



# UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

## FACULTAD DE DERECHO

“CONVENIENCIA DE QUE SE MODIFIQUE EL ANEXO  
NÚMERO 14  
REGLAMENTO DE PENSIÓN POST-MORTEM  
TIPO “D” DEL CONTRATO COLECTIVO  
EN PETRÓLEOS MEXICANOS.”

## TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

LUZ MAYELI RODRÍGUEZ GÓMEZ

Director de Tesis:

Lic. Víctor Manuel Tiburcio Rosas.

Revisor de Tesis:

Lic. María Rocío Luis Cruz.

COATZACOALCOS, VER.

2011



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

# INDICE

	Págs.
Introducción.....	1

## CAPITULO I

### METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.2 Justificación del Problema.....	4
1.3 Objetivos.....	7
1.3.1 Objetivo General.....	7
1.3.2 Objetivos Particulares.....	8
1.4 Hipótesis.....	8
1.5 Variables.....	8
1.5.1 Variable Independiente.....	8
1.5.2 Variable Dependiente.....	9
1.6 Tipo de Estudio.....	9
1.6.1 Investigación.....	9
1.6.2 Investigación Descriptiva.....	9
1.6.3 Investigación Documental.....	10
1.6.4 Investigación de Campo.....	10
1.6.5 Bibliotecas.....	11
1.6.5.1 Bibliotecas Públicas.....	11

1.6.5.2 Bibliotecas Privadas.....	11
-----------------------------------	----

## CAPITULO II

### GARANTIAS INDIVIDUALES

2.1 Orígenes.....	12
2.1.1 Antecedentes Históricos.....	13
2.2 Diversas Aceptaciones del Concepto "Garantía".....	16
2.3 Garantías Individuales en nuestro Sistema Jurídico	17
2.4 Sujetos Activo y Pasivo.....	18
2.5 Objeto de las Garantías Individuales.....	18
2.6 La Fuente.....	19
2.7 Concepto de Garantía Individual.....	20
2.8 Principios Constitucionales que rigen a las Garantías Individuales.....	21
2.9 Clasificación de las Garantías Individuales.....	21

## CAPITULO III

### GARANTÍA INDIVIDUAL DE IGUALDAD

3.1 Introducción al Concepto de Igualdad y Principio de Igualdad.....	24
3.2 Idea Jurídica de Igualdad.....	39
3.3 La Igualdad como Garantía Individual.....	39
3.4 Antecedentes Históricos de la Igualdad como situación del Individuo.....	42
3.5 Análisis de la Garantía específica de Igualdad contenida en el Artículo 1° Constitucional.....	47

3.6	Análisis de la Garantía específica de Igualdad contenida en el Artículo 4° Constitucional.....	50
3.7	Igualdad en la aplicación de la Ley e Igualdad ante la Ley.....	51
3.8	Igualdad entre el Hombre y la Mujer.....	53
3.9	Igualdad entre el Hombre y la Mujer en el Ámbito Laboral.....	55

#### CAPITULO IV

##### PENSIÓN POST-MORTEM

4.1	Concepto de Pensión.....	66
4.2	Consideraciones Generales.....	68
4.3	Desarrollo Histórico de las Pensiones.....	72
4.4	Nacimiento del Derecho a las Prestaciones.....	73
	4.4.1 Beneficiarios y Prestaciones.....	76
4.5	Pensión de Viudez en la Legislación Comparada.....	75
4.6	Legislación Comparada respecto del tipo de Pensión otorgada a la viuda o viudo en la Ley del Seguro Social.....	80
4.7	La Pensión Post-Mortem en el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos Bienio 2009-2011.....	91
4.8	Anexo Número 14 Reglamento de Pensión Post-Mortem Tipo "D".....	93
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>103</b>
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>105</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>114</b>

## INTRODUCCIÓN

Actualmente en nuestro país, a pesar de las estrategias permanentes contempladas en el Plan de Acción 2009-2012 del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación prevalece la desigualdad en el ámbito laboral; dentro de los factores que afectan de forma negativa la Igualdad de oportunidades en el empleo; destaca la subvaloración del trabajo femenino, la segregación ocupacional, la discriminación salarial y demás prestaciones laborales a que se tienen derecho por el solo hecho de ser parte de la población económicamente activa es decir; todas aquellas personas que como individuos ofertamos la mano de obra productiva.

Ejemplo de lo anterior, es la situación que acontece en Petróleos Mexicanos respecto de la forma en que otorga la Pensión Post-Mortem a los empleados de la Paraestatal, razón por la cual el presente trabajo atiende las medidas precisas para subsanar lo conducente a la violación de la Garantía de Igualdad evidenciada en el Anexo Número 14 denominado Reglamento de Pensión Post-Mortem Tipo "D" del Contrato Colectivo Trabajo Vigente, en perjuicio y detrimento de las mujeres que prestan sus servicios laborales en Petróleos Mexicanos.

Para un mejor entendimiento y perfeccionamiento del contenido, resulta inminente comenzar por estudiar lo concerniente a las Garantías Individuales plasmadas en nuestra Constitución Mexicana, también conocidos como Derechos Fundamentales, analizando sus orígenes, antecedentes históricos y diversas acepciones al vocablo Garantía.

Asimismo se examina y precisa la Garantía de Igualdad como situación del individuo, respecto del género y del ámbito laboral en este último destaca lo concerniente a la Norma para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres publicada por la Secretaría de Economía en el Diario Oficial De la Federación publicada el 9 de Abril de 2009.

Conjuntamente se hace una comparación del sistema de pensión que se otorga en algunos países, y encontramos que en el ámbito internacional prevalecen diferencias en cuanto a la igualdad laboral respecto de los beneficiarios de la prestación de Pensión Post-Mortem a que tienen derecho las mujeres como trabajadoras, ya sea porque se les exija la dependencia económica a los viudos o simplemente porque no se les contempla como es el caso de Nicaragua esto en efecto negativo, paralelamente se analiza la pensión de viudez conferida por la Ley del Seguro Social de nuestro País, que constituye el efecto positivo, en la cual se respeta el Derecho de Igualdad de la mujer trabajadora con el hombre en la prestación de pensión por viudez; ya que este beneficio será otorgado a la viuda o viudo, este último es víctima de la contravención del Principio de No Discriminación contemplado en el Artículo número 1 de nuestra Carta Magna,

pues se le exige acreditar que tenía la dependencia económica de la trabajadora para que puedan recibir la pensión.

Y para finalizar se desarrolla la forma en que se concede la Pensión Post-Mortem en Petróleos Mexicanos establecida en el Anexo Número 14 denominado Reglamento de Pensión Post-Mortem Tipo "D" del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente en Petróleos Mexicanos , teniendo como punto de partida los aspectos generales cubriéndose así todos los aspectos del tema central para incluso plantear las medidas necesarias para subsanar la violación a la Garantía de Igualdad existente en perjuicio de las empleadas de la Paraestatal, esto es la modificación a dicho Reglamento.



## CAPITULO I

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿Cuál es la importancia de conocer la violación existente a la Garantía de Igualdad en el Anexo Número 14 Reglamento de Pensión Post-Mortem Tipo "D" del Contrato Colectivo Vigente para Petróleos Mexicanos en la forma en la que se otorga la pensión vitalicia en perjuicio de las trabajadoras de la Paraestatal?

#### 1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

Se pretende realizar esta investigación con el propósito fundamental de hacer del conocimiento de la clase trabajadora femenina que presta sus servicios laborales a la empresa Paraestatal de la violación existente a la Garantía

de Igualdad en el Anexo Número 14 Reglamento de Pensión Post-Mortem Tipo "D" del Contrato Colectivo Vigente para Petróleos Mexicanos en lo que respecta a la manera en que se otorga la pensión vitalicia en su perjuicio.

Como es bien sabido desde años atrás la mujer se ha visto envuelta en un ámbito laboral, no reconocido como tal; lo cierto es que con el transcurso del tiempo poco a poco se han ido incluyendo a las mujeres primeramente en la vida social, como individuos concediéndoseles el derecho al voto y posteriormente como trabajadoras remuneradas, incluyéndoseles así como sujetos de producción.

No obstante lo antepuesto y paradójicamente a la evolución de la vida humana, se ha reverenciado al sector poblacional femenino como un grupo social vulnerable por ser sujeto-objeto de los factores de violencia, desigualdad y discriminación, razón por la cual es obligación del Estado de Derecho Mexicano la protección de las facultades inherentes a la naturaleza humana; resulta entonces interesante profundizar respecto a las desigualdades que en materia laboral existen hoy en día en nuestro país; por ende es de suma importancia contar con la capacidad para analizar concienzudamente la situación desde una perspectiva amplia y no limitativa, ya que no debe olvidarse que todo esto constituye una forma de violación a las Garantías Individuales de las mujeres petroleras toda vez que existe la manifestación evidente de la desigualdad que aun impera en las condiciones bajo las cuales desarrollan sus actividades de empleo.

Las Garantías de Igualdad tienen por objeto evitar los privilegios injustificados y colocar a todos los gobernados en la misma situación frente a la Ley. Por tanto se entiende la consideración de que todos los seres humanos somos iguales en esencia y en dignidad por lo que debemos disfrutar de las mismas posibilidades de desarrollo y de progreso.

Toda persona sin distinción de género tiene - además de otros- derecho a la seguridad social y al trabajo en condiciones dignas. Estos derechos se encuentran abiertamente estipulados y reconocidos en nuestro marco legislativo como también en los diversos instrumentos de carácter internacional de los cuales nuestro país forma parte.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga en su articulado fundamental la Garantía de Igualdad al anunciar que el varón y la mujer son iguales ante la Ley, además que dispone que no se hará distinción, entre otros motivos, por origen étnico o nacional, por el género, edad, capacidades diferentes, condición social, salud, religión, opinión, preferencias, estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. Todo esto podemos trasladarlo a un ámbito laboral e interpretar que los derechos laborales tanto para la mujer como para el hombre son los mismos, en efecto esto solo se da en el marco teórico puesto que en la práctica deja mucho que desear ya que se muestra como ejemplo claro la violación a la Garantía de Igualdad al no otorgarle la prerrogativa de pensión vitalicia

para su cónyuge y con ello se corrobora la desigualdad que prevalece en el trato laboral para la mujer y el hombre ya que el Contrato Colectivo de Trabajo para los empleados que prestan sus servicios a Petróleos Mexicanos alude al trabajador y el beneficio de Pensión Post Mortem vitalicia que se otorgará únicamente a su viuda o concubina estos en términos del Anexo Número 14 Reglamento de Pensión Post-Mortem Tipo "D" y en ninguna parte del Anexo mencionado anteriormente se describe la forma en que ha de concederse la Pensión Post-Mortem al viudo o concubino. Aunque si bien es cierto es importante indicar que la mujer por sus condiciones sociales y físicas cuenta con derechos de seguridad social inherentes a la maternidad y los hijos.

Los principios que rigen las relaciones laborales los podemos ubicar en el Artículo 123 Constitucional y en sus leyes reglamentarias, esto es la Ley Federal del Trabajo en donde se sitúa el establecimiento de las prerrogativas otorgadas a favor de la clase trabajadora, así como las condiciones en las que han de desarrollar sus actividades de trabajo.

