación a estas reformas se publicaron los artículos siguientes:

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. Los trabajadores, jubilados y pensionados del propio Instituto, que ostenten cualquiera de esas condiciones hasta antes de la entrada en vigor del presente Decreto, seguirán gozando de los beneficios otorgados por el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, y contribuyendo a dicho Régimen en los términos y condiciones en que lo han venido haciendo hasta antes de la entrada en vigor del presente Decreto; sin perjuicio de las modalidades que llegasen a acordar las partes. Para tal efecto, el Instituto aportará las cantidades que correspondan, contenidas en su respectivo presupuesto, en los términos del artículo 276 de la LSS, con cargo a las cuotas, contribuciones y aportaciones que conforme a dicho ordenamiento debe recaudar y recibir.

TERCERO. Con objeto de dar debido cumplimiento a lo establecido en el artículo 277 D de este Decreto, el Instituto llevará a cabo los estudios actuariales correspondientes y los comunicará a la representación de los trabajadores. Así mismo, deberá dar a conocer los resultados de dichos estudios al Congreso de la Unión en el Informe a que se refiere el artículo 273 de la LSS.”.

Analizando las modificaciones al artículo 286 K, ya se establecía la obligación del IMSS de crear el Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Carácter Legal o Contractual, la reforma de agosto del 2004

señala como objeto de dicho fondo, el de disponer de los recursos necesarios en el momento de la jubilación de sus trabajadores, y con la adición de un tercer párrafo a dicho artículo, prohíbe al Instituto destinar, para el financiamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, recursos provenientes de las cuotas a cargo de los patrones y trabajadores, de las contribuciones, cuotas y aportaciones a cargo del Gobierno Federal, de las reservas o de los productos financieros de ellos. Para con ello, destinar dichos recursos a otros ramos como el de maternidad y enfermedad, que no está cumpliendo con la finalidad propuesta por inviabilidad económica, resultado de falta de medicamento así como atención médica adecuada.

En cuanto al artículo segundo transitorio con la finalidad de establecer que los trabajadores activos, los jubilados y pensionados, que tuvieran cualquiera de esas condiciones a la fecha de entrada en vigor de esas reformas, continuarían con las prestaciones otorgadas y con las contribuciones señaladas por el Régimen de Jubilaciones y Pensiones en los mismos términos y condiciones, y que el IMSS seguiría aportando las cantidades que correspondan con cargo a sus ingresos derivados de las cuotas, contribuciones y aportaciones que debe recaudar y recibir de acuerdo con la ley que regula su funcionamiento.

3.4. Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS 2005-2007.

La contratación colectiva entre el IMSS y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social se celebró y entró en vigor el día primero de septiembre de 1943, de esa fecha a ese tiempo, numerosas han sido las conquistas logradas por sus trabajadores que siguen la senda proteccionista y reivindicatoria del apartado A del artículo 123 constitucional, las condiciones se han mejorado a comparación con la LSS.

En el vigente Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS, nos refiere a algunas cláusulas importantes para el desarrollo de nuestro tema, por lo cual es menester enunciarlas.

Cláusula 110. Jubilaciones y Pensiones. “Se incorpora a este Contrato Colectivo de Trabajo el Régimen de Jubilaciones y Pensiones contenido en el Convenio de 7 de octubre de 1966 y el Reglamento fechado el 20 de abril de 1967. Las partes convienen en que a partir de la fecha de la firma de este contrato, quedan incluidos en el Régimen los Convenios de 1 de abril de 1968, de 14 de marzo de 1969, el del 14 de julio de 1982, el del 16 de marzo de 1988, relativos al propio Régimen, así como los riesgos de trabajo y en el salario base para la pensión jubilatoria a que alude el Artículo 5 del expresado Régimen, se incorporan las prestaciones contenidas en las Cláusulas 86 y 142 Bis del propio Contrato.

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

El 15 de octubre de 2005 se celebra un Convenio Adicional para las Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores de Base de Nuevo Ingreso, en donde se tienen cambios dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, en cuanto a trabajadores que ingresen después del 15 de octubre del mismo año se jubilarán a los 34 años de servicio las mujeres y 35 los varones, con una edad mínima de 60 años, con una cuantía máxima del 100% del último salario base; así como la aportación de trabajadores en activo y de nuevo ingreso al fondo del Régimen de Jubilaciones y Pensiones iniciando en el año 2005 con un 4%, mismo que aumentará en 1% anual hasta llegar al 10%.

Los trabajadores activos que reúnan los requisitos para tener derecho a jubilación, continuarán jubilándose a los 27 años para mujeres y 28 años para hombres de servicio cualquiera que sea su edad biológica.

Sin afectar de ninguna manera a los actuales jubilados y pensionados, que continúan con su pensión y los beneficios que están señalados en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

3.5. Régimen de Jubilaciones y Pensiones aplicable a trabajadores del IMSS.

El Régimen encuentra su fundamento legal derivado del propio Contrato Colectivo de Trabajo.⁸

Artículo 1. 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 en el de riesgos de trabajo”.

El Contrato Colectivo actual del IMSS (2005-2007), señala en su cláusula 110, la fecha de creación del Régimen de Jubilaciones y Pensiones contenido en el Convenio de 7 de octubre de 1966 y el Reglamento fechado el 20 de abril de 1967. En donde al igual se acordó incluir en el Régimen los Convenios de 1 de abril de 1968, de 14 de marzo de 1969 y el del 14 de julio de 1982 referentes al propio Régimen.⁹

Se especifica, que la jubilación es una pensión complementaría al plan de pensiones establecido en la LSS, ya que la LSS, habla de pensiones en el caso de retiro y cesantía en edad avanzada. Teniendo como ventaja la pensión por jubilación, otorgar la pensión por años de servicio, de 27 años para mujeres y 28 para hombres, sin importar la edad del trabajador. Derecho contractual.

Artículo 2. “El Régimen de Jubilaciones y Pensiones comprende obligatoriamente a todos los trabajadores del Instituto”.

⁸ Ver más en lo referente a pensiones y jubilaciones, en el punto 2.4.2...pág. 65.

⁹ Ver más, en el punto 2.4.2...pág. 67.

Con las reformas a la LSS, a partir de diciembre de 2001 los nuevos trabajadores de confianza "A" que ingresan al IMSS ya no son sujetos del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, sólo tienen los beneficios de la LSS.

Artículo 18. "El financiamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, se constituye...

- I. Los trabajadores aportarán el 3%,
- II. El Instituto cubrirá la parte restante de la prima necesaria;
- III. El Instituto queda facultado para elegir el sistema financiero que cubra el costo del presente Régimen, sin que por ello aumente en ningún caso, el porcentaje señalado a los trabajadores;
- IV. Para la administración y valuación actuarial..., se constituirá un Comité Mixto integrado por tres representantes del Instituto y tres representantes del Sindicato".

La forma de financiar el Régimen de Jubilaciones y Pensiones cambio en el Convenio Adicional creado el 15 de octubre de 2005, en donde trabajadores activos y trabajadores de nuevo ingreso deberán aportar un 4%, aumentando en 1% hasta llegar a 10%. La aportación no se señala dentro del contrato colectivo 2005-2007, se describe en el Convenio Adicional para las Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores de Nuevo Ingreso, aprobado por el XLIV Congreso Nacional Ordinario del Sindicato Nacional del Seguro Social.

Artículo 20. "A las trabajadoras con 27 años de servicio, se les computarán 3 años más para efectos de jubilación...." "Para los mismos efectos, a los trabajadores con 28 años o más se les bonificará el tiempo faltante para los treinta años".

El Régimen de Jubilaciones y Pensiones derivado del Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS, señala para la jubilación 30 años de servicio (artículo 8 del mismo Régimen), pero en el artículo al que hacemos alusión nos dice que se computarán 3 años más a las mujeres y 2 a los hombres para efecto de

jubilación. Cabe señalar que la jubilación se encuentra pactada en el Contrato Colectivo del IMSS, por lo que no existe disposición alguna en la LSS o en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se presenta como una prestación pactada mediante negociación colectiva desde 1966.

A partir del 15 de octubre del 2005, los trabajadores de nuevo ingreso deberán computar 34 años de servicio para mujeres y 35 para hombres, con una edad mínima de 60 años.

Así tenemos que, el Régimen de Jubilaciones y Pensiones es el conjunto de normas que rigen el plan de pensiones para los trabajadores al servicio del IMSS. Estas normas incluyen todos los aspectos relacionados con el sistema de Seguridad Social de los trabajadores IMSS. De acuerdo con la clasificación de los planes de pensiones más comunes, el Régimen de Jubilaciones y Pensiones es: un plan de beneficio definido porque podemos conocer los beneficios que obtendrán los trabajadores del IMSS al jubilarse y contempla un método de reparto, es decir lo que aportan los trabajadores activos sostiene a los pensionados actuales. También es privado porque es otorgado por el patrón (IMSS) y sólo aplica a los trabajadores del mismo.

Una vez conocida la legislación que corresponde al tema de Jubilaciones y Pensiones de Trabajadores del IMSS, los conceptos y antecedentes referentes al tema que se pretende desarrollar, podremos analizar la reforma a la LSS, viabilidad de modificación al Contrato Colectivo del IMSS y, por ende, a su Régimen de Jubilaciones.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE LA MODIFICACIÓN AL RÉGIMEN DE PENSIONES DEL IMSS

La vida laboral en sí es compleja y el reconocimiento de derechos y obligaciones tanto para trabajadores como patrón, dio la pauta a condiciones de trabajo favorables, con la formación del artículo 123 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos encontramos la figura jurídica de la Seguridad Social y, con ello, una mejor calidad de vida.

Más tarde, se daría la formación de instituciones de Seguridad Social, una de ellas el IMSS, institución que tiene como objeto la prestación de Seguridad Social, no tiene fines de lucro. Como toda institución con infraestructura, recursos humanos, materiales y económicos. Por lo cual, sus trabajadores cuentan con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, se contemplan Reglamentos internos, Contrato Colectivo, para su buen funcionamiento.

Ahora bien, en la situación actual del IMSS encontramos una falta de recursos económicos de acuerdo a los balances presentados en el Informe presentado al Ejecutivo Federal 2000-2006, lo que le ha llevado a no prestar los servicios hospitalarios, de medicamentos y demás, de manera adecuada.

4.1. Análisis.

Con la crisis económica de los 80, caída del salario en 70%, desempleo, economía informal, inflación, incremento de tasas de interés, fuga de capitales, deudas interna y externa, bajo precio del petróleo, emigración. Lo que afectaba directamente en el sistema de recaudación, desafiliación, disminución de ingresos al sistema, cotizaciones desvaloradas. El Gobierno del Presidente Salinas, mediante el Decreto de 21 de diciembre de 1990 publicado en el Diario Oficial de la Federación del 27 de diciembre de 1990, de salario mínimo a todas las pensiones benefició a sectores de una edad mayor que realmente lo necesitaban, acciones que resaltaban como buen gobernante, lo que no previó,

fue que las reservas con que contaba el Instituto con motivo de ése Decreto se agotarían y que su sucesor redujera las cuotas obrero patronales. Debió tomar medidas para que el IMSS compensara la erogación de dichas pensiones. Al no hacerlo, dio en el futuro apoyo a empresarios (AFORES) para hacerse cargo de las pensiones y subrogar servicios que otorga el Instituto.

Con la finalidad de que el Gobierno garantizara las pensiones se crearon las AFORES. Acción que obligó al IMSS a disponer de sus reservas, modificando parte de la finalidad del Seguro Social, como es garantizar mediante pensión por cesantía y vejez, la existencia del trabajador.

Más tarde, en el gobierno de Ernesto Zedillo apoya a los empresarios en la creación de nuevos empleos, reduce las cuotas patronales cambiando en el ramo de seguros de enfermedades y maternidad la forma de cotización a cuota fija, tomando como base el salario mínimo del Distrito Federal y con un pequeño porcentaje cotizar los excedentes de éste, situación que dejó al Seguro Social, para vivir de las aportaciones del seguro de enfermedades y maternidad, dejando libre de cotizaciones al obrero, modificando en su totalidad el pacto inicial de aportaciones, tal vez con la firme idea de que los trabajadores no se sintieran dueños del IMSS, sino beneficiarios, lo que evitaría un reclamo posterior por tratadistas de Derecho que pudieran representar a los trabajadores en el Congreso. Como futuro se sentencia al IMSS a recaudar con cuota fija, ésta recaudación, no es suficiente para enfrentar los retos del Seguro Social.

La dinámica de las pensiones en México, está determinada por variables sociales, económicas, demográficas y epidemiológicas, entre otras. En los últimos años se han registrado cambios demográficos de gran importancia: disminuyeron las tasas de fertilidad y de mortalidad infantil, y aumentó la esperanza de vida de los mexicanos, entre otros, de manera que México es un país que tenderá a envejecer de forma acelerada en los próximos años.

Si bien el porcentaje de la población de 65 años y más es todavía bajo para México, comparado con otros países, su ritmo de crecimiento nos alerta

acerca de la problemática que puede crearse en caso de que este fenómeno no sea atendido.

	tasa de natalidad	tasa de mortalidad	esperanza de vida al nacer
2000	21.1	4.5	74.0
2001	20.5	4.5	74.3
2002	19.9	4.5	74.6
2003	19.3	4.5	74.9
2004	18.8	4.5	75.2 ¹

Actualmente, en el IMSS los jubilados y pensionados representan menos del 10% de los derechohabientes, pero la atención médica que se les brinda corresponde al 20% de los servicios otorgados. Se estima que para el 2037 el número de pensionados representará el 50% de los asegurados, y que más de 77% serán pensionados mayores de 64 años de edad².

Ante el aumento de la esperanza de vida, los pensionados y jubilados sobreviven al retiro 20 años en promedio mientras que en 1943, cuando se creó el IMSS, el trabajador promedio sobrevivía seis años bajo pensión. Lo anterior, está en correspondencia con lo que ocurre a nivel internacional.

Así, si no se cuenta con un sistema de seguridad adecuado, se corre el riesgo de que la población de adultos mayores esté desprotegida y en condiciones de pobreza. De hecho, en el 2000 más del 50% de la población de 60 años y más no cuentan con acceso a la seguridad social, lo que los pone en

¹ Fuente: CONAPO, Proyecciones de Población, diciembre de 2002.

1 / También llamada tasa bruta de natalidad, se refiere al número de nacidos vivos por cada mil habitantes.

2 / También llamada tasa bruta de mortalidad, es el número de defunciones por cada mil habitantes.

3 / Es el número de años que un recién nacido espera vivir suponiendo que prevalezcan las condiciones presentes de mortalidad.

² Informe al Ejecutivo y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, México, 2004.

una situación de vulnerabilidad, sobretodo aquellos que se encuentran en condiciones de pobreza y que no pueden financiar su atención médica.

La LSS ofrece un esquema general de pensiones para sus derechohabientes. Además algunas empresas diseñan planes de pensiones para sus trabajadores, que pueden complementar plan de pensiones que prevé la Ley. En el caso del IMSS sus trabajadores están protegidos por el Instituto con las condiciones de la Ley como el resto de los trabajadores afiliados al mismo Instituto (IMSS-asegurador); pero además tienen un plan de pensiones de carácter privado incluido en su Contrato Colectivo de Trabajo, llamado Régimen de Jubilaciones y Pensiones el cual se celebró con el IMSS en su carácter de patrón (IMSS-patrón). Esto significa que como trabajador del IMSS está protegido por la Ley, pero además tiene un plan de pensiones que complementa sus prestaciones en el momento de jubilarse o pensionarse. Este sistema complementario se financia con la aportación de los trabajadores, con la del IMSS-asegurador, en cumplimiento de las obligaciones de la Ley del propio Instituto, así como por el Instituto en su carácter de IMSS-patrón. Sin embargo, reconocido por la propia Administración del Instituto y la representación sindical, las aportaciones que han efectuado los trabajadores al Régimen de Jubilaciones y Pensiones no han sido suficientes para hacer frente a las pensiones en curso de pago, y mucho menos, para la creación de una reserva, por lo que el IMSS-patrón ha tenido que hacerse cargo de las diferencias entre dichas aportaciones y los gastos de pensiones. De esta manera, de acuerdo a datos proporcionados por el director general del Instituto en sus diferentes comparecencias ante el Senado de la República, por ejemplo, en 2003 los ingresos por aportaciones de los trabajadores fueron de mil 386 millones de pesos, pero en el pago del Régimen de Jubilaciones y Pensiones se gastaron 18 mil 188 millones de pesos, de los cuales 3 mil 803 millones de pesos corresponden al IMSS-asegurador en cumplimiento a sus obligaciones de Ley, y 12 mil 999 millones de pesos al IMSS-patrón. Los recursos canalizados por el IMSS-patrón han sido en detrimento de rubros críticos de operación del Instituto, tales como: mantenimiento, obra civil, equipamiento médico y servicio de guardería, entre otros. Sólo entre 2003 y 2004 el gasto en RJP aumentará en 3 mil millones de pesos;

ello contrasta con toda la inversión que hizo el Instituto en 2002 que fue de mil 700 millones de pesos. Así, en 2004 el gasto en Régimen de Jubilaciones y Pensiones será superior a 21 mil millones de pesos, lo que representa más dinero que el presupuesto para medicamentos y materiales de curación para atender a 45 millones de derechohabientes. Lo anterior se confirma con los informes al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del IMSS, que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 273 de la Ley de la materia ha presentado el Consejo Técnico del Instituto.