### 1.3 OBJETIVOS.

#### 1.3.1. Objetivo General.

Modificar el Anexo Número 14 Reglamento de Pensión Post-Mortem Tipo "D" del Contrato Colectivo vigente Para Petróleos Mexicanos en cuanto a la forma de otorgar la pensión vitalicia a los trabajadores que prestan sus servicios laborales a la Paraestatal.

### 1.3.2. Objetivos Particulares.

Analizar el trato otorgado a hombres y mujeres que trabajan para Petróleos Mexicanos, bajo el régimen sindicalizado respecto del capítulo de Pensión Post-Mortem Tipo "D" estipulado en el Contrato Colectivo que los rige.

Difundir entre las empleadas de Petróleos Mexicanos las prerrogativas contenidas en la normatividad jurídica con la finalidad que a la postre les sean de utilidad para que las invoquen en beneficio propio.

Conocer la violación a la Garantía de Igualdad en el Anexo Número 14 Reglamento de Pensión Post-Mortem Tipo "D" en perjuicio de las empleadas de la Paraestatal y establecer medidas conducentes a subsanar la trasgresión ocasionada.

### 1.4. HIPÓTESIS DE TRABAJO.

La importancia radica en tener noción de la violación evidente a la Garantía de Igualdad en menoscabo de los derechos laborales de la mujer respecto del sistema de Pensión Post Mortem que tienen opción a elegir al prestar sus servicios a Petróleos Mexicanos.

### 1.5. VARIABLES.

#### 1.5.1 Variable Independiente.

El análisis de la violación evidente a la Garantía de Igualdad en detrimento de los derechos de la

mujer y el establecimiento de medidas conducentes a subsanar la transgresión ocasionada en el Anexo Número 14 Reglamento de Pensión Post-mortem Tipo "D" del Contrato Colectivo Vigente para Petróleos Mexicanos.

#### 1.5.2. Variable Dependiente.

Con la modificación del Anexo Número 14 Reglamento de Pensión Post-mortem Tipo "D" del Contrato Colectivo Vigente para Petróleos Mexicanos, se soluciona el problema planteado es decir se subsanaría la transgresión a la prerrogativa violada en menoscabo de las empleadas de la Paraestatal.

#### 1.6. TIPO DE ESTUDIO.

##### 1.6.1. Investigación.

Violación existente a la Garantía de Igualdad en el Anexo Número 14 Reglamento de Pensión Post Mortem Tipo "D" del Contrato Colectivo Vigente para Petróleos Mexicanos en lo que respecta a la pensión vitalicia en perjuicio de las empleadas de la paraestatal.

Esta investigación será de tipo descriptiva, ya que para ello se llevara a cabo una investigación documental.

##### 1.6.2. Investigación Descriptiva.

Se puede definir a la investigación descriptiva como aquella que utiliza el método de análisis, se logra

caracterizar un objeto de estudio una situación concreta, señalar sus características y propiedades. Combinada con ciertos criterios de clasificación sirve para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio. Puede servir de base para investigaciones que requieran de un mayor nivel de profundidad.

#### 1.6.3. Investigación Documental.

Se puede definir a la investigación documental como parte esencial de un proceso de investigación científica, constituyéndose en una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades (teóricas o no) usando para ello diferentes tipos de documentos.

#### 1.6.4. Investigación de Campo.

Este tipo de investigación se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. Como es compatible desarrollar este tipo de investigación junto a la investigación de carácter documental, se recomienda que primero se consulten las fuentes de la de carácter documental, a fin de evitar una duplicidad de trabajos.

### 1.6.5. BIBLIOTECAS.

#### 1.6.5.1. Bibliotecas Públicas.

Se visitó la Unidad de Servicios Bibliotecarios (USBI) de la Universidad Veracruzana, Campus Coatzacoalcos, ubicada en la Avenida Universidad Kilómetro seis de la ciudad de Coatzacoalcos, Veracruz.

#### 1.6.5.2. Bibliotecas Privadas.

Se estudiaron libros de la Biblioteca de la Universidad Autónoma de Veracruz Villa Rica, Campus Coatzacoalcos, ubicada en Avenida Universidad Kilómetro ocho punto cinco de la colonia Santa Cecilia de la ciudad de Coatzacoalcos, Veracruz.

Se consultaron libros de la Biblioteca de la Universidad Del Golfo de México Campus Coatzacoalcos, ubicada en la carretera a Villahermosa No. 114 de la colonia Adolfo López Mateos de Coatzacoalcos, Veracruz.

Se consultaron libros de la Biblioteca de la Universidad de Sotavento Campus Tesoro, ubicada en Avenida Mártires de Chicago sin número el Tesoro de Coatzacoalcos, Veracruz.

Se consultaron libros de la Biblioteca de la Universidad Del Golfo de México Campus Minatitlán, ubicada en la calle Uruguay esquina París de la colonia Nueva Mina de la Ciudad de Minatitlán, Veracruz.



## CAPITULO II

### GARANTIAS INDIVIDUALES

#### 2.1 ORÍGENES

Los Derechos Humanos no son inventos del Derecho Positivo, los cuales anuncian los valores que las antiguas culturas nos dieron; la mayoría de los pueblos civilizados han guardado como patrimonio moral e históricos las experiencias que obtuvieron a través de su vida comunitaria, pero es indudable que los derechos han sido reconocidos a través de Convenciones y Protocolos, en el ámbito internacional y de Constituciones Políticas en el ámbito de cada Estado.

La teoría de los Derechos Humanos tiene una tradición bimilenaria en occidente, desde los antiguos pensadores griegos hasta nuestros días; contrariamente a la positividad de esos derechos pertenece a la edad moderna

cuando se pasa paulatinamente de la sociedad teocentrista y estamental a la sociedad antropocentrista e individual por la ola del renacimiento, la reforma protestante, el humanismo, la ilustración, sucesos magnos de pensamiento burgués Europeo.

### 2.1.1 Antecedentes Históricos.

Las Garantías Individuales o Derechos Humanos Fundamentales tienen su origen en la misma naturaleza humana, Son Derechos Naturales, recibidos por el hombre con total independencia de la Ley vigente en el lugar de su nacimiento, que importan las facultades necesarias para su conservación, desarrollo y mantenimiento. No hay que preguntar, cuando se trata de alguno de estos derechos, si el que reclama es hombre o mujer, natural o extranjero, menor o mayor de edad, simple ciudadano o funcionario público, basta que sea hombre, es decir un individuo de la especie humana.

Las Garantías Individuales, derivadas de los Derechos Fundamentales del hombre, se pueden considerar que tienen su primer fundamento en Inglaterra a través de los estatutos tales como la Carta Magna de 1215, The Petition of Rights, de 1628, el Writ of Habeas Corpus de 1679 e incluso el Bill of Rights de 1689, aunque existen autores que consideraban a estos documentos como simples limitaciones a la figura que detentaba el poder, es decir la figura del rey. Y establece: "las primeras manifestaciones de derechos de las personas concretadas en declaraciones con fuerza jurídica que el Estado debe respetar, asegurar y proteger se generan como

consecuencia de movimientos revolucionarios, como es el de la independencia de las colonias de Norteamérica y la Revolución Francesa".<sup>1</sup>

La Segunda Generación de Derechos surge en parte porque se busca darle solución a las situaciones de desigualdad e injusticia social que se daban durante el periodo intermedio entre las dos guerras mundiales, y es en esta donde se establecen los derechos económicos, sociales y culturales, mismo que buscan "asegurar condiciones de vida dignos a todos y acceso adecuado a los bienes materiales y culturales, basados en los valores de igualdad y solidaridad".<sup>2</sup>

Estos Derechos de la Segunda Generación son básicamente de tres tipos, son derechos sociales y derechos económicos, sumándoseles casi inmediatamente los derechos culturales, estas anexiones se debieron a las necesidades de los hombres por mejorar sus condiciones de vida social en el campo, en lo cultural, etc.

Los filósofos, ideólogos y pensadores que dan vida a los Derechos de la Segunda Generación son; entre otros: Karl Marx, Federico Engels, Lenin, Hegel y algunos más.

---

<sup>1</sup> NOGUEIRA, ALCALÁ, Humberto, Teoría y Dogmática de los Derechos Fundamentales, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM; México, 2003. Pág. 2.

<sup>2</sup> Ibidem, Pág. 4.

Estos Derechos se definen como aquellos Derechos Humanos que permiten al individuo colocarse en condiciones de Igualdad frente al Estado, con el objeto de reclamar de la autoridad pública el deber de proteger los derechos económicos, sociales y culturales, entre los cuales hallamos el derecho a la propiedad, el acceso a los bienes materiales, los derechos familiares, la salud, la educación, la cultura y los derechos laborales.

En la primera mitad del siglo XX surgen estos Derechos; concretamente, después de la segunda guerra mundial. Estos Derechos se consagraron en la "Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre", aprobada el 2 de Mayo de 1948 y la "Declaración Universal de los Derechos Humanos" proclamada el 10 de Diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

La Tercera Generación. Es en nuestro tiempo, es decir estamos presenciando lo que se llama "Derechos Humanos de la Tercera Generación".

Los Derechos de esta generación también son llamados "Derechos de Solidaridad" en términos generales, se refieren al Derecho de los Pueblos para reclamar ciertas prestaciones de la sociedad internacional.

Se denominan Derechos Colectivos de la humanidad o Derechos de las nuevas generaciones y se definen como aquellos "Derechos Subjetivos e intereses legítimos que pertenecen a personas indeterminadas y a diversos grupos

sociales distribuidos en varios sectores, y que se refieren a ámbitos como el consumo, el medio ambiente, el patrimonio de la humanidad, entre otros".

En este grupo se clasifican el derecho a la paz, el derecho a la calidad de los bienes, productos y servicios comerciales, el derecho a gozar de un ambiente sano, el derecho al espacio público, etc.

## 2.2 DIVERSAS ACEPCIONES DEL CONCEPTO "GARANTÍA".

La palabra "Garantía" proviene del término anglosajón "warranty" o "warantie", que significa la acción de asegurar, proteger, defender o salvaguardar. Jurídicamente el vocablo y el concepto "Garantía" se originaron en el Derecho Privado. Mientras que en el Derecho Público ha significado diversos tipos de seguridades o protecciones a favor de los gobernados dentro de un Estado de Derecho, que tienen como base de sustentación el Orden Constitucional.

Las Garantías Individuales o los llamados Derechos del Hombre son Derechos Naturales, inherentes a la persona humana, en virtud de su propia naturaleza y de la naturaleza de las cosas, que el Estado debe reconocer, respetar y proteger, mediante la creación de un orden jurídico y social, que permite el desenvolvimiento de las personas, de acuerdo con su propia y natural vocación, individual y social.

Las Garantías denominadas impropiaemente "Individuales" no se consignan únicamente para el hombre o persona física, ni solo protegen sus "Derechos", sino que se extienden a todo ente jurídico, distinto del ser humano en cuanto tal, que se encuentre en la situación de gobernado.

Desde el punto de vista de nuestra Ley Fundamental vigente, las Garantías "Individuales" implican, no todo el variado sistema jurídico para la seguridad y eficacia del Estado de Derecho. Sino lo que se ha entendido por "Derechos del gobernado" frente al poder público.

### 2.3 GARANTÍAS INDIVIDUALES EN NUESTRO SISTEMA JURÍDICO

En nuestro sistema jurídico, las Garantías Individuales y Sociales fueron consagradas inclusive antes de la Declaración Universal, ya que desde la Constitución de 1917 existía un capítulo reservado a las Garantías Individuales.