En estos informes se puede constatar que como uno de los problemas más graves que afecta significativamente las finanzas de la institución, es el de las crecientes obligaciones del Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los propios trabajadores del Instituto, en detrimento evidente de los recursos que se deben destinar al objeto para el cual fue creado este organismo público descentralizado, la atención de millones de familias mexicanas en cuanto a salud, pensiones, guarderías y prestaciones sociales. Sobre el particular, en el informe presentado correspondiente al periodo 2003-2004, destaca que el Consejo Técnico del Instituto, administrador representante legal y órgano de gobierno del Instituto, a fin de cumplir con una de sus funciones esenciales, vigilar y promover el equilibrio financiero institucional, señala la urgente necesidad de tomar medidas urgentes para la solución del significativo problema que representa para el IMSS el actual sistema pensionario de sus trabajadores, esto no sólo para buscar el punto de equilibrio financiero de tan importante institución, sino para garantizar su propia existencia en los años venideros. El informe también destaca que después de más de dos años de buscar una solución, ésta no se ha podido alcanzar, significando que continuaría y se aceleraría el deterioro de la situación del Instituto, el informe señala que ya en el 2005 podrá haber problemas operativos mayores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 31, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es obligación de los mexicanos, entre otras, contribuir para a gastos públicos, así de la Federación

como del Distrito Federal o del estado y municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Congruente con esta disposición constitucional el artículo 1 del Código Fiscal de la Federación, establece que las personas físicas y las morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. Además, esta disposición ordena terminantemente que sólo mediante ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico. De lo anterior desprendemos que las contribuciones de todos los mexicanos deben destinarse para cubrir las erogaciones efectuadas por el Estado para la adquisición de los bienes y el pago de los salarios necesarios para la prestación de los diferentes servicios públicos, para cubrir el servicio de la deuda y realizar diversos pagos de transferencia -pensiones, jubilaciones, subsidios- de la población en general, establecidos en la ley. En el caso del IMSS las contribuciones, en la especie aportaciones de seguridad social, por disposición de ley, deben destinarse única y exclusivamente a servicio público de carácter nacional llamado por la propia norma Seguro Social, instrumento básico de la seguridad social. No obstante, en los hechos este marco constitucional y legal se ha venido desatendiendo a través de los años, en forma tal que hoy en día ese incumplimiento a los principios rectores previstos en la Constitución y ley secundaria, han puesto en peligro la existencia futura de la institución más grande de seguridad social del país. La seguridad social, en términos de ley, tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. En este sentido, como dijimos, el Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de la Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos. De esta manera la organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en dicha Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público,

social y privado, denominado IMSS, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo. Para el financiamiento de este servicio público de carácter nacional, denominado Seguro Social, la ley ha establecido una contribución específica llamada por la ley aportación de seguridad social, y por la ley de seguridad social cuota obrero-patronal. En efecto, el artículo 2, fracción II del citado Código Fiscal de la Federación señala que las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos. En este sentido, define a las aportaciones de seguridad social como las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado, acentuando además que cuando sean organismos descentralizados -como en el caso del IMSS- los que proporcionen la seguridad social a que hace mención la fracción II, las contribuciones correspondientes tendrán la naturaleza de aportaciones de seguridad social. Sobre este particular, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en jurisprudencia definida, ha determinado que las cuotas al Seguro Social son contribuciones, por lo cual el IMSS, como organismo fiscal autónomo encargado de prestar el servicio público de seguridad social, investido de la facultad de determinar los créditos a cargo de los sujetos obligados y de cobrarlos a través del procedimiento económico-coactivo, en su actuación debe observar las mismas limitaciones que corresponden a la potestad tributaria en materia de proporcionalidad, equidad, legalidad y destino al gasto público. Luego entonces, no existe ninguna duda que las cuotas obrero-patronales a cargo de 12 millones de trabajadores y 800 mil empresas actualmente afiliadas al IMSS, al igual que las cuotas, aportaciones y contribuciones a la seguridad social obligatorias para el Estado, deben destinarse, constitucional y legalmente, en forma esencial, al gasto del servicio público de carácter nacional, bajo la responsabilidad del Instituto. Sin embargo, como ya señalé, a fin de cumplir con la prestación denominada Régimen de Jubilaciones y Pensiones establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el IMSS-patrón y su sindicato, a la fecha se han utilizado más de 88 mil millones de pesos, aproximadamente, de las cuotas obrero-

patronales y de las cuotas, contribuciones y aportaciones a cargo del Estado, en adición a lo que marca la Ley.

No obstante, al señalar la Ley que la seguridad social tiene, entre otras, la finalidad de otorgar una pensión a los trabajadores que, en su caso, será garantizada por el Estado, se refiere a las pensiones derivadas de los regímenes del Seguro Social, que son las únicas consideradas como gasto público, no a las pensiones y jubilaciones de carácter complementario que derivan de un Contrato Colectivo de Trabajo. Es decir, al no poder ser consideradas las pensiones y jubilaciones derivadas del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto y su sindicato, como un gasto público inherente a la prestación del servicio público, responsabilidad del Instituto, es indudable que los recursos utilizados para cubrirlas no se han destinado al gasto público, tal como lo disponen las normas legales que rigen dicho gasto. Así, el artículo 167 de la Ley, ordena que los patrones y el Gobierno Federal, en la parte que les corresponde están obligados a enterar al Instituto el importe de las cuotas obrero-patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Debe llamar nuestra atención que sólo en los últimos cuatro años, el gasto en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores del Instituto pasó de 9 mil 981 millones en 2000, a 21 mil 324 millones de pesos en 2004. Ya hoy en día, como señalamos con anterioridad, el gasto en dicho régimen para casi 120 mil jubilados supera al gasto en medicamentos y material de curación para 45 millones de derechohabientes.³ A nadie escapa que a través del Contrato Colectivo de Trabajo se fijan las condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través del establecimiento de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

³ <http://www.imss.gob.mx/NR/donlyres>. 9 de agosto 2005 15:00 p.m.

De igual forma, es de explorado derecho que el contrato colectivo no responde a la noción clásica de la voluntad de las partes que intervienen en él, pues independientemente de encontrarse limitada dicha voluntad por disposición de la ley, ya que ni patronos ni trabajadores ajustan las normas que lo integran a sus propios intereses sino a intereses sociales de mayor envergadura y representatividad, los efectos jurídicos que se desprenden de su contenido tampoco pueden alterar o modificar elementales derechos individuales.

Debido a estos principios fundamentales, un Contrato Colectivo de Trabajo no puede ir en contra de lo establecido en la ley, ni mucho menos de la Constitución Política del país, poniendo inclusive en peligro la prestación de un servicio público de carácter nacional como lo es el Seguro Social. Por esta razón, resulta fundamental que en el caso del Instituto, los beneficios establecidos en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Contrato Colectivo de Trabajo, que como organismo público descentralizado del Estado son cubiertos, indefectiblemente, de las cuotas obrero-patronales, y las contribuciones, cuotas y aportaciones que el Gobierno Federal realiza en cumplimiento de un mandato legal, que como ha quedado perfectamente establecido tienen el carácter legal de contribuciones, guarden la debida proporción con la naturaleza de las funciones del Instituto, el objeto legal de su creación y el destino específico de las contribuciones que fueron establecidas por el legislador para cumplir con dicho objeto. De lo contrario se puede, como de hecho está sucediendo, llegar al absurdo de destinar más recursos de las contribuciones para cubrir dichos beneficios, que para el fin para el cual el legislador las decretó, situación totalmente contraria a derecho.

Es más, de continuar con esta situación llegará el momento en que todo lo que recaude el IMSS, en lugar de destinarlo al objeto de su creación, se derive única y exclusivamente al pago de la nómina de trabajadores en activo, así como al pago de los beneficios del RJP, situación que en términos constitucionales, legales, económicos, políticos y sociales no es correcta.

La proporción de trabajadores en activo por pensionado ha disminuido en los últimos años y se espera que siga esta tendencia. Esta situación es un

grave problema para los sistemas de pensiones de reparto como el Régimen de Jubilaciones y Pensiones del IMSS.

Adicionalmente, los cambios epidemiológicos en la población mexicana han sido muy importantes, predominando las enfermedades crónico-degenerativas relacionadas con el estilo de vida y la educación para la salud. Con frecuencia este tipo de enfermedades son discapacitantes y representan un costo financiero muy elevado, al demandar una mayor utilización de los servicios de salud y una mayor complejidad tecnológica para su diagnóstico, tratamiento y rehabilitación. Por tanto, se promueven nuevas estrategias basadas en la prevención, la curación y la rehabilitación para reorientar la atención médica hacia la prevención, convirtiendo la corresponsabilidad del derechohabiente en un aspecto crucial en el cuidado de su salud.

El reto del Estado en materia de seguridad social es, en principio, aumentar la base de trabajadores cubiertos por alguna de las instituciones. Sin embargo, aumentar el número de trabajadores afiliados se torna una tarea difícil en un ambiente de crecimiento económico lento, tasas de desempleo crecientes y un acelerado crecimiento del sector informal, en el cual los trabajadores generalmente no cuentan con contratos de trabajo y no están cubiertos por sistemas de seguridad social.

A esto debemos agregarle las personas que están empleadas en el sector informal. Según el INEGI, en el 2003 el 28% de la población ocupada total se encontraba en el sector informal.

Asimismo, en el 2003 el 26.3% de la población económicamente activa estaba ocupada en el sector no estructurado de la economía que comprende la población que labora en micronegocios no agropecuarios, sin nombre o registro, más los ocupados que laborando en micronegocios registrados, carecen de contrato de trabajo y de cobertura respecto a la seguridad social.

Actualmente no existen estadísticas confiables sobre el sector informal de la economía, ya que las cifras varían ampliamente según la fuente que se

considere. Estas diferencias provienen, en parte, de la metodología usada para su medición y de los rubros incluidos dentro del concepto de economía informal.

Se ha observado un aumento de los trabajadores eventuales en relación con los trabajadores permanentes, los cuales no reciben beneficios de seguridad social aun estando dentro del sector formal. Esto es resultado del avance de la flexibilización del mercado de trabajo tanto por el lado de la oferta como de la demanda.

El gobierno federal, a través del Seguro Popular de Salud, busca incorporar a la seguridad social a los trabajadores no asalariados, los autoempleados y desempleados, así como a sus familias. Este seguro busca integrar al 57.8% del total de la población que no está asegurada por alguna institución de seguridad social, como el IMSS. A partir de enero de 2004 se integró anualmente a este nuevo esquema de seguridad social al 14.3% de la población, cubriendo en el 2010 a la totalidad de los mexicanos.

Según el Informe del IMSS para el 2004, es frecuente que los trabajos asegurados tengan sueldos menores que los de empleos no asegurados, como es el caso de los subempleos, incentivando a los trabajadores a optar por empleos no cubiertos por el IMSS, o bien, por un trabajo informal en el cual pueden obtener una remuneración superior a la de un puesto formal con seguridad social. Sin embargo, no hay que perder de vista que en muchas ocasiones es la falta de oportunidades en un trabajo formal la que lleva al trabajador a autoemplearse, o a incorporarse al sector informal, carente de sistemas de seguridad social.

De hecho, la evidencia empírica para algunos países de Latinoamérica sugiere que, efectivamente, existe un diferencial en salarios a favor de los trabajadores no cubiertos. En el caso de México, esta metodología sugiere que en 1997 por cada peso aportado al IMSS los trabajadores percibían que a cambio obtenían un valor de 57 centavos en beneficios, lo cual implicaría que el impuesto neto es de 43 centavos.

El impacto que tienen las cuotas obrero-patronales en la creación de empleos cubiertos por la seguridad social, se considera un costo adicional que encarece el factor trabajo, se ha estimado que una reducción de seis puntos porcentuales en el total de las cuotas obrero- patronales, podría resultar en un aumento del empleo cubierto de hasta 4.5% si simultáneamente se provocara que la valoración de las prestaciones por los trabajadores se incrementara en la mitad de su nivel actual.

El sustento de la reforma del sistema de pensiones fue el diagnóstico de la situación del IMSS en 1995, que destacó el alto déficit en el seguro de enfermedad y maternidad, aunado a la reducción del superávit del seguro de retiro, lo que llevaría a la institución a una situación insostenible. Lo anterior aunado a la caída en los salarios reales, el crecimiento del sector informal y la inestabilidad económica. La creación de la nueva LSS de 1997 se justifico con la mención de que el Seguro del IVCM no era financieramente viable. Existía aumento de la esperanza de vida al nacer: 60 años en 1950, 72 años en 1994. Así como disminución de la tasa de natalidad. Disminuye el crecimiento de la población: 3.7% de 1970 a 1990, 1.7% de 1990 a 1995⁴. Como consecuencias: se amplía el periodo de pago de la pensión, crece la tasa de dependencia activo-jubilado, mayor número de personas de la tercera edad, se elevan los costos por enfermedades.

Crecientes beneficios pensión mínima 35% 1989 a 100% en 1995. Falta de ajuste para incremento de aportaciones 1991 de 6%, 1996 de 8%⁵. Inadecuado uso de las reservas que acarrea desequilibrio financiero debido al financiamiento del seguro de enfermedades y maternidad. Obteniendo como resultado terminó de la reserva, falta de respaldo financiero para el seguro IVCM, inequidad, baja cobertura, falta de pensiones dignas, no garantía a prestaciones de Ley, injusticia contra trabajadores de bajos ingresos. Evasión, inflación, cortos periodos de aportación, largos periodos de beneficio, declaración de menores salarios, poca afiliación.

⁴ www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS_INF/rendicion04.htm. 30-10-05 10:00 a.m.

⁵ Idem.

La estimación de la deuda implícita del sistema de pensiones de reparto era de alrededor del 30% para el caso de México, siendo de 200% en el caso de Uruguay y de cerca de 90%⁶ en Colombia, países que también han reformado sus sistemas de pensiones.

En todas las reformas es necesario el reconocimiento de las contribuciones realizadas antes de que los cambios entren en vigor. En México se implementó un régimen de transición que permite a los trabajadores que cotizaban antes del 30 de junio de 1997 elegir entre el nuevo o el anterior sistema, dependiendo de la opción que consideren más atractiva. Dada esta situación, el costo fiscal de la reforma no puede estimarse con precisión, ya que depende de la decisión que tomará cada trabajador que tenga esta opción al momento de su retiro.

Las reformas a la LSS modificaron sustancialmente el funcionamiento de los seguros ofrecidos por el Instituto. Los seguros de riesgos de trabajo, de invalidez y vida y el de enfermedad y maternidad, que incluye el seguro de gastos médicos de pensionados, así como el seguro de guarderías y prestaciones sociales, permanecen bajo la administración del Instituto. El IMSS maneja también otros seguros que tienen carácter voluntario.

La administración de los seguros de retiro y el de cesantía en edad avanzada y vejez fue transferida a las Afores, limitándose la labor del Instituto a la intermediación en la cobranza de las cuotas correspondientes. Es importante señalar que las pensiones que quedan a cargo del Instituto se rigen por un sistema de reparto, esto es, las aportaciones de los trabajadores en activo se usan de inmediato para pagar las pensiones de los jubilados y pensionados.

En el 2003 las pensiones del IMSS representaron el 26.4% del gasto programable de la institución. Las pensiones por vejez contribuyeron con el

⁶ Idem.

49% del total de pensiones en ese mismo año y han tenido un acelerado crecimiento en los últimos años.

Dentro de los seguros que maneja el IMSS el de enfermedades y maternidad es el que absorbe la mayor parte de los recursos, debido a que incluye el seguro de gastos médicos para pensionados que tiene una tendencia creciente. Por otro lado, el seguro de guarderías y prestaciones sociales, a pesar de tener una baja contribución en el gasto total, es el que ha presentado un mayor crecimiento en los últimos años.

El gobierno federal, en su carácter de Estado hace contribuciones para proveer a los trabajadores y sus beneficiarios de la cobertura de la seguridad social. El gobierno contribuye con una cuota establecida en la LSS a los seguros de enfermedades y maternidad y al de invalidez y vida. Asimismo, aporta al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Además de estas aportaciones estatutarias, el gobierno contribuye con una cuota social que se destina al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Las reformas a la LSS del IMSS de 1997 modificaron la participación de los diferentes agentes, trabajadores, patrones y gobierno federal en las contribuciones. El total de las contribuciones obrero-patronales sobre la nómina se redujo seis puntos porcentuales y la aportación del gobierno federal aumentó de 1.1 a 9.9% del salario. Por otro lado, el depósito a la cuenta individual para el seguro de retiro y el de cesantía en edad avanzada y vejez pasó de 2.0 a 11.5% de la contribución. El Estado se obligó a participar con el 35% del total de las cuotas a la seguridad social, a diferencia del 5% bajo el sistema de reparto, que señalaba la ley anterior.

Además de las aportaciones establecidas por ley para cada trabajador, todas las pensiones otorgadas o que se otorguen en el futuro bajo el régimen anterior, correspondiente a la Ley de 1973, constituyen un pasivo a cargo del gobierno federal. Como se señaló, todos los asegurados inscritos al IMSS hasta el 30 de junio de 1997, así como sus beneficiarios, tienen derecho a elegir una pensión conforme al régimen anterior o al actual.

Deben añadirse dos factores: por un lado, la reforma al artículo Noveno Transitorio de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro de diciembre de 2002 da incentivos para que los trabajadores opten por el régimen anterior al hacerse más atractivos sus beneficios, lo que aumenta el número esperado de trabajadores que elijan esta opción y, por el otro lado, los efectos de la reforma del 5 de enero de 2004 al artículo Décimo Cuarto Transitorio que incrementó en un 11% el monto de las pensiones vigentes al 31 de diciembre de 2003 y posteriores.