Dentro del primer capítulo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, encontramos lo referente al tema de Garantías Individuales, mismas que representan los Derechos Fundamentales del Hombre, y que se dividen en cuatro grupos: las Garantías de Igualdad son las que nos concierne para el desarrollo del tema, de Libertad, de Propiedad y de Seguridad Jurídica. Estas Garantías Constitucionales "son Derechos mínimos que pueden ser ampliados por las Constituciones de los Estados, por Tratados y Convenciones Internacionales en materia de Derechos

Humanos, firmados y ratificados por nuestro país siempre que no contradigan a nuestra Constitución."<sup>3</sup>

#### 2.4 SUJETOS; ACTIVO Y PASIVO

La relación jurídica de supra a subordinación en que se manifiesta la Garantía Individual consta de dos Sujetos, el Activo o gobernado y el Pasivo, constituido por el Estado y sus órganos de autoridad.

-Sujeto Activo.- Debe entenderse a aquella persona en cuya esfera operen o vayan a operar actos de autoridad, es decir, actos atribuibles, a algún órgano estatal que sean de índole unilateral, imperativa y coercitiva. En resumen, las Garantías que con el título de "Individuales" instituye nuestra Constitución, propiamente se refieren a todo sujeto que tenga o pueda tener el carácter de gobernado.

-Sujeto Pasivo.- Está integrado por el Estado como entidad jurídica y política en que se constituye el pueblo y por las autoridades del mismo.

#### 2.5 OBJETO DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES.

La relación jurídica que existe entre los sujetos mencionados genera, para éstos, derechos y obligaciones que tienen un contenido especial. En efecto, las Garantías

---

<sup>3</sup> IZQUIERDO MUCIÑO, Martha Elba Garantías Individuales, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, Ed. Oxford; México, 2001. Pág. 3.

Individuales se han reputado históricamente como aquellos elementos jurídicos que se traducen en medios de salvaguarda de las prerrogativas fundamentales que el ser humano debe tener para el cabal desenvolvimiento de su personalidad frente al poder público. En consecuencia, los derechos y obligaciones que implica o genera la relación que existe entre gobernados y gobernantes o entre aquellos y el Estado tienen como esfera de gravitación esas prerrogativas sustanciales del ser humano; considerándose como aquéllas la Libertad, la Igualdad, la Seguridad Jurídica y la Propiedad.

## 2.6 LA FUENTE

La Fuente formal de las Garantías Individuales puede ser, o bien la costumbre jurídica, o bien la Legislación escrita, como acontece entre nosotros, pero no toda debe reputarse como fuente de las Garantías Individuales, sino una categoría especial de normas.

La Constitución es la Fuente formal de las Garantías Individuales, que no son sino la relación jurídica de Supra a Subordinación y de la que derivan los mencionados Derechos. Es la Ley fundamental, el ordenamiento primario y supremo del orden jurídico del Estado que obliga a gobernantes y gobernados y encauza el poder público, la que regula dicha relación. Por ende, los Derechos Públicos Subjetivos, que traducen uno de los elementos de la Garantía Individual o del gobernado, son de creación Constitucional conforme al Artículo primero de nuestra Ley Suprema, sin que esos Derechos se agoten en los llamados "Derechos del Hombre"



aunque si los comprendan, pero únicamente con referencia a un solo tipo de gobernado, como es la persona física o individuo.

## 2.7 CONCEPTO DE GARANTÍA INDIVIDUAL

Este concepto se forma, mediante la concurrencia de los siguientes elementos:

- Relación jurídica de Supra a Subordinación entre el gobernado (Sujeto Activo) y el Estado y sus autoridades (Sujetos Pasivos).
- Derecho Público subjetivo que emana de dicha relación a favor del gobernado (objeto).
- Obligación correlativa a cargo del Estado y sus autoridades, consistente en respetar el consabido Derecho y en observar o cumplir las condiciones de seguridad jurídica del mismo (objeto).
- Previsión y regulación de la citada relación por la Ley Fundamental (Fuente).

En un sentido diverso debemos entender a las Garantías Constitucionales, consideradas en un sentido técnico jurídico, es decir que se trata de medios, instrumentos, sistemas de carácter procesal, que funcionan subsidiariamente respecto de los que forman parte al diverso aspecto de la "protección", ya que se han establecido precisamente en el supuesto de que los citados instrumentos protectores han sido insuficientes para evitar las extralimitaciones de los órganos del poder.

## 2.8 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE RIGEN A LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES.

Siendo la Constitución la Fuente de las Garantías Individuales, el ordenamiento en el cuál se consagran, es lógico y evidente que están investidas de los principios esenciales que caracterizan al cuerpo normativo supremo respecto de la Legislación secundaria.

Las Garantías Individuales participan del Principio de Supremacía Constitucional (consignado en el Artículo 133 de la Ley Suprema), puesto que tienen prevalencia sobre cualquier norma o Ley secundaria que se les contraponga y primacía de aplicación sobre la misma, por lo que las autoridades todas deben observarlas preferentemente a cualquier disposición ordinaria.

Las Garantías Individuales forman parte integrante de la Constitución, están investidas del Principio de Rigidez Constitucional, en el sentido de que no pueden ser modificadas o reformadas por el Poder Legislativo Ordinario, (es decir por el Congreso de la Unión como Órgano Legislativo Federal y para el Distrito Federal, y por las Legislaturas de los Estados), sino por un poder extraordinario integrado en los términos del Artículo 135 de la Constitución.

## 2.9 CLASIFICACIÓN DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES

Esta clasificación, se da a partir del siglo XIX y toma como base la Declaración de los Derechos del Hombre y

el Ciudadano de la Revolución Francesa de 1789 y las clasifica en:

- Garantías de Igualdad: entendida como Igualdad Jurídica, es decir la Igualdad ante la Ley, manifestada como la posibilidad de ser cualitativamente titular de los derechos y obligaciones, independientemente del sexo, raza, creencia religiosa, ideología, condición social.
- Garantía de Libertad: entendida como libre albedrío ejercido dentro de los límites establecidos por la licitud.
- Garantía de Propiedad: relacionada con la posibilidad jurídica de tener acceso a la propiedad y ejercer los derechos derivados de la misma.
- Garantía de Seguridad Jurídica: se orienta a la protección de bienes jurídicos fundamentales de los gobernados de posibles actuaciones arbitrarias de los gobernantes, que para actuar válidamente deben sujetarse a las disposiciones Constitucionales y Legales.
- Garantías Sociales: derechos económicos sociales y culturales, Derechos sociales. Estos derechos surgen a nivel Constitucional a principios del siglo XX en el que se reconoce a favor del hombre el derecho a la educación, a la tierra y a la

protección al trabajo y general a derechos de orden económico, social y cultural, ya no considerados en su individualidad, sino como integrantes de un grupo o comunidad social.

Tomando en cuenta las especies de obligaciones, las Garantías que respectivamente las impongan al Estado y sus autoridades, se pueden clasificar:

Garantías Materiales: las que se refieren a las libertades específicas del gobernado, a la Igualdad y a la Propiedad, los Sujetos Pasivos Estado y autoridades estatales, asumen obligaciones de no hacer o de abstención

Garantías Formales: comprendiendo las de Seguridad Jurídica, como son la de Audiencia y Legalidad consagradas en el Artículo 14 y 16 de nuestra Carta Magna. Las obligaciones correlativas a los Derechos Públicos Subjetivos correspondientes son de hacer, es decir son positivas ya que consisten en realizar todos los actos tendientes a cumplir u observar las condiciones que someten la conducta autoritaria para que ésta afecte con validez la esfera del gobernado.

CAPITULO III  
GARANTIA INDIVIDUAL DE IGUALDAD

3.1 INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO DE IGUALDAD Y PRINCIPIO DE IGUALDAD.

El de Igualdad es un concepto complejo, que atañe al quehacer de diversas áreas de las Ciencias Sociales. Ha sido estudiado lo mismo por la Economía, la Política, la Sociología, la Antropología y el Derecho. , “la Igualdad constituye el principal leivmotiv de la Ciencia Social”. En Economía se hace hincapié en la distribución (y la utilización) de los recursos escasos; en Ciencias Políticas se insiste más en el poder; y en Sociología, en la estratificación social”,<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>GOSTA ESPING, Andersen, Fundamentos Sociales de las Economías Postindustriales, Barcelona, Ed. Ariel, 2000. Pág. 16.

Se trata, sin embargo, de una noción particularmente elusiva, cargada con frecuencia de connotaciones partidistas y afectadas casi siempre por posicionamientos ideológicos.

La idea de Igualdad pasa por ser uno de los parámetros fundamentales del pensamiento social, jurídico y político de nuestro tiempo.

Pero, por desgracia, su importancia como idea regulativa básica no va regularmente acompañada ni por la claridad de formulación ni por la precisión de su sentido y límites. Suele ser, más bien, un concepto muy discutido en torno al cual surgen frecuentes desacuerdos prácticos y pugnas teóricas importantes.

El primer Artículo de la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789, junto con la Constitución Estadounidense de 1787. Pueden considerarse el acta de nacimiento del Constitucionalismo Moderno y tienen por objeto, el Principio de Igualdad: "Los Hombres nacen y permanecen Libres e Iguales en Derechos. Las distinciones sociales sólo pueden fundarse en la utilidad común".

El Principio de Igualdad reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad,

condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Para el Pensamiento Constitucional el Principio de Igualdad ha tenido en el pasado, tiene en la actualidad y está llamado a tener en el futuro una importancia capital.

La Igualdad dentro del Pensamiento Filosófico de la Modernidad ha estado vinculada al concepto más amplio de justicia. Esto es lo que explica que la más importante formulación teórica sobre la justicia que se realizó en el Siglo XX, la famosa Teoría de la Justicia, de John Rawls, que afirma como los dos grandes principios de justicia cuestiones que están inmediatamente relacionadas con la Igualdad. Para Rawls, los dos principios a partir de los cuales habría que comenzar a identificar una sociedad justa (partiendo de lo que él llama "la Posición Originaria") son los siguientes:

Primer Principio: cada persona ha de tener Derecho igual al esquema más extenso de libertades básicas que sea compatible con un esquema semejante de libertades para los demás.

Segundo Principio: las desigualdades sociales y económicas habrán de ser conformadas de modo tal que a la vez:  
a) se espere razonablemente que sean ventajosas para todos.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>GONZÁLEZ María Dolores, Teoría de la Justicia Tradicional, México, Fondo de Cultura Económica, 2002. Pág. 67.

Como se puede ver, el nexo que establece Rawls entre Justicia e Igualdad es inequívoco. A partir del Primer Principio se podría construir El Mandato Constitucional de la Igualdad en los Derechos Fundamentales, que como veremos más adelante aparece establecido en el párrafo primero del Artículo 1° de la Constitución Mexicana. En la última parte del Primer Principio también está implícita la idea de que las libertades básicas no se pueden restringir con cualquier argumento, sino solamente en la medida en que así lo exija la necesidad de que todas las personas tengan el mismo esquema de libertades.

El Segundo Principio parte de la idea de que la regla debe ser la Igualdad; las desigualdades deben ser la excepción y solamente se pueden tolerar bajo las dos circunstancias que enumera en el mismo Principio. De esas dos circunstancias o condiciones también se pueden extraer interesantes consecuencias para la fundamentación de los Derechos de Igualdad previstos por el Orden Constitucional; según la primera de ellas, podemos justificar el criterio de los más débiles", que tiene mucha relevancia en el ámbito de los Derechos Sociales; solo a partir de la protección preferente de los más débiles podemos justificar que una desigualdad sea ventajosa para todos.

De acuerdo con la segunda circunstancia podemos construir y fundamentar el Principio de Igualdad de oportunidades que subyace al Mandato de Igualdad formal ante la Ley.



El tema de Igualdad, en general puede ser estudiado desde tres niveles distintos de análisis:

Un Primer Nivel de análisis de la Igualdad es el lógico-lingüístico. Se trata de atribuir un significado al vocablo Igualdad; el objetivo sería determinar sus usos lingüísticos.

Si acudimos al Diccionario de la Lengua Española, podemos encontrar que el vocablo de "Igualdad" proviene del latín *aequalitas* y tiene dos significados generales y un significado específico en matemáticas; en general significa "conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad", así como "correspondencia o proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo"; en matemáticas significa "equivalencia de dos cantidades o expresiones".

Para el ámbito de las Ciencias Sociales es importante recordar que cuando utilizamos el término Igualdad normalmente lo hacemos en un sentido normativo y no descriptivo; es decir, cuando decimos que dos personas son Iguales ante la Ley lo que en realidad queremos decir es que la Ley debería tratarlas como iguales, porque de otra manera esa Ley estaría violando tal o cual Artículo de la Constitución o de un Tratado Internacional.

Nuestra perspectiva es también de carácter normativo en la medida en que, como es obvio, no hay dos personas completamente iguales. A las Ciencias Sociales lo

que les interesa es saber cuáles son las diferencias entre las personas que pueden ser tomadas en cuenta. podemos decir que las ideas de la Igualdad o de la desigualdad no están determinadas principalmente por hechos, sino que son productos de la estructura normativa de la sociedad, en consonancia con lo que se acaba de decir, hay que tener presente que la idea de Igualdad es un Principio y no una idea genérica de la sociedad; que esa estructura ha sido variable históricamente, razón por la cual, la Igualdad que tenemos en las sociedades contemporáneas-mucha o poca en la práctica- se ha ido ganando, por avances grandes y pequeños, pero no se ha dado de una vez y para siempre.

Al Derecho le interesa como lograr la Igualdad, pero esta tarea no resulta fácil, esto debido a que la Ciencia Jurídica tiene que tener claras muchas cuestiones que parten del significado lingüístico, pero también de la perspectiva Política desde la que puede ser analizada la Igualdad.

El Segundo Nivel desde el que se puede analizar la Igualdad es El Filosófico Político, que trata de encontrar la justificación de la Igualdad como valor a proteger, y elegir entre los distintos tipos de Igualdad.

Desde una perspectiva Filosófica-Política, ha distinguido la "Igualdad Económica" de la "Igualdad Política".<sup>6</sup> La Igualdad Económica, se puede definir de dos modos distintos. El primero es tomando en cuenta los recursos

---

<sup>6</sup>DWORKIN, Ronald, *Sovereign Virtue: The Theorie and Practice of Equality*, Cambrigde, Harvard University Press, 2000. Pág. 186.

## 2.8 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE RIGEN A LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES.

Siendo la Constitución la Fuente de las Garantías Individuales, el ordenamiento en el cuál se consagran, es lógico y evidente que están investidas de los principios esenciales que caracterizan al cuerpo normativo supremo respecto de la Legislación secundaria.

Las Garantías Individuales participan del Principio de Supremacía Constitucional (consignado en el Artículo 133 de la Ley Suprema), puesto que tienen prevalencia sobre cualquier norma o Ley secundaria que se les contraponga y primacía de aplicación sobre la misma, por lo que las autoridades todas deben observarlas preferentemente a cualquier disposición ordinaria.

Las Garantías Individuales forman parte integrante de la Constitución, están investidas del Principio de Rigidez Constitucional, en el sentido de que no pueden ser modificadas o reformadas por el Poder Legislativo Ordinario, (es decir por el Congreso de la Unión como Órgano Legislativo Federal y para el Distrito Federal, y por las Legislaturas de los Estados), sino por un poder extraordinario integrado en los términos del Artículo 135 de la Constitución.

## 2.9 CLASIFICACIÓN DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES

Esta clasificación, se da a partir del siglo XIX y toma como base la Declaración de los Derechos del Hombre y

el Ciudadano de la Revolución Francesa de 1789 y las clasifica en:

- Garantías de Igualdad: entendida como Igualdad Jurídica, es decir la Igualdad ante la Ley; manifestada como la posibilidad de ser cualitativamente titular de los derechos y obligaciones, independientemente del sexo, raza, creencia religiosa, ideología, condición social.
- Garantía de Libertad: entendida como libre albedrío ejercido dentro de los límites establecidos por la licitud.
- Garantía de Propiedad: relacionada con la posibilidad jurídica de tener acceso a la propiedad y ejercer los derechos derivados de la misma.
- Garantía de Seguridad Jurídica: se orienta a la protección de bienes jurídicos fundamentales de los gobernados de posibles actuaciones arbitrarias de los gobernantes, que para actuar válidamente deben sujetarse a las disposiciones Constitucionales y Legales.
- Garantías Sociales: derechos económicos sociales y culturales, Derechos sociales. Estos derechos surgen a nivel Constitucional a principios del siglo XX en el que se reconoce a favor del hombre el derecho a la educación, a la tierra y a la

protección al trabajo y general a derechos de orden económico, social y cultural, ya no considerados en su individualidad, sino como integrantes de un grupo o comunidad social.

Tomando en cuenta las especies de obligaciones, las Garantías que respectivamente las impongan al Estado y sus autoridades, se pueden clasificar:

Garantías Materiales: las que se refieren a las libertades específicas del gobernado, a la Igualdad y a la Propiedad, los Sujetos Pasivos Estado y autoridades estatales, asumen obligaciones de no hacer o de abstención.

Garantías Formales: comprendiendo las de Seguridad Jurídica, como son la de Audiencia y Legalidad consagradas en el Artículo 14 y 16 de nuestra Carta Magna. Las obligaciones correlativas a los Derechos Públicos Subjetivos correspondientes son de hacer, es decir son positivas ya que consisten en realizar todos los actos tendientes a cumplir u observar las condiciones que someten la conducta autoritaria para que ésta afecte con validez la esfera del gobernado.

CAPITULO III  
GARANTIA INDIVIDUAL DE IGUALDAD

3.1 INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO DE IGUALDAD Y PRINCIPIO DE IGUALDAD.

El de Igualdad es un concepto complejo, que atañe al quehacer de diversas áreas de las Ciencias Sociales. Ha sido estudiado lo mismo por la Economía, la Política, la Sociología, la Antropología y el Derecho. , “la Igualdad constituye el principal leivmotiv de la Ciencia Social”. En Economía se hace hincapié en la distribución (y la utilización) de los recursos escasos; en Ciencias Políticas se insiste más en el poder; y en Sociología, en la estratificación social”,<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>GOSTA ESPING, Andersen, Fundamentos Sociales de las Economías Postindustriales, Barcelona, Ed. Ariel, 2000. Pág. 16.

Se trata, sin embargo, de una noción particularmente elusiva, cargada con frecuencia de connotaciones partidistas y afectadas casi siempre por posicionamientos ideológicos.

La idea de Igualdad pasa por ser uno de los parámetros fundamentales del pensamiento social, jurídico y político de nuestro tiempo.

Pero, por desgracia, su importancia como idea regulativa básica no va regularmente acompañada ni por la claridad de formulación ni por la precisión de su sentido y límites. Suele ser, más bien, un concepto muy discutido en torno al cual surgen frecuentes desacuerdos prácticos y pugnas teóricas importantes.

El primer Artículo de la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789, junto con la Constitución Estadounidense de 1787. Pueden considerarse el acta de nacimiento del Constitucionalismo Moderno y tienen por objeto, el Principio de Igualdad: "Los Hombres nacen y permanecen Libres e Iguales en Derechos. Las distinciones sociales sólo pueden fundarse en la utilidad común".

El Principio de Igualdad reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad,

condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Para el Pensamiento Constitucional el Principio de Igualdad ha tenido en el pasado, tiene en la actualidad y está llamado a tener en el futuro una importancia capital.

La Igualdad dentro del Pensamiento Filosófico de la Modernidad ha estado vinculada al concepto más amplio de justicia. Esto es lo que explica que la más importante formulación teórica sobre la justicia que se realizó en el Siglo XX, la famosa Teoría de la Justicia, de John Rawls, que afirma como los dos grandes principios de justicia cuestiones que están inmediatamente relacionadas con la Igualdad. Para Rawls, los dos principios a partir de los cuales habría que comenzar a identificar una sociedad justa (partiendo de lo que él llama "la Posición Originaria") son los siguientes:

Primer Principio: cada persona ha de tener Derecho igual al esquema más extenso de libertades básicas que sea compatible con un esquema semejante de libertades para los demás.

Segundo Principio: las desigualdades sociales y económicas habrán de ser conformadas de modo tal que a la vez:  
a) se espere razonablemente que sean ventajosas para todos.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>GONZÁLEZ María Dolores, Teoría de la Justicia Tradicional, México, Fondo de Cultura Económica, 2002. Pág. 67.



Como se puede ver, el nexo que establece Rawls entre Justicia e Igualdad es inequívoco. A partir del Primer Principio se podría construir El Mandato Constitucional de la Igualdad en los Derechos Fundamentales, que como veremos más adelante aparece establecido en el párrafo primero del Artículo 1° de la Constitución Mexicana. En la última parte del Primer Principio también está implícita la idea de que las libertades básicas no se pueden restringir con cualquier argumento, sino solamente en la medida en que así lo exija la necesidad de que todas las personas tengan el mismo esquema de libertades.

El Segundo Principio parte de la idea de que la regla debe ser la Igualdad; las desigualdades deben ser la excepción y solamente se pueden tolerar bajo las dos circunstancias que enumera en el mismo Principio. De esas dos circunstancias o condiciones también se pueden extraer interesantes consecuencias para la fundamentación de los Derechos de Igualdad previstos por el Orden Constitucional; según la primera de ellas, podemos justificar el criterio de los más débiles", que tiene mucha relevancia en el ámbito de los Derechos Sociales; solo a partir de la protección preferente de los más débiles podemos justificar que una desigualdad sea ventajosa para todos.

De acuerdo con la segunda circunstancia podemos construir y fundamentar el Principio de Igualdad de oportunidades que subyace al Mandato de Igualdad formal ante la Ley.

El tema de Igualdad, en general puede ser estudiado desde tres niveles distintos de análisis:

Un Primer Nivel de análisis de la Igualdad es el lógico-lingüístico. Se trata de atribuir un significado al vocablo Igualdad; el objetivo sería determinar sus usos lingüísticos.

Si acudimos al Diccionario de la Lengua Española, podemos encontrar que el vocablo de "Igualdad" proviene del latín *aequalitas* y tiene dos significados generales y un significado específico en matemáticas; en general significa "conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad", así como "correspondencia o proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo"; en matemáticas significa "equivalencia de dos cantidades o expresiones".

Para el ámbito de las Ciencias Sociales es importante recordar que cuando utilizamos el término Igualdad normalmente lo hacemos en un sentido normativo y no descriptivo; es decir, cuando decimos que dos personas son Iguales ante la Ley lo que en realidad queremos decir es que la Ley debería tratarlas como iguales, porque de otra manera esa Ley estaría violando tal o cual Artículo de la Constitución o de un Tratado Internacional.