Ahora bien, de las cuotas y aportaciones tripartitas al IMSS, en el 2003, el gobierno federal ha aumentado su participación de 32.8 a 33.2% del total, sin embargo, esta participación está por debajo del 35% con el que se obligó a participar. Además del 2002 al 2003 ha disminuido el monto total de estos recursos, en particular la participación de los trabajadores.

Los recursos del IMSS- Patrón al Régimen de Jubilaciones y Pensiones se destinan al pago de nómina del régimen, más las aportaciones al fondo laboral, representando el primer rubro históricamente, alrededor del 84%.

4.2. Viabilidad

El problema de falta de viabilidad económica del Instituto no se resolvió con la creación de la LSS de 1997 por ello se realizaron reformas a la ley a partir de 2001 en donde los nuevos trabajadores de confianza "A" que ingresaran al IMSS ya no serían sujetos del RJP, teniendo sólo los beneficios de la LSS. De diciembre de 2000 a febrero de 2004 se redujeron 10,363 plazas de confianza "A", el 21 % del total. La nómina de confianza "A" se redujo de 4,624 millones de pesos a 4,073 millones de pesos en 2004, mientras el resto de la nómina ha aumentado de 36,458 millones de pesos a 50,976 millones de pesos.⁷

⁷ www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS_INF/rendicion04.htm. 30-10-05 10:30 a.m.

Se convirtió en delito penal la evasión de cuotas obrero-patronales al IMSS, y fortalecieron las multas; estas últimas aumentaron en 245% entre 2002 y 2003⁸; se prohibió que el IMSS condonara a las empresas adeudos por multas y recargos. Se dio transparencia a la información sobre adquisiciones del IMSS; plazas, remuneraciones y contratos por honorarios; ingresos, gastos y estados financieros; y montos y composición de las reservas.

De acuerdo a la valuación actuarial del Régimen de Jubilaciones y Pensiones al 31 de diciembre de 2003, en el 2004 la pensión promedio de Instituto equivalía al 131.7% del salario líquido base de pensión promedio del personal activo, los trabajadores del IMSS se jubilan, en promedio, a los 53 años y reciben, en promedio, una jubilación que es 30% superior a su último sueldo; en contraste, los trabajadores afiliados al IMSS se jubilan a los 65 años de edad, con una jubilación que es, en promedio, 50% inferior a su último sueldo. Por otra parte, el Instituto cubre las aportaciones al seguro de retiro, cesantía y vejez que de acuerdo con la ley corresponderían a los trabajadores en su calidad de afiliados al IMSS. La reforma y adición a la LSS de los artículos 277 D y 286 K, en 2004 se planteó por el déficit financiero en que aún se encuentra el IMSS. Reflejado en carencia de medicamentos, hospitales, clínicas, falta de personal, baja calidad del servicio, entre otras.

Gracias a la reforma de los artículos 277 D y 286 K, sobre no destinar recursos obtenidos de las contribuciones, cuotas y aportaciones al Régimen de Jubilaciones y Pensiones, en los rubros de compras de medicamentos, material de curación se aumentaron los recursos de 20,400 a 23,100 millones de pesos, es decir, un 10%.

El sistema de pensiones aplicable a los trabajadores del Seguro Social por contrato colectivo sigue resultando insuficiente para el IMSS por lo que debe continuarse en la búsqueda de mecanismos que lo mejoren y persistir en su optimización.

⁸ Idem.

En cuanto a la situación financiera del Instituto encontramos un gran déficit que a continuación veremos.

Pasivo laboral. Valor de los recursos que el Instituto como IMSS-Patrón esta obligado a erogar cuando todos los trabajadores que actualmente laboran en él, se jubilen, derivado del Régimen de Jubilaciones y Pensiones. Al cierre de 2003, el pasivo laboral ascendió a 399,430 millones de pesos⁹. Este monto equivale a: la recaudación durante 4 años de las cuotas de más de 12 millones de trabajadores y 800 mil empresas afiliadas al IMSS; el gasto durante 20 años en medicinas y material de curación para 45 millones de derechohabientes.

Los recursos que el Instituto destina al Régimen de Jubilaciones y Pensiones han crecido muy rápidamente. El gasto en RJP se duplicó de 9,981 millones de pesos en 2000, a 21,343 millones de pesos en 2004. Por lo que el gasto de 120,000 jubilados supera el gasto en medicamentos y material de curación para 45 millones de derechohabientes.¹⁰

Pero, la situación se agrava aún más, ya que en menos de 10 años, el número de jubilados del IMSS se va a duplicar a más de 258,000, debido a que los 110,000 trabajadores que se contaron durante el período 1977 a 1982 empezaron a jubilarse a partir de 2004¹¹. En consecuencia, cada año una proporción mayor de las aportaciones de los 12 millones de trabajadores afiliados al IMSS y las 800,000 empresas que los emplean se destinarán a pagar las pensiones de los extrabajadores del IMSS en lugar de canalizarlas para los servicios a los derechohabientes.

Así el número total de plazas no aumenta, cada año se jubilan alrededor de 12,000 personas, y conforme al contrato colectivo, cada año se contratan 12,000¹² nuevas personas que reemplazan a las que se jubilan. Estas

⁹ Citado por Instituto Mexicano del Seguro Social, Aspectos Básicos del Régimen de Jubilaciones y Pensiones Preguntas y Respuestas para los Trabajadores del IMSS, IMSS, México, 2004, pág. 26.

¹⁰ Ibidem, pág. 28.

¹¹ Citado por Instituto Mexicano del Seguro Social, Aspectos Básicos del Régimen de Jubilaciones y Pensiones Preguntas y Respuestas para los Trabajadores del IMSS, IMSS, México, 2004, pág. 31

¹² Ibidem, pág. 32.

personas generarán derechos conforme al actual RJP de 15 de octubre de 2005.

Al cierre de 2005 el Instituto registro un total de 2.4 millones de pensionados lo que significa un incremento del 4.5% respecto del 2004¹³. El monto erogado fue de 66,000 millones de pesos, que representa un 10.6% de incremento real. La erogación durante 2005 ascendió a 64,300 millones de pesos, de los cuales 11,300 millones de pesos se cubrieron por el Instituto y el resto 53,000 se realizaron a cargo del gobierno Federal, para cubrir pensiones en curso de pago en beneficio de 2.1 millones de pensionados.

La propuesta del IMSS para solucionar el problema del seguro de gastos médicos de pensionados abarca tres medidas complementarias para revertir por completo el déficit a largo plazo: transferencias desde los seguros de invalidez y vida y riesgos de trabajo para cubrir los costos de la atención médica de los pensionados por esos seguros; una contribución por pensionado del gobierno federal equivalente a la que se hace para los trabajadores activos al seguro de enfermedades y maternidad de 13.9% del salario mínimo vigente al primero de julio de 1997 actualizado por inflación y la eliminación de la carga que el Régimen de Jubilaciones y Pensiones representa para el IMSS- Patrón.

Según el propio IMSS una opción de política a considerar sería indizar tanto las aportaciones del gobierno federal como las de los empleadores a la evolución del salario base de cotización, en lugar de estar relacionada con el salario mínimo y el Índice Nacional de Precios al Consumidor. También podrían considerarse como alternativas la introducción de co-pagos para los medicamentos, o algún tipo de aportaciones por evento a cargo de los derechohabientes.

El trabajador del IMSS se jubila considerando el último salario, por lo que la pensión no corresponde a los salarios devengados en toda su vida laboral, ya que por ejemplo, si durante toda su vida trabajó en una plaza con un salario más bajo, y al final obtiene una plaza superior, tendrá un salario pensionable

¹³ www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS_INF/rendicion06.htm 02-10-2006 11:00 a.m.

basado en su última plaza, lo cual ocasiona un desequilibrio entre su carrera salarial y el monto de la pensión que recibirá.

Los planes que tienen como base el otorgar pensiones por el hecho de cumplir determinado número de años de antigüedad, presentan el hecho de que se pagan beneficios a quienes todavía tienen posibilidades de seguir trabajando, es decir, se otorgan a edades muy tempranas, lo que representa más costo y una descapitalización para quienes en el futuro pretendan jubilarse.

Los fenómenos que describimos con anterioridad ponen en riesgo, no solo al RJP sino fundamentalmente la viabilidad financiera del IMSS, debido a que los egresos por concepto de pago de jubilados y pensionados cada vez serán más altos, sólo en esta década se triplicará, de modo que el gasto crecerá más rápido que los ingresos netos del IMSS.