Nuestra perspectiva es también de carácter normativo en la medida en que, como es obvio, no hay dos personas completamente iguales. A las Ciencias Sociales lo

que les interesa es saber cuáles son las diferencias entre las personas que pueden ser tomadas en cuenta. podemos decir que las ideas de la Igualdad o de la desigualdad no están determinadas principalmente por hechos, sino que son productos de la estructura normativa de la sociedad, en consonancia con lo que se acaba de decir, hay que tener presente que la idea de Igualdad es un Principio y no una idea genérica de la sociedad; que esa estructura ha sido variable históricamente, razón por la cual, la Igualdad que tenemos en las sociedades contemporáneas-mucha o poca en la práctica- se ha ido ganando, por avances grandes y pequeños, pero no se ha dado de una vez y para siempre.

Al Derecho le interesa como lograr la Igualdad, pero esta tarea no resulta fácil, esto debido a que la Ciencia Jurídica tiene que tener claras muchas cuestiones que parten del significado lingüístico, pero también de la perspectiva Política desde la que puede ser analizada la Igualdad.

El Segundo Nivel desde el que se puede analizar la Igualdad es El Filosófico Político, que trata de encontrar la justificación de la Igualdad como valor a proteger, y elegir entre los distintos tipos de Igualdad.

Desde una perspectiva Filosófica-Política, ha distinguido la "Igualdad Económica" de la "Igualdad Política".<sup>6</sup> La Igualdad Económica, se puede definir de dos modos distintos. El primero es tomando en cuenta los recursos

---

<sup>6</sup>DWORKIN, Ronald, *Sovereign Virtue: The Theorie and Practice of Equality*, Cambrigde, Harvard University Press, 2000. Pág. 186.

con los que cuentan los individuos, de tal forma que la Igualdad Económica vendría determinada en términos de riqueza o de ingreso. El segundo modo de definir la Igualdad Económica tiene que ver con el bienestar de las personas, determinado por la cantidad de recursos de que dispone el individuo para la realización de sus fines.

Esta segunda variable recoge mejor los intereses reales de los individuos, pues se enfoca de manera fundamental al bienestar, haciendo de los recursos un elemento puramente instrumental. La distinción que hace Dworkin es relevante para el entendimiento Jurídico de la Igualdad, sobre todo en su vertiente de igualdad material.

La Igualdad Política por su parte tiene una estrecha relación con el concepto mismo de Democracia. En efecto, si por Democracia entendemos una forma de gobierno con la que todos los ciudadanos son considerados iguales en la participación política, por lo que habrá de determinarse desde el punto de vista político- el significado de esa Igualdad.<sup>7</sup> "Democracia e Igualdad están estrechamente vinculadas. La Posesión del Poder de ejercer el dominio público y el punto de partida para la legitimación de este poder no puede atribuirse a unos pocos, sino a todos los miembros del pueblo en común y del mismo modo. La Igualdad de los Derechos Políticos es así imprescindible para la Democracia se funda en la libertad y en la autodeterminación, tiene que tratarse en ella de una libertad igual y de una

---

<sup>7</sup>BOVERO Michelangelo, Una Gramática de la Democracia. Contra el Gobierno de los Peores, trad. de Lorenzo Córdova Vianello, Madrid, Ed. Trotta, 2002. Pág. 24.

autodeterminación para todos; Democracia significa también, aquí y siempre, Igualdad en la Libertad.<sup>8</sup>

En términos generales, la Igualdad Política dentro de una Democracia significa que todas las personas que pertenecen a una comunidad-o a la amplia mayoría de ellas-pueden participar en la formulación de las normas jurídicas que rigen dentro de esa comunidad y que todas ellas son igualmente elegibles para ocupar los cargos públicos que se determinan por medio del sufragio popular.

Consecuencia de este significado de la Igualdad Política es el Principio de que a cada persona corresponde un voto, es decir la asignación de "una cuota igual de participación en el proceso político decisonal", como resultado del reconocimiento de que "los juicios, los pareceres y las orientaciones políticas de todos los individuos considerados tienen una igual dignidad".<sup>9</sup>

Los enfoques como el que acabamos de hacer referencia, llaman la atención sobre la Igualdad Política en cuanto a *forma de tomar decisiones* se ubican dentro de lo que se ha denominado el "Modelo Procedimental" de la Igualdad Política. El propio Ruiz Miguel explica que junto al "Modelo Procedimental" puede ubicarse el "Modelo de Preferencias", que en vez de poner el acento en asegurar la Igualdad mediante una correcta forma de tomar decisiones (un hombre, un voto, por ejemplo), se propone que la Igualdad Política se

---

<sup>8</sup>BÖCKENFÖRDE, WOLFGANG Ernest, Estudios sobre el Estado de Derecho y la Democracia, Madrid, Ed. Trotta, 2000, Pp. 82 y 83.

<sup>9</sup>Ibidem, Pág. 26.

traduzca en la mayor medida posible en la satisfacción de las preferencias de los votantes.<sup>10</sup>

Este segundo modelo es interesante porque añade algún elemento de sofisticación en el entendimiento de la Igualdad Política; así por ejemplo, si queremos asegurar que las preferencias de los votantes tengan la consideración más igual que sea posible, entonces es probable que se tenga que diseñar un sistema electoral basado en la proporcionalidad, para que los votos de los ciudadanos se traduzcan de la manera más fiel posible en la distribución de los asientos parlamentarios; es obvio que un sistema electoral mayoritario no toma en cuenta el "Modelo Procedimental" en tanto asigna a cada ciudadano una cuota igual de voto (uno por persona). En el mismo sentido, si se adopta el "modelo de las preferencias", probablemente el diseño de los Distritos electorales tendría que elaborarse con sumo cuidado a fin de que no existan desbalances entre unos y otros.

La Igualdad Política seguramente podría verse mejor realizada en un Sistema de Democracia directa pues en ese Sistema se reduce la distancia entre quienes ocupan un puesto público y los ciudadanos, consiguiendo de esa forma lo que se le ha llamado la "Igualdad Vertical".<sup>11</sup> La Democracia representativa hace que la desigualdad entre gobernantes y gobernados sea radicalmente más marcada, pues los ciudadanos se limitan a elegir a los gobernantes sin capacidad de adoptar directamente las decisiones políticas y, dada la

---

<sup>10</sup>RUIZ MIGUEL, Alfonso, "La Igualdad Política", *Derechos y Libertades*, Madrid, núm. 11 Enero-Diciembre de 2002. Pp. 68 y 71.

<sup>11</sup>Ibidem, Pág. 71.

general prohibición del mandato imperativo, no tienen más forma de control decisivo sobre aquellos que la no elección en la convocatoria siguiente. En México, sin embargo, ni siquiera tenemos ese medio de control que consiste en no votar a los mismos representantes para el periodo siguiente, porque desde la propia Constitución no se permite la reelección de los principales cargos políticos (Presidente de la República, Diputados, Senadores, Diputados Locales, Presidentes Municipales, etcétera).<sup>12</sup>

Ahora bien, el objetivo de la Igualdad Política consistirá en diseñar mecanismos para que la distancia entre representantes y representados fueran menor de lo que es en la actualidad. Esto se podría lograr, quizá, por medio de la introducción en el texto Constitucional de mecanismos de democracia semidirecta.

El Tercer Nivel en que puede estudiarse la Igualdad es el Jurídico, y al estar el Principio de Igualdad recogido en los textos Constitucionales.

El concepto de Igualdad, desde una perspectiva normativa, es un concepto indeterminado, que requiere de un esfuerzo creativo importante por parte del intérprete al momento de juzgar si una determinada norma o situación pueden lesionarlo. La Igualdad designa un concepto relacional, no una cualidad de una persona de un objeto (material o ideal), o de una situación, cuya existencia pueda ser afirmada o negada como descripción de esa realidad aisladamente

---

<sup>12</sup> Ibidem, Pág. 72.

considerada; es siempre una relación que se da al menos entre dos personas, objetos o situaciones. Es siempre el resultado de un juicio que recae sobre una pluralidad de elementos (en el caso límite, al menos de una dualidad), "los términos de la comparación", entre los cuales debe existir al mismo tiempo alguna diversidad, aunque solo sea espacial y/o temporal, pues de otro modo, como es obvio, no cabría hablar de pluralidad. La diferencia al menos numérica, entre los elementos comparados es condición de posibilidad del juicio de igualdad.

Al ser un concepto relacional, podemos considerar también que el Principio de Igualdad tiene un carácter abierto, en un doble sentido. Ya que la valoración de los rasgos que se pueden utilizar para dar un trato diferente a una persona han sido variables a lo largo de los últimos siglos; así hasta hace poco no era extraño que existiera una diferencia entre los hombres y mujeres al momento de establecer la titularidad del derecho de Sufragio; de la misma forma, todavía hasta la mitad del siglo XX, en Estados Unidos existía una separación entre personas de raza blanca y personas de raza negra en el sistema escolar o en el sistema de transporte público; hoy en día sin embargo, a nadie se le ocurriría defender que los criterios del sexo o la raza son válidos para tratar de distinta forma a una persona. En un segundo sentido, el Principio de Igualdad es un Principio abierto debido a que no es posible enumerar o hacer un listado de los rasgos que han de ser considerados irrelevantes y que, por tanto, no pueden ser tomados en cuenta para dar un trato diferente a dos o más personas.



Ahora bien, la pregunta que de inmediato debe hacerse a partir del carácter relacional y abierto del Principio de Igualdad es: ¿Cuáles son las diferencias entre las personas que pueden ser relevantes para producir un trato distinto entre ellas? En otras palabras: ¿Cómo sabemos cuándo está permitido tratar de forma distinta a dos personas? ¿Cómo justificamos que una persona tenga un mejor sueldo que otra o que un empresario deba pagar más impuestos que un desempleado? ¿Qué es lo que justifica que los menores de edad no puedan ser titulares de sufragio o que las personas con discapacidad síquica no puedan realizar por sí mismas contratos de compraventa?

Para contestar estas preguntas hay que acudir necesariamente a lo que dispongan los Ordenamientos Jurídicos concretos, como es obvio. El Principio de Igualdad nos indica que si entre dos personas existen diferencias irrelevantes, entonces debemos darles un tratamiento igual; pero también nos exige que si esas personas mantienen diferencias relevantes, entonces el tratamiento que el Ordenamiento Jurídico les otorgue también debe ser distinto. No se trata de otra cosa sino de la conocida fórmula expresada por Aristóteles en *La Política* cuando afirma lo siguiente: "parece que la justicia consiste en Igualdad, y así es, pero no para todos, sino para los iguales; y la desigualdad parece ser justa, y lo es, en efecto, pero no para todos, sino para los desiguales".

Hay muchos criterios para poder determinar cuándo las diferencias pueden ser relevantes a efecto de generar un tratamiento jurídico diferenciado hacia dos personas. Mencionemos cuatro de esos criterios que pueden justificar el tratamiento diferenciado, estos son los siguientes:

Principio de Satisfacción de las necesidades; de acuerdo con este Principio, estaría justificado dar un tratamiento diferente a una persona que tiene una necesidad que satisfacer y no darle ese mismo tratamiento a quien no tenga esa necesidad. El problema en este caso es determinar el concepto mismo de necesidad. Una necesidad se produce cuando en ausencia de o necesitado resentimos un daño en algunos de nuestros derechos o en la posibilidad de llevar a cabo nuestros planes de vida; hay que distinguir entre "necesidades básicas", que serían aquellas que son requisitos para realizar cualquier plan de vida y las necesidades aparentes o personales, que serían las que requiere una persona para llevar a cabo un determinado plan de vida.

Principio de Retribución de Merecimientos; según este principio puede justificarse un trato diferente a una persona que tenga un merecimiento, respecto a otra que no lo tenga. Hay algunos supuestos en donde la puesta en práctica del Principio de Retribución de Merecimientos no es tan fácil; esto derivado de que el concepto de mérito es una construcción social, que depende de la apreciación positiva o negativa que podamos tener sobre una conducta determinada.

El Principio de Reconocimiento de Aptitudes; de acuerdo a este sería legítimo dar un trato diferenciado a una persona que tuviera ciertos rasgos o características predominantemente innatas, respecto a otra que nos las tuviera; las aptitudes pueden ser características como la inteligencia, la salud, algunos rasgos físicos, la experiencia, etcétera. Las aptitudes se distinguen de los méritos por el hecho de no incorporar de forma preponderante elementos volitivos, es decir nuestra voluntad no tiene incidencia.

Desde luego este Principio tampoco está exento de riesgos y de entrar en conflicto con El Principio de No Discriminación, que trata justamente de lograr que las personas no puedan recibir un trato diferente por motivos que no puedan modificar voluntariamente como el sexo o el color de piel. En ese sentido las relevancias de las aptitudes tendrán que ser examinada para cada caso en particular.

Principio de Consideración de Estatus; de acuerdo con este Principio sería legítimo dar un trato diferente a una persona que tenga un cierto estatus en relación a otra persona que no lo tenga. Por estatus puede entenderse el hecho de que una persona ocupe una cierta posición social desde una perspectiva sociológica. Por ejemplo ser niño, pobre, medico etcétera. No necesariamente debe tratarse de estatus que se refieran a situaciones de vulnerabilidad o a grupos vulnerables. En parte el proceso de especificación de los derechos tiene que ver justamente con la determinación de los estatus que son relevantes para otorgar derechos

diferenciados; si en la primera Carta Magna los derechos eran reconocidos para todo hombre o para toda persona, la Constitución más reciente ha ido concretando esa asignación para dar cuenta de las posiciones que las personas van adoptando a lo largo de su vida, en consecuencia, los textos Constitucionales y los Tratados de Derechos Internacionales de Derechos Humanos hablan no del hombre o de la persona en general, sino del niño, el trabajador, el inmigrante, el indígena, el consumidor, el preso , etcétera.

Luego entonces conforme a los Principios anteriores, existen dos consideraciones generales que hay que tener presentes. Por un lado, se afirma que muchas de las nociones empleadas en los cuatro criterios dependen del contexto social, cultural y lingüístico en el que se requieren aplicar. Por otro lado, algunas de esas nociones deben ser tomadas gradualmente, puesto que su presencia o ausencia puede darse en una escala de medida que puede ser muy variable. Esto es lo que produce que en la práctica, el Principio de Igualdad esté sujeto en ocasiones al control por medio de la proporcionalidad; es decir la Igualdad será respetada siempre que el trato desigual dado a dos personas sea proporcional en relación con las normas que consagran el propio Principio de Igualdad o de otras que les reconozcan o nieguen ciertos derechos. El juicio de proporcionalidad tiene un papel esencial para saber si el Principio de Igualdad ha sido o no violado.

### 3.2 IDEA JURÍDICA DE IGUALDAD

Jurídicamente la Igualdad se manifiesta en la posibilidad y capacidad de que varias personas, numéricamente indeterminadas, adquieran los derechos y contraigan las obligaciones derivados de una cierta y determinada situación en que se encuentran.

La Igualdad Jurídica debe siempre acatar el Principio Aristotélico que enseña "tratar igualmente a los iguales y desigualmente a los desiguales", el cual, proyectado hacia a la vida de las sociedades humanas, genera la justicia social. Es obvio que ese tratamiento debe desembocar en la implantación jurídica de Garantías Sociales a favor de los grupos o clases económica y culturalmente desvalidos del conglomerado humano para asegurar la libertad de todos y cada uno de sus integrantes en la compleja y variada vida social, es decir la Igualdad Jurídica es el resultado de un proceso de igualación socio-económica que debe suministrar el contenido a la Ley para que este se adecue a los diferentes sectores reales que deba regir.

### 3.3 LA IGUALDAD COMO GARANTÍA INDIVIDUAL.

La Igualdad solo debe tener lugar, como relación comparativa, entre dos o más sujetos pertenecientes a una misma y determinada situación jurídica, la cual se consigna por el Orden de Derecho mediante diversos cuerpos legales, atendiendo a factores y circunstancias de diferente índole: económicos, sociales, propiamente jurídicos.

La Igualdad a título de Garantía se traduce en una relación jurídica que media entre el gobernado por una parte y el Estado y sus autoridades por la otra, constituyendo el primordial contenido de Los Derechos Subjetivos Públicos que de dicho vínculo se derivan, las prerrogativas fundamentales del hombre, aquellos elementos indispensables para el desenvolvimiento de su personalidad y el logro de su felicidad.

Una de las condiciones para conseguir estos fines es la Igualdad Jurídica, tomada ésta como conjunto de posibilidades y capacidades imputables al sujeto, en el sentido de que esté en aptitud de adquirir los mismos Derechos y contraer las mismas obligaciones, desde un punto de vista cualitativo, que corresponden a otras personas colocadas en idéntica situación determinada. Pues bien, el criterio que sirve de base para definir dicha situación, en que campea la Igualdad Jurídica como Garantía Individual, está integrado por la propia personalidad humana en su aspecto universal abstracto, eliminando toda la diferencia entre grupos humanos e individuos desde el punto de vista de la raza, nacionalidad, religión, posición económica, etc.

El Concepto Jurídico de Igualdad, como contenido de una Garantía Individual, se traduce en un elemento eminentemente negativo: la ausencia de distinciones y diferencias entre los hombres en cuanto tales provenientes de factor alguno. La situación determinada en que opera la Igualdad, como substratum de un Derecho Subjetivo Público emanado de una Garantía Individual, es muy amplia, pues no se

establece ni se demarca por un cierto factor contingente o accesorio, sino que se forma por un fenómeno negativo inherente a la naturaleza del hombre en sí mismo.

La situación en que existe la Igualdad como Garantía Individual no se forma para el sujeto a virtud de la celebración de un acto jurídico previo y necesario (contrato, verbigracia). Ni como resultado de una cierta posición económica o jurídica (propiedad, posesión, etc.). La Igualdad, como contenido de la Garantía Individual, es una situación en que está colocado todo hombre desde que nace.

Lo anterior deriva, en el Derecho o Potestad Jurídica que tiene el gobernado de exigir al Estado y a sus autoridades el respeto de la ausencia de diferencias y distinciones frente a los demás sujetos desde un punto de vista estrictamente humano.

Luego entonces la Igualdad como Garantía Individual tiene como centro de imputación al ser humano en cuanto tal, esto en cuanto hace en su implicación de persona, prescindiendo de la diferente condición social, económica o cultural en que se encuentre o pueda encontrarse dentro de la vida comunitaria. Y esa Igualdad se establece conforme a la situación más dilatada en que se halla el gobernado, esto es en su carácter de hombre, y sin perjuicio de que simultáneamente está colocado en situaciones específicas o de menor extensión y en las cuales la Igualdad Jurídica se traduce en el mismo tratamiento normativo para todos los sujetos que dentro de cada una de ellas se encuentren.

La Igualdad de Género es el Principio que reconoce todas las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo.

#### 3.4 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA IGUALDAD COMO SITUACIÓN DEL INDIVIDUO.

La Igualdad no siempre ha existido en el decurso de la evolución de la humanidad, no ya digamos como Derecho Subjetivo Público o como Garantía de Igualdad, consagrada jurídicamente desde un punto de vista positivo, sino como fenómeno social o real.

Desde los tiempos más remotos de la historia se palpan las profundas diferencias, con variadas manifestaciones, que mediaban entre los diversos grupos humanos pertenecientes a sociedades determinadas, habiéndose sancionado por la costumbre jurídica.

Entre los pueblos de la antigüedad resalta la institución de la esclavitud como índice negativo de la Igualdad Humana. La condición del esclavo era, principalmente en Roma, no un estado Personal, o sea imputable a una persona, sino un estado real, esto es referible a una cosa.

En efecto, el esclavo-servus material de- era conceptuado como un bien susceptible de constituir el objeto material de la contratación jurídica. Y aun independiente de



la esclavitud, la sociedad romana presentaba una profunda desigualdad por lo que respecta a las dos clases que la componían: los patricios y los plebeyos. Efectivamente, existían múltiples prohibiciones jurídicas para los segundos, quienes, por ejemplo, no podían contraer matrimonios con los primeros. Fue hasta la expedición de la Lex Canuleia cuando se permitieron las nupcias entre individuos pertenecientes a dichas clases sociales.

En la edad media y no obstante la propagación de los postulados cristianos, la desigualdad era ostensible entre la sociedad humana, principalmente por lo que toca a la institución de la servidumbre, en la que los siervos estaban supeditados a la voluntad del señor feudal y a la nobleza.

La desigualdad fáctica que prevalecía hasta antes de la Revolución Francesa, se traducía en la consiguiente desigualdad jurídica, que no era sino el reconocimiento que hacia el Derecho Positivo respecto de los privilegios, potestades y prerrogativas de una clase social y económica sobre otra. Hasta la administración de justicia, cuyo recto y debido desempeño debe tener como supuesto fundamento la Igualdad, se desarrollaba en planos de marcado sectarismo, revelado en la existencia de los diferentes "fueros".

Fue la Revolución Francesa, que estuvo inspirada en su contenido Filosófico-Jurídico por las doctrinas políticas de Rousseau y del Jus Naturalismo, principalmente, constituyo el origen de la consagración jurídica de la Igualdad Humana como Garantía Individual o prerrogativa del

hombre oponible a las autoridades estatales. Ante la Ley y para el Estado desaparecieron todos aquellos factores que integraban la desigualdad entre los diversos gobernados.

La Igualdad Legal Abstracta se tradujo en la realidad económica, primordialmente entre el capital y el trabajo, en una profunda desigualdad. Que se manifestó como un estado existente entre dos clases sociales y económicas determinadas entre dos sujetos sociales colocados en la misma situación de gobernados, estado que se remedio mediante la consagración de Las Garantías Sociales.

En resumen podemos decir entonces que la Revolución Francesa trajo consigo la consagración jurídica definitiva de la Igualdad Humana como Garantía Individual, subsistiendo actualmente como tal en la mayoría de Los Ordenamientos Constitucionales de los países civilizados contemporáneos.

En México, durante el régimen azteca y, en general, precortesiano, la desigualdad del hombre, en cuanto a persona, era el estado natural dentro de la sociedad. Ya que estaba dividida en varias clases con distinta posición jurídica, económica y política cada una de ellas; la nobleza, el sacerdocio y el pueblo propiamente dicho, entre los cuales mediaban grandes y notables diferencias principalmente en el aspecto político y económico. El régimen gubernamental azteca era eminentemente aristocrático y sacerdotal en cuanto a la designación de su jefe. Además de la población libre propiamente dicha, que estaba dividida en las mencionadas

clases sociales, entre los aztecas existía, como en casi todos los pueblos de la antigüedad, la esclavitud, sin embargo, no presentaba los caracteres tan degradantes y oprobiosos que entre los romanos. Las causas de la incidencia en la esclavitud eran de tres órdenes: derivadas de la guerra, derivadas de la costumbre y de la voluntad humana.