No hay que perder de vista que el Régimen de Jubilaciones y Pensiones enfrenta los mismos problemas que presentan el resto de los sistemas de reparto. De hecho, el número de trabajadores activos a pensionados ha disminuido considerablemente, y presenta un indicador menor que el IMSS.

En los estudios actuariales que contrató el Sindicato se revela que los saldos netos para operación que tiene el Instituto, entendidos éstos como la diferencia entre los ingresos totales y los egresos por concepto de la Ley del Seguro Social a asegurados y la nómina del personal activo, muestra las siguientes proporciones:

En el año 2003, el RJP absorbe el 41.36% de los saldos netos. En el año 2010, el RJP representará el 53.36% de los saldos netos. En el año 2020, el RJP tendrá un costo del 61.19% de los saldos netos.

Por lo anterior el Instituto no tendrá margen como hoy en día, para su operación y por lógica no hay que esperarse hasta el 2020, ya que desde ahora los recursos son insuficientes.

Otra forma de evaluar el problema, es que el costo de Régimen de Jubilaciones y Pensiones aumentará a niveles insostenibles, pues si bien ahora se paga al RJP 40% de la nómina integrada del personal activo, se estima que en sólo 13 años tendrá que destinarse el 73 % y más del 100% en 2020.

Es una situación que se va agravando día con día, pero que si no se resuelve en 10 años prácticamente todos los recursos de los institutos de seguridad social tendrían que ser destinados sólo al pago de pensiones, sin poder cubrir el pago de la nómina, de los servicios de salud integral. Sería una situación absurda.

De esta manera, los planes que tiene como base el otorgar pensiones sólo por cumplir determinado número de años de antigüedad en el trabajo, presentan la debilidad de que se pagan beneficios a quienes todavía tienen plenas posibilidades de seguir trabajando, es decir, se otorgan a edades muy tempranas, lo que representa más costo y una descapitalización que puede poner en riesgo el pago de las pensiones a futuro y aun la propia fuente de trabajo.

Por lo anterior, se señala que serán necesarias reformas legales adicionales para recuperar el esquema de autosuficiencia económica del Instituto, a efecto de que efectivamente se aumente sustancialmente la cobertura de la seguridad social y fortalecer el carácter de la medicina social, y los regímenes pensionarios, como responsabilidades del Estado y la mejor opción para los trabajadores.

En el Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del IMSS¹⁴ fechado en el mes de julio del 2005, se deja constancia de que el seguro de enfermedades y maternidad es el que mayores problemas financieros tiene, como consecuencia de la insuficiencia de los ingresos derivados de las cuotas obrero-patronales y de las aportaciones del gobierno, por una parte, y del costo laboral, por otra parte, producto de que en él se incluyen salarios y prestaciones diferidas, del 84% del

¹⁴www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS_INF/rendicion06.htm. 30-10-05 12:30 a.m

total de los trabajadores del IMSS que son los que se ocupan de la atención a la salud de los afiliados.

Esto significa que no son únicamente los gastos derivados del Régimen de Jubilaciones y Pensiones los que han incidido en las finanzas del IMSS, en particular en este ramo de seguro de enfermedades y maternidad, sino que su desfinanciamiento, plenamente aceptado en el informe al que se hace alusión, se debe fundamentalmente a que las cuotas obrero-patronales y las aportaciones del gobierno para todo el campo de la atención de la salud de los trabajadores afiliados, sus familiares derechohabientes, los jubilados y pensionados, y sus beneficiarios, no son suficientes para que el IMSS haga frente a los gastos que obligatoriamente tiene que hacer tanto por disposición legal de la LSS como por disposición, también legal del contrato colectivo de trabajo que tiene suscrito con el sindicato de sus trabajadores.

4.3. Afectación de derechos

El IMSS no busca incumplimiento del Contrato, demuestra mediante balances financieros su falta de viabilidad económica, la cual podría causar insubsistencia de la fuente de empleo. Creando problemas nacionales no sólo a los trabajadores del Seguro Social sino también a todos los asegurados y patrones de las empresas o establecimientos.

Artículos en donde se pensó que los primeros Contratos Colectivos que se efectuaran no establecieran condiciones menos favorables que las señaladas por la propia Constitución como mínimas. Ya que de lo contrario acarrearía exigir más por parte del Sindicato y encontrarse la Institución merced del mismo. Rompiendo todo equilibrio entre el capital y el trabajo.

El derecho a una pensión por jubilación como hemos visto es complementario, susceptible de ser modificado, no suprimiendo el derecho, pero si con una variable acorde a la realidad. Los contratos colectivos serán

revisables cada año en lo que se refiere a los salarios por cuota diaria y cada dos años en cuanto a prestaciones (artículos 399 y 399 bis).

Aún cuando otro cambio se presentaría en las edades, para tener derecho a la misma, ya que resulta objetable, con la finalidad que se quería al implementar la jubilación como una pensión por años trabajados debido a que el trabajador había dado sus mejores años a la institución donde laboró.

Por lo que respecta a jubilaciones y pensiones son derechos distintos, ya que las pensiones se encuentran previstas por la LSS, el IMSS en Contrato Colectivo de Trabajo creó una protección más amplia y que complementa el plan de pensiones determinado por la LSS, en cuanto a cesantía en edad avanzada y vejez, aunado a ello la pensión de jubilación. Esta última por disposición de las partes.

La Institución cuenta con falta de medicamento, de hospitalización y en ocasiones de personal. Lo que representa la pérdida de su verdadera naturaleza como Instituto de seguridad social, ya que el trabajador afiliado prefiere asistir a consulta particular por la falta de obtención de un buen tratamiento que le permita restablecer su salud.

Las carencias son muchas, por lo cual exigen soluciones reales y efectivas en una visión a corto y largo plazo, que se mantenga la subsistencia de la Institución para que cumpla con los fines para los cuales fue creada.

El principal problema que complica el déficit financiero en el IMSS, son los pagos de pensión por jubilación, ya que los trabajadores se jubilan a edades tempranas, lo que implica pagar una pensión por más años de los trabajados. Ahora bien, la jubilación puede ser modificada en la revisión de Contrato Colectivo de Trabajo (399 y 399 bis LFT) y es viable dicha modificación por no haber violación a algún derecho, ya que de acuerdo a la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respectó a sus artículos 123 constitucional, apartado "A", fracción XXVII, inciso h), y 394 de la LFT se pueden reducir las prestaciones pactadas dentro del Contrato

Colectivo¹⁵ de Trabajo del IMSS, cuando de lo contrario implicaría la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo).

Cabe mencionar que los trabajadores no son culpables del desfinanciamiento del IMSS, ya que la jubilación se creó como un derecho dentro del Contrato Colectivo de Trabajo desde 1966, cuando el IMSS tenía recursos para cumplir su finalidad. El Gobierno no debió mezclar el pacto tripartita con las obligaciones que tenía con todo el pueblo de México. Al incorporar al régimen a otros sectores el gobierno Federal se ahorra la creación de otras Instituciones que tuvieran el propósito de proteger a estos sectores, siendo esto injusto para los trabajadores, ya que a la larga, no sólo se utilizaron los recursos aportados, sino también les quitaron una mejor atención médica, en razón de que no es lo mismo que el Instituto atiende a los trabajadores y a su familia, que a todos los sectores adscritos, considerando que en el sistema de atención médica son grandes filas que hacen los derechohabientes para ser atendidos.

No se reprocha que el gobierno haya incorporado a todos los sectores ajenos al pacto, lo que se critica es el hecho de que en lugar de incrementar sus aportaciones, las redujo del 50% al 7.143%. Más tarde se crea en 1992 el sistema de ahorro y en 1997 las AFORES con lo cual se realiza la privatización de pensiones, ya que se encarga a instituciones bancarias el funcionamiento de las pensiones.

Es necesaria una negociación colectiva en donde se lleguen a acuerdos para el buen funcionamiento de la Institución.

El beneficio para la Institución que tiene años de lucha por la Seguridad Social en México se viene abajo por un problema de insuficiencia económica, por lo cual debe inyectarse capital en donde es necesario de acuerdo a su administración, que lleve a cumplimentar la finalidad de la Institución que es

¹⁵ Ver lo relativo al numeral 3.1. págs. 72 y 73.

brindar Seguridad Social beneficiando no sólo a sus trabajadores sino también a diversos sectores de la sociedad.

4.4. Implicaciones

Las cuotas y aportaciones erogadas por patrones y Gobierno Ejecutivo Federal se entenderán destinadas al gasto público en materia de seguridad social; por ello, en términos de ley, únicamente los pagos que realiza el Instituto en su carácter de IMSS-asegurador al pago de las pensiones y jubilaciones, se pueden considerar como destinados al gasto público, no así las derivadas del esquema complementario integrado al Contrato Colectivo de Trabajo de los trabajadores del Instituto. Por lo tanto, la jubilación, es una prestación que no encuentra su origen en la ley, sino en algunos de los contratos colectivos de trabajo; consecuentemente, las bases para fijar la pensión no deben buscarse en ella, por ende, no puede considerarse como gasto público, es decir, como una erogación que incida en las finanzas del Estado y que se destina a solventar sus actividades; entendiendo por éstas, el conjunto de actos materiales y jurídicos, operaciones y tareas que debe realizar para cumplir con sus fines.