Para salir del estado de esclavitud, la costumbre jurídica azteca era mucho más liberal que el Derecho Romano; ya que el esclavo no era considerado como una mera cosa-res-tal como sucedía entre los romanos, sino como depositario de cierta voluntad propia, de tal manera que para su venta se requería su consentimiento.

En la época colonial la desigualdad del individuo como persona humana, era el estado normal del sujeto. No todos los hombres, conceptuados como tales, tenían los mismos derechos o potestades jurídicas. Así desde el punto de vista político, los españoles propiamente dichos o peninsulares eran los únicos capacitados para desempeñar los altos puestos gubernativos, capacidad que se fue haciendo extensiva a los criollos después del derrocamiento de la casa de Austria. Sin embargo, en términos generales, tanto el criollo como el mestizo estaban impedidos para ocupar cargos de gobierno en la Nueva España. El indio no obstante las múltiples medidas de protección en su favor por el gobierno de la metrópoli, inspiradas en un auténtico y genuino espíritu cristiano, estaba colocado en una verdadera situación de desigualdad rayana en esclavitud, principalmente debido a la famosa institución de la encomienda, cuya existencia y

funcionamiento reales se apartaban completamente de los designios que la crearon.

La abolición de la esclavitud en México represento un marcado avance hacia el establecimiento de la Igualdad Jurídica. En Estados Unidos esa Igualdad se implantó mucho después a consecuencia de la guerra de sucesión y mediante la enmienda número 13 que se introdujo a su Constitución en el año de 1865. El hecho de que México se hubiese consagrado con mucha anterioridad la Igualdad Jurídica, al menos en lo que concierne a la supresión de la esclavitud, significa un notable adelanto cultural y humano de nuestro país sobre Norteamérica en este aspecto.

Desde que nuestro país estaba sujeto a la dominación española y precisamente en las postrimerías del gobierno virreinal, se expidieron diferentes cédulas con tendencia expresa a suprimir dicho estado inhumano. Muy elocuente es, por otra parte, la que proclama que el 6 de Diciembre de 1810 dirigió al pueblo don Miguel Hidalgo y Costilla, en la que se afirma que "todos los dueños de esclavos deberían darles libertad dentro del término de diez días so pena de muerte, la que se aplicará por trasgresión de este artículo".

La Constitución de Cádiz de 1812 consagro la Igualdad Jurídica, proscribiendo la esclavitud; de la misma manera, la Constitución de Apatzingán, obra de Morelos principalmente, declaraba categóricamente que "todos los nacidos en América se reputan Ciudadanos" (Art.13), y que "la

felicidad del pueblo y de cada uno de sus ciudadanos consiste en el goce de la Igualdad, Seguridad, Propiedad y Libertad" (Art.24). Y así sucesivamente en todos los Ordenamientos Constitucionales que estuvieron vigentes en nuestro país hasta el actual, consagraron la Igualdad Jurídica del hombre en sus variados aspectos, tales como la ausencia de fueros personales y la abolición de la esclavitud.

Desde los albores de la independencia política mexicana se consagro la Igualdad Jurídica de todos los Ordenamientos Constitucionales, no obstante el diverso carácter de la organización política que instituían.

### 3.5 ANÁLISIS DE LA GARANTÍA ESPECÍFICA DE IGUALDAD CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 1 CONSTITUCIONAL.

Este precepto a la letra dice "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará, de las Garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y las condiciones que ella misma establece.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de

salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El primer párrafo consagra una Garantía Individual específica de Igualdad, puesto que considera posibilitados y capaces a todos los hombres, sin excepción, de ser titulares de los Derechos Subjetivos Públicos instituidos por la propia Ley Fundamental.

El alcance personal o subjetivo de esta Garantía Específica de Igualdad se extiende, como dice el Artículo 19 Constitucional, a todo individuo; es decir, a todo ser humano independientemente de su condición particular congénita (raza, sexo, etc.), o adquirida (estado jurídico o factico proveniente de la realización de un hecho o acto previo: estado de arrendatario, casado, propietario, etc.). Así pues, de acuerdo con nuestra Carta Magna, toda persona tiene capacidad de goce y ejercicio de las diversas Garantías Individuales Específicas que consagra la Constitución en sus respectivos Artículos.

Aunque el Artículo 1° en su primer párrafo se refiere en exclusiva a la "Igualdad en Derechos Fundamentales", dicha Igualdad se debe entender también referida a los demás derechos que, sin estar directamente reconocidos en los primeros 29 Artículos del texto Constitucional denominada "Ley Suprema de toda la Unión" en su Artículo 133.

El alcance personal o subjetivo de esta Garantía Específica de Igualdad se extiende, como dice el Artículo 1° Constitucional, a todo individuo, a todo ser humano independiente de su condición particular congénita (raza, sexo, etc.), o adquirida (estado jurídico o fáctico, proveniente de la realización de un hecho o acto previo).

Por lo que concierne a la extensión espacial de vigencia o imperio de las Garantías Individuales, el Artículo 1° Constitucional establece que su goce y ejercicio prevalecerán para todo individuo en los Estados Unidos Mexicanos, es decir todo el territorio de la República Nacional (territorio continental, insular, mar territorial, etc.).

El Artículo 1° de la Constitución declara que las Garantías Individuales sólo pueden restringirse o suspenderse en los casos y bajo las condiciones que dicho Ordenamiento Supremo establece, es decir las limitaciones o restricciones a las Garantías Individuales sólo pueden establecerse por la misma Ley Fundamental (Artículo 29 Constitucional) y reglamentarse por Ordenamientos Secundarios, o sea, por la Legislación Ordinaria.

En lo que respecta al párrafo segundo del Artículo 1° Constitucional es trasunto de la tendencia humanista que siempre ha caracterizado al Constitucionalismo Mexicano frente al inicuo tráfico de negros que varios países, durante el siglo pasado, auspiciaban o toleraban, haciendo subsistir la esclavitud.

El párrafo tercero atañe pormenorizadamente Las Garantías de Igualdad, ya que prohíbe la discriminación en nuestro país.

En resumen el Artículo 1° contiene el Principio de Igualdad a favor de todos los individuos que se encuentran en territorio nacional.

La Igualdad consiste en evitar que las distinciones que se hagan a las personas tengan como base circunstancias o atributos tales como raza, la situación económica, la religión, las ideas políticas. Nuestra Carta Magna da a todo ser humano y a las personas morales (sociedades), la capacidad de gozar y ejercer sin excepción de los Derechos o Garantías establecidas en la propia Constitución, sin distinciones de nacionalidad, raza, religión o sexo. Y por ende consagra que todo ser humano es libre en razón del hecho de ser hombre por lo tanto el individuo, que sea esclavo de otro país, por el solo hecho de ingresar a nuestro territorio nacional obtendrá su libertad. En México no existe la esclavitud, reiterando la Garantía de Igualdad.

### 3.6 ANÁLISIS DE LA GARANTÍA ESPECÍFICA DE IGUALDAD CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 4 CONSTITUCIONAL.

Desde que se expide la Constitución Federal de 1917, este precepto tradicionalmente había consagrado la libertad de trabajo. Y por Decreto Congresional de 27 Diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la



Federación correspondiente al día 31 del mismo mes y año, el Artículo 4° Constitucional dejó de referirse a dicha libertad para instituir la "Igualdad Jurídica entre el Hombre y la Mujer", que es la parte fundamental de este trabajo puesto que en el Anexo 14 Reglamento de Pensión Post-Mortem Tipo "D" del Contrato Colectivo Vigente para Petróleos Mexicanos se viola la Garantía de Igualdad.

Este precepto legal al igual que el Artículo 1° establece la Igualdad como Principio, ya que maneja los siguientes puntos. "Tanto la Mujer como el Varón en su carácter de gobernados, son titulares de las mismas Garantías que consagra nuestra Constitución, toda persona tiene derecho a la protección de la salud, a disfrutar de vivienda digna y decorosa, es obligación de los padres satisfacer las necesidades y la salud física y mental de los menores".

### **3.7 IGUALDAD EN LA APLICACIÓN DE LA LEY E IGUALDAD ANTE LA LEY.**

La teoría jurídica contemporánea y la práctica de algunos Tribunales han estudiado el Principio de Igualdad a partir de dos subconceptos del mismo: el Principio de Igualdad en la aplicación de la Ley y el Principio de Igualdad ante la Ley.

El primero consiste en el mandato de trato igual referido a las autoridades encargadas de aplicar la Ley, es decir, este mandato se dirige de manera fundamental a los Poderes Ejecutivo y Judicial. Por su parte el Principio de

Igualdad ante la Ley es un mandatario dirigido al legislador para que no establezca en los textos legales diferencias no razonables o no justificada para personas que se encuentran en circunstancias desiguales.<sup>13</sup>

Esta distinción ha sido reconocida por muchos Tribunales Constitucionales en el mundo; el Tribunal Constitucional Español la ha explicado de la siguiente forma: la Igualdad se viola "cuando la norma distingue de forma irrazonable y arbitraria un supuesto de hecho específico, al que anuda consecuencias jurídicas determinadas. En tal caso, la norma trata de forma distinta situaciones iguales y crea, sin fundamento fáctico suficiente, un supuesto diferente, lo que se supone una violación de la Garantía de Igualdad"; por su parte, la Igualdad en la aplicación de la Ley estaría siendo vulnerada, por sugerir un ejemplo, "Cuando un Órgano Aplicador del Derecho -bien de la Administración, bien un Órgano Judicial- interpreta la norma pertinente en un determinado supuesto de manera distinta a como lo ha hecho anteriormente en casos sustancialmente iguales.

La distinción entre estos dos tipos de Igualdad es importante para poner de manifiesto que todas las autoridades están sometidas a las disposiciones Constitucionales que protegen justamente el Principio de Igualdad, el cual se proyecta hacia los distintos Órganos Públicos en momentos diversos y les impone también

---

<sup>13</sup>DIEZ PICAZO, Luis María, "Sobre la Igualdad ante la Ley", La Democracia Constitucional. Estudios en homenaje al profesor Francisco Rubio Llorente, Madrid, CEPC, UCM, Tribunal Constitucional, 2002. Tomo I, Pp. 469 y Ss.

obligaciones diferentes. En un primer momento, el Principio de Igualdad tiene incidencia en el diseño de la Ley y del resto de normas generales de rango subconstitucional. En una segunda etapa, la Igualdad impone tratos razonables y no discriminatorios a las autoridades encargadas de aplicar esas normas generales.

### 3.8 IGUALDAD ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER.

Desde las primeras décadas del siglo XX se asomó en el debate público de varios países la reivindicación feminista de la Igualdad Jurídica entre el Hombre y la Mujer.

Se trataba de una lucha que venía de antiguo, comenzada con los movimientos sufragistas que tenían por objeto lograr el reconocimiento del derecho al voto para las mujeres (derecho que, por ejemplo, no fue logrado en países como Suiza sino hasta 1971). Los antecedentes doctrinales de estos movimientos se pueden remontar al menos a las ideas de Condorcet, quien en un trabajo de 1787 manifestaba que la más obvia y evidente violación del Principio de Igualdad se daba al otorgar a la mitad del género humano un trato discriminatorio.