La vida laboral debe cambiar de acuerdo a las exigencias actuales, necesidades, formas de vida; buscar el progreso del país y cumplimentarse los derechos de vivienda digna, a la salud, a la igualdad de salarios en trabajo igual.

Por ello, es necesario modificar, el contrato colectivo del IMSS de acuerdo a convenios realizados entre ambas partes, ya que la situación económica de la Institución afecta a todos. Se habla de negociación porque a través de ella se concientiza a la gente de la situación, no existe violación constitucional, ya que no se inquiera una renuncia de derechos siempre y cuando éstos se encuentren dentro del marco constitucional. Y es ahí donde encontramos la importancia de los contratos colectivos, ya que será a través de

ellos que, los derechos y obligaciones de los trabajadores se ajustarán a épocas actuales.

La Seguridad Social debe ser integradora por lo cual se crea como una protección en el Derecho para beneficio de los ciudadanos, reglamentado de forma distinta en cada país de acuerdo a sus condiciones y antecedentes, y como una obligación del Estado. Buscando una protección a las vicisitudes de la vida, mejor calidad de vida para todo trabajador y de su familia.

La creación de Instituciones de Seguridad Social fue un gran adelanto para México, por lo cual deberá fortalecerse a las mismas, por ser su finalidad disímil a la de lucro. Una de ellas, el Instituto Mexicano del Seguro Social logró la reforma de la Ley que le rige, LSS, porque sin ella se viene abajo por los grandes costos que le implica el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, mismo que es tangible en falta de medicamento, atención médica.

El obtener prestaciones en el Contrato Colectivo de Trabajadores del IMSS deberá cambiar en comparación de como se tenían estipuladas en principio ya que no concuerdan con una realidad, por ello el cambio al RJP.

El Instituto en su creación nunca se imagino enfrentado los problemas económicos que hoy tiene, además de que la vida de un trabajador era más corta en épocas anteriores.

La viabilidad de modificación al Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS, traerá aparejado el cambio al Régimen de Jubilaciones y Pensiones. El 15 de octubre de 2005 se celebró un Convenio Adicional para las Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores de Base de Nuevo Ingreso, en donde se tienen cambios dentro del RJP, en cuanto a trabajadores que ingresen después del 15 de octubre del mismo año se jubilarán a los 34 años de servicio las mujeres y 35 los varones, aumentando 7 años más de servicios al IMSS, así como una edad mínima del trabajador de 60 años¹⁶, con una cuantía máxima del 100%

¹⁶ <http://www.sntss.org.mx/home.html>. 11 de abril 2006 16:30 p.m.

del último salario base; así como la aportación de trabajadores en activo y de nuevo ingreso al fondo del Régimen de Jubilaciones y Pensiones iniciando en el año 2005 con un 4%, mismo que aumentara en 1% anual hasta llegar al 10%.

Por su parte trabajadores activos se jubilarán de acuerdo al tiempo por años trabajados será de 27 para mujeres y 28 años para hombres respectivamente, sin límite de edad.

Cabe recordar, que deberán ser respetados los derechos adquiridos por los trabajadores jubilados y trabajadores en activo, ya que corresponde tener seguridad jurídica en las Condiciones Generales de Trabajo, los cambios del Contrato Colectivo de Trabajadores del IMSS, deberá aplicarse a futuros trabajadores, ya que existe la libre decisión de empleo.

Se creó por separado un Convenio Adicional para las Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores de Nuevo Ingreso, aprobado por el XLIV Congreso Nacional Ordinario del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social, en donde se señalan los cambios al RJP.

Manteniendo el compromiso tanto del IMSS como del SNTSS, de continuar trabajando para fortalecer la situación financiera de la Institución.

La solución a los problemas económicos que encara el IMSS tiene que ser de carácter estructural; las cuotas y aportaciones tienen que ajustarse a una realidad. Al tratar de resolver el desequilibrio financiero atacando sólo una parte del problema, el del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, con la reforma del año 2004 al artículo 286K de la LSS, que estableció la prohibición de utilizar los ingresos del IMSS para su financiamiento, no es de ninguna manera una solución que permita afirmar que dicha Institución ya no tiene problemas económicos.

De hecho, en el Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del IMSS, fechado en junio del año

2005, se reconoce que el llamado pasivo laboral no disminuyó de la fecha de la reforma a la del informe y que su crecimiento continuará hasta el año 2025, debido a que seguirán jubilándose una cantidad mayor de trabajadores.

Es deber señalar que, El Instituto no es una organización con fines de lucro, es un organismo público de y para los trabajadores de México, con una misión social. Los recursos que el IMSS-patrón canaliza al pago de las pensiones de sus trabajadores, por encima de sus obligaciones estrictamente legales y que, como dijimos, no son gasto público. Adicionalmente, el Instituto retira recursos de su servicio público para crear reservas para el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, que también será un gasto privado cuando estas reservas se utilicen para pagar las pensiones adicionales.

El principal obstáculo es el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, que ha propiciado el aumento acelerado del pasivo laboral del IMSS, cuyos trabajadores cuentan con pensiones mucho más onerosas al resto de los trabajadores afiliados al Instituto, según la LSS. La jubilación de los trabajadores del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social depende de sus años de servicio y no de una edad mínima, aportan sólo 3 por ciento de su salario para su pensión y ésta equivale a la totalidad de su último salario, frente a la mayoría de los trabajadores, quienes se pensionan a los 65 años con una pensión mínima del 35% de su último salario, ya que será variable de acuerdo a los años de servicio.

En este mismo sentido, crear los fondos y recursos necesarios para sostener el Régimen de Jubilaciones y Pensiones es una responsabilidad del Estado y del IMSS como patrón y que, evidentemente, se ha incumplido, situación que coloca a la Institución en un quebranto financiero y que se quiere adjudicar a los trabajadores. Pero también es importante mencionar la política de reformas instrumentadas paulatinamente a la Seguridad Social, que ha introducido cambios en su operación y servicio, provocando, en consecuencia, desmantelamiento y desfinanciamiento progresivo para otorgar la atención a la salud pero, además, el incumplimiento en los derechos laborales y sindicales hacia la base trabajadora, pactados laboralmente con la organización sindical. Cabe mencionar que la nueva Ley del IMSS sancionada en 1995, incorporó el

Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y en 1997 cuando entra en vigor se da la llegada de las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores), punto definitorio en la modificación del sistema de financiamiento y pensionario, no sólo para los trabajadores del propio Instituto, sino, incluso, para todos los trabajadores del país, y que en la actualidad se prepara ya una tercera reforma que aniquile finalmente todo derecho adquirido contractual y socialmente, de beneficio a los trabajadores en general. De ahí el interés que tienen actualmente las autoridades del IMSS y del Gobierno Federal, en que el Sindicato realice una reforma y modernización al actual Régimen de Jubilaciones y Pensiones que se tiene pactado conforme a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, y que resulta una carga financiera, argumentan las autoridades, por lo tanto, es insostenible debido a la gran postración económica que presenta el pasivo laboral del Instituto, en consecuencia, su modificación es irreductible.

Conclusiones

PRIMERA. Las causas de la crisis en el IMSS son varias y de distinto origen, una población asegurada que permanece estacionada en 12.3 millones, con una economía estancada y un sector informal boyante; que enfrenta la competencia del recientemente creado Seguro Popular, que con propósitos loables vino a duplicar costos administrativos y de registro, así como de crear una competencia desleal para la atención a la población trabajadora del país.

Pero el problema radica en su sistema de jubilaciones y pensiones que no se queda restringido al ámbito de la empresa o a la institución sino que se irradia a todo el sistema de seguridad social del país y afecta directamente a más de 45 millones de mexicanos.

SEGUNDA. La privatización de los fondos de pensiones solamente seguirá generando el enriquecimiento ilimitado para el gran capital sin ningún riesgo para ellos, ya que el riesgo lo tienen los trabajadores en caso de variaciones en el mercado. Por lo cual resultan necesarias las modificaciones convenidas a través del Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS, ya que se busca que los trabajadores tengan seguridad social y con ello la certeza de obtenerla por obligación del Estado, más no como concesión de los bancos que manejan los fondos.

TERCERA. Las jubilaciones y pensiones son insuficientes debido al costo que representan por ser tan elevadas y desfinanciaron los sistemas de seguridad social, las condiciones actuales del Régimen de Jubilaciones y Pensiones no tiene viabilidad financiera, por lo que debe modificarse de acuerdo a necesidades demográficas, sociales y económicas constantemente, con el fin de que se paguen pensiones dignas más no desproporcionales.

CUARTA. El análisis correspondiente a la modificación del RJP, debe servir como un primer referente que parte de problematizar las afirmaciones que comúnmente son aceptadas sin cuestionamiento. Ya que el sistema de pensiones corresponde a un diseño de los años 50, que no se puede imputar a los trabajadores, por el contrario, no es error ni siquiera de las ineficiencias que pudieran haber existido o que existan en la administración, en el cobro de cuotas, no es culpa, lo mismo sucedería si la economía creciera a un mayor ritmo o lo hubiera hecho en años anteriores, a mejores niveles, es problema de diseño.

El sistema de pensión debe ser dinámico.

QUINTA. El camino para resolver a fondo la crisis del IMSS demanda la concertación, como única estrategia factible, todos sin excepción tienen que poner su parte para salvar al IMSS.

El Gobierno Federal ha diseñado soluciones imaginativas que permitan liberar al IMSS de un compromiso y una responsabilidad con sus trabajadores jubilados y pensionados que no es sólo suya, sino es del Estado Mexicano, el IMSS patrón insistiendo en la negociación con el sindicato, si ésta no es factible, planteando ante las instancias legales responsables, el conflicto económico, el sindicato asumiendo la necesidad de conjugar la legitimidad de su trabajo, los empresarios pagando, no evadiendo, ni eludiendo las aportaciones al IMSS, los trabajadores, en general, reconociendo que la pertenencia al IMSS no sólo brinda atención médica, sino seguridad social.

SEXTA. La seguridad social debe seguir manejándose por el Estado, mejorar sus sistemas de administración y estar en revisión permanente por todos los actores sociales y políticos. Debe sancionarse con el fin de lograr el buen comportamiento de las erogaciones en materia de seguridad social, para evitar desvíos de recursos y mantener buenos manejos para cumplir con su obligación.

SÉPTIMA. Se considera necesario proponer paradigmas alternativos que ponderen el replanteamiento de nuevas soluciones al problema económico que sufre el Instituto, reformas que hagan viable económicamente al IMSS, así como negociaciones que reflejen una realidad en donde se concientice al trabajador y al patrón de las condiciones cambiantes en el combate a enfermedades infecciosas y al aumento de esperanza de vida y que ahora debe enfrentar el elevado costo del tratamiento de las enfermedades de vejez.

OCTAVA. Los contratos colectivos deben pactarse en condiciones donde patrón y trabajadores puedan cumplir con las prestaciones pactadas en él, obligar al Estado a contribuir, para pagar en el caso del IMSS, las pensiones. Ya que los pagos de pensión dependerían de la contribución de todos los mexicanos.

El Contrato Colectivo del IMSS, se planteó en una situación demográfica, económica, política y social diferente, hoy en día es imposible cumplir con el mismo, por lo cual es necesario modificarlo ya que de lo contrario devengaría en la imposibilidad de cumplir con el fin de la Institución.

NOVENA. Los derechos adquiridos son llamados a sostener derechos nuevos. Los derechos de trabajo no son asignables a una época dada; por lo cual su función no se agota de forma histórica y al servicio de una clase, sector, interés o poder. Es decir, buscan ser reivindicados para su amplificación y desarrollo en nuevos aspectos de acuerdo a la realidad social de quien los pacta. Deben cambiarse por situaciones políticas, económicas, sociales y culturales.

DECIMA. El Convenio Adicional celebrado en 2005 resulta insuficiente a largo plazo, ya que cada año aumenta el número de trabajadores jubilados y pensionados, además de que, de acuerdo a las estadísticas

las plazas que se desocupan son cubiertas de nuevo. Por lo que el Instituto tendrá las mismas deficiencias económicas en años posteriores.

ONCEAVA. La Seguridad Social sigue una política privatizadora, ya que el Estado se muestra como incapaz de brindarla. Por lo cual implica gastos en los cuales el Estado no creó una buena organización, administración y políticas acordes y cambiantes.

Bibliografía

1. ACKERMAN, M.E. et. al. (colaboradores), Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Astrea, Argentina, 1993.
2. ALMANSA PASTOR, José Manuel, Derecho de la Seguridad Social, Sexta edición, Tecnos, España, 1989.
3. ALMANSA PASTOR, José Manuel, Derecho de la Seguridad Social, Séptima edición, Tecnos, España, 1991.
4. ANOKOLETZ, Daniel, Derecho del Trabajo y Previsión Social, Kraft, Argentina, 1953.
5. BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto, Derecho de la Seguridad Social, Trillas, México, 1991.
6. BEVERIDGE, William, El Seguro Social y sus Servicios conexos, Jus, México, 1946.
7. BLASCO LAHOZ, José Francisco, et.al. Curso de Seguridad Social, Séptima edición, Tirat Lo Blanch, España, 2000.
8. BONILLA MARÍN, Gabriel, Teoría del Seguro Social, México, 1945.
9. BRICEÑO RUÍZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harla, México, 1987.
10. CORDINI, Miguel Ángel, Derecho de la Seguridad Social, Eudeba, Argentina,

11. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Decimotercera edición, Porrúa, México, 1999.
12. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Volumen II, Porrúa, México, 1966.
13. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1989.
14. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Séptima edición, Porrúa, México, 1993.
15. GARRIDO RAMÓN, Alena, Derecho Colectivo del Trabajo, Facultad de Derecho, UNAM, 1995.
16. GOMEZ MADRIGAL, José María (tesis profesional), El IMSS y sus trabajadores, UNAM, Facultad de Derecho, México, 1973.
17. GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco Xavier, El Derecho Social y de la Seguridad Social Integral, UNAM, 1978.
18. GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Vigésima edición, Porrúa, México, 1998.
19. Instituto de Investigaciones Jurídicas, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO I-O, Décima tercera edición, UNAM, Porrúa, México, 1999.
20. Instituto de Investigaciones Jurídicas, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO P-Z, Décima tercera edición, UNAM, Porrúa, México, 1999.

21. Instituto Mexicano del Seguro Social, Antecedentes de la Ley del Seguro Social, IMSS, México, 1970.
22. Instituto Mexicano del Seguro Social, Aspectos Básicos del Régimen de Jubilaciones y Pensiones Preguntas y Respuestas para los Trabajadores del IMSS, IMSS, México, 2004.
23. Instituto Mexicano del Seguro Social, Exposición de motivos de la creación del Seguro Social, Antecedentes de la Ley del Seguro Social, 1970.
24. Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS 1943-1983. Cuarenta años de Historia, Delmos, México, 1983
25. Instituto Mexicano del Seguro Social, La Seguridad y el Estado Moderno, IMSS, Fondo de Cultura Económica, México, 1992.
26. PATIÑO CAMARENA, E. Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Oxford, México, 1999.
27. RACASPE, Lo que no se ha dicho del IMSS, RACASPE, México, 2004.
28. RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, Trabajo y Seguridad Social, Trillas, México, 2000.
29. RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, Curso de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, Astrea, Argentina, 1993.
30. RUEZGA Antonio (compilador), El nuevo derecho de las pensiones en América Latina, N° 3, Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, México, 2005.

31. TRUEBA URBINA, Alberto, La Nueva Legislación de Seguridad Social en México, UNAM, México, 1977.

Legislación

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ALCO, México, 2005.
2. Ley Federal del Trabajo, (tematizada y sistematizada), comentada por Baltasar Cavazos Flores, et.al., Trigésimo séptima edición, Trillas, México, 2002.
3. Ley Federal del Trabajo, Talleres Gráficos de la Nación, México, 2005
4. Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Nacional Mexicano del Seguro Social (2001-2003).
5. Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Nacional Mexicano del Seguro Social (2003-2005).
6. Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Nacional Mexicano del Seguro Social (2005-2007).
7. Régimen de Jubilaciones y Pensiones en el Instituto Mexicano del Seguro Social (2001-2003).
8. Régimen de Jubilaciones y Pensiones en el Instituto Mexicano del Seguro Social (2003-2005).

9. Régimen de Jubilaciones y Pensiones en el Instituto Mexicano del Seguro Social (2005-2007)

Dirección electrónica

1. [http:// www.sntss.org.mx/home.html](http://www.sntss.org.mx/home.html). 16 de abril 2006. 14:30 p.m.
2. http://www.imss.gob.mx/NR/donlyres/7CO28D89-BEED-4E35_B97C-5BC4BODB6D06/O/informe-ejecutivo_2003. 9 de mayo 2004. 14:00 p.m.
3. <http://www.imss.gob.mx/NR/donlyres>. 9 de agosto 2005. 15:00 p.m.
4. http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS_INF/rendicion04.htm. 30 de octubre 2006, 12:30 a.m.
5. http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS_INF/rendicion06.htm. 30 de octubre 2006 11:00 a.m.
6. http://www.sntss.org.mx/comunicados_vega/nueva.htm. 9 de octubre 2005. 11:00 a.m.