También defendía la tesis de que no había razón alguna para negar a las mujeres los derechos de ciudadanía; no se podían sostener, en su opinión, ni en razones, físicas (como el embarazo o las "pasajeras indisposiciones" que solamente afectan a las mujeres), ni mucho menos razones intelectuales, puesto que si bien es cierto que (la época en

la que escribe) las mujeres eran más ignorantes que los hombres, el único criterio de la ignorancia impediría también que muchos varones tuvieran derecho a votar y ser votados.<sup>14</sup>

Desde el punto de vista del Ordenamiento Jurídico, la sujeción evidente y humillante de la mujer por el diferente trato jurídico que se le daba en muchas Legislaciones en comparación con el hombre, hizo que en algunas Cartas Constitucionales modernas se introdujera expresamente un Principio de Equiparación en Derechos para uno y otro sexo. Tal es el caso de la Constitución Mexicana, que mediante una reforma de 1974 introduce un mandato sencillo pero contundente en el Artículo 4º: "el Varón y la Mujer son Iguales ante la Ley"; la Legislación Mexicana, sin embargo ha tardado muchos años para hacer realidad ese mandato claro ejemplo de ello es la violación que se presenta en el Contrato Colectivo vigente en Petróleos Mexicanos, que no les permite a las mujeres la opción de elegir la pensión Post-Mortem Tipo "D" vitalicia a favor de su cónyuge o concubino. Entre otras normas discriminatorias que se siguen teniendo como Derecho Vigente en la actualidad hacia la mujer.

La Igualdad entre Hombres y Mujeres se sustenta, además, en varios textos internacionales de derechos como la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de

---

<sup>14</sup>LUCAS, Javier De, "Condorcet: La lucha por la Igualdad en los Derechos", en VV. AA., Historia de los Derechos Fundamentales, II, siglo XVIII, Vol. II, la Filosofía de los Derechos Humanos, Madrid, Ed. Dykinson, Universidad Carlos III, 2001. Pp. 301 y Ss.

Discriminación contra la Mujer (Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 12 de Diciembre de 1996).

### 3.9 IGUALDAD ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL.

La Igualdad entre el hombre y la mujer vale en el ámbito de las relaciones entre particulares. Concretamente en el ámbito laboral, donde la mujer en teoría no podrá sufrir ninguna discriminación en su percepción salarial (Art.123 apartado A, fracción VII de la Constitución) o en el resto de sus condiciones de trabajo.

Al estar el Principio de Igualdad entre hombres y mujeres contenido en una norma de Derecho fundamental, no puede ser objeto de ninguna negociación o concesión entre trabajadores y patrones; La existencia de un pacto o acuerdo entre la empresa y el trabajador, que aparentemente sería el resultado de la libre voluntad de dos partes, no convierte en legítima una decisión que tiene un sentido claramente discriminatorio.

La Igualdad entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral ha tenido un gran desarrollo normativo en el seno de la Unión Europea, a partir del cual la doctrina ha identificado cuatro grandes temas como objeto de la prohibición de discriminar por razón de sexo: 1) remuneración; 2) acceso al empleo, promoción y formación profesional; 3) condiciones de trabajo; y 4) seguridad social.

Una disposición semejante a la citada del Artículo 123 de la Constitución Mexicana, aunque un poco más amplia, se contiene en el Artículo 35 de la Constitución Española, en el que se reconoce el "deber de trabajar y el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, *sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*"

Pese a su prohibición en México persisten graves fenómenos en contra de las mujeres en el orden laboral. Las mujeres no tienen en la actualidad las mismas posibilidades que los hombres de alcanzar puestos de relevancia dentro de los poderes públicos.

Al margen de que el combate a sus formas más negativas requiera medidas protectoras especiales o de políticas públicas focalizadas, lo cierto es que la discriminación laboral de las mujeres no puede dejar de estudiarse dentro de la temática más amplia de la discriminación en general.<sup>15</sup> Es muy posible que la discriminación contra las mujeres en el trabajo obedezca a factores que se ubican fuera del propio mercado de trabajo, en un conjunto de pautas sociales que favorecen, permiten y estimulan el trato diferenciado entre hombres y mujeres.

En términos generales, es cierto que la incorporación de la mujer en el mercado laboral ha ido creciendo notablemente en los últimos años. Este proceso, sin embargo, no se ha dado de forma pacífica y plenamente

---

<sup>15</sup>ALBERT LÓPEZ-IBOR Roció, Economía y Discriminación. La Regulación Antidiscriminación por Razón de Sexo, Madrid, Ed. Minerva, 2002. Pág. 16.

respetuosa con los derechos de las mujeres; por el contrario, se ha vulnerado en reiteradas ocasiones sus derechos laborales. Como se apunta en un estudio de la OCDE (Organización de la que México forma parte), la incorporación de la fuerza laboral femenina al mercado se explica por varios factores y está sometida a diversas tensiones; según esta organización internacional.

Son varias las fuerzas que han provocado esta evolución: los cambios de las pautas familiares y de la formación de los hogares que aumentan cada vez más la importancia de las ganancias familiares y de la formación de los hogares que aumentan cada vez más la importancia de las ganancias de las mujeres en la renta del hogar; las crecientes aspiraciones de las mujeres de independencia y de realización personal que puede aportar el empleo remunerado, así como de conseguir la Igualdad entre los hombres y las mujeres; y el hecho de que los gobiernos se den cuenta de que aumentar las tasas de ocupación para crear una base más sólida con la que financiar los sistemas de protección social en un momento en el que está envejeciendo la sociedad la estructura del empleo también ha cambiado a favor de las mujeres, ya que el empleo se ha desplazado de la agricultura y la industria a los servicios, sector en el que las mujeres están sobrerrepresentadas. Sin embargo, a pesar de los progresos irrefutables, sigue preocupando el hecho de que las mujeres aún no hayan conseguido la Igualdad con los hombres y de que no se aproveche al máximo su potencial de productividad: las tasas de paro femeninas son más altas que las masculinas en la mayoría de los países de la OCDE; sigue

habiendo diferencias entre los hombres y las mujeres en lo que se refiere a las oportunidades de empleo, la remuneración y el tiempo de trabajo; y se continua creyendo que las tareas del hogar y el cuidado de los hijos son principalmente responsabilidad de las mujeres, cualquiera que sea el lugar en el que se realicen.<sup>16</sup>

El Principio de Igualdad laboral entre el Hombre y la Mujer reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.

A propósito de la Igualdad entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral; es fundamental comentar que conforme al Programa sectorial de trabajo y previsión social 2007-2012 dentro del objetivo número 9 destaca como prioridad Promover la Equidad y la Inclusión Laborales a partir del diseño de la Política Para La Igualdad Laboral entre mujeres y hombres. Dicha política consiste en establecer las acciones para lograr la Igualdad sustantiva en los ámbitos económicos, políticos, sociales y culturales. Algunos lineamientos que deberá considerar son entre otros: promover la Igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres, y promover la eliminación de estereotipos creados en función del sexo. Se debe tener en cuenta que esta política emana de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Es en el marco de esta política en donde se impulsa la creación de la Norma Mexicana para la Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres.

---

<sup>16</sup>OCDE. Perspectivas del empleo 2002, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002. Pp. 106 y 107.



Dicho modelo busca la Igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres; es un instrumento de certificación que establece requisitos expresados en prácticas e indicadores, los cuales comprueban que las organizaciones respetan los mínimos laborales relativos a:

La libertad: asociacionismo, sindicalismo, libertad de trabajo.

Igualdad y No Discriminación: en el acceso, permanencia, disfrute de los beneficios y separación de la empresa, reclutamiento y selección, salarios y horas extras, formación y capacitación, promoción, incentivos, certidumbre laboral y salario igual por trabajo de igual valor.

Accesibilidad: creación o remodelación de espacios y mobiliario para personas con discapacidad.

Previsión Social: cobertura de las normas de previsión, cultura y recreación, mecanismos de seguridad social, protección a grupos en situación de vulnerabilidad y conciliación en el trabajo, familia con seguridad social.

Clima Laboral: violencia laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual, Índice de Satisfacción en el trabajo,

reingeniería emocional en el trabajo y comunicaciones interpersonales.

La Norma es un instrumento de certificación de aplicación voluntaria, (para mi punto de vista particular esta norma debería ser de aplicación obligatoria) única en su género en América Latina.

Esta medida fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Abril de 2009 y entro en vigor el 8 de Junio de 2009.

Por lo tanto esta regla constituye un medio significativo para transitar de una Igualdad en los derechos a una Igualdad en los hechos y su objetivo específico es que las organizaciones adopten o mejoren sus prácticas laborales, así mismo establecer los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la Igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres.

El marco jurídico de esta Norma es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que como ya estudiamos en su Artículo 1, establece la prohibición de la discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o afecte los derechos y

autonomías de las personas. Asimismo en el Precepto Constitucional 4 se instituye la Igualdad del hombre y la mujer ante la Ley, y en su Artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

El Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración, OIT, 1951. Hace referencia al Principio de Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

El Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación), OIT 1958. Alude al Principio de que todas las personas, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966. Establece que los Estados partes deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo y equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1979. Tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la Igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y

hombres. Establece que los Estados Partes adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades, elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), OEA, 1994. En esta Convención los Estados Partes convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

La Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006. Establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.

La Ley Federal de Trabajo. Determina en su Artículo 3 que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso. Señala también que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. En adición, su numeral 133 establece que queda prohibido a los

patrones negarse a aceptar trabajadores por razón de su sexo o edad.

La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. En su Artículo 19 establece que corresponden a la Secretaria del Trabajo y Previsión social garantizar la instrumentación de programas para promover empleos y trabajos remunerados, así como actividades lucrativas o voluntarias, para las personas adultas mayores, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente.

La Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación. En su Artículo 2 obliga al Estado a Promover las condiciones para que la libertad y la Igualdad de las Personas sean reales y efectivas. Su numeral 4 dice que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. De acuerdo con su Artículo 9, son conductas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer las diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; entre otras.

La Ley General de las Personas con la Discapacidad. Señala en su Artículo 9 que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos las autoridades competentes establecerán, entre otras acciones, políticas encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; y en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo.

La Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Establece en su Artículo 12 que corresponde al Gobierno Federal garantizar la Igualdad de Oportunidades mediante la Adopción de Políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas. Asimismo, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su numeral 34 señala que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

La Ley General de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En sus Artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y

atenta contra la Igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexual. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Para la elaboración de esta Norma Mexicana se consideraron los Modelos de Gestión que promueve el Gobierno Federal y son instrumentados a la fecha: Modelo de Equidad y Género (MEG: 2003) del Instituto Nacional de las Mujeres, los distintivos empresas incluyente y empresa familiarmente responsable de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, y el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; así como las aportaciones realizadas por los factores de la Producción, de personas expertas, de instituciones académicas, de organizaciones sociales y de instancias de la Administración Pública Federal.

## CAPITULO IV

### PENSIÓN POST-MORTEM

#### 4.1 CONCEPTO DE PENSIÓN.

Es necesario para el desarrollo de este capítulo, la conceptualización de las palabras que resultan claves a fin de facilitar su comprensión y de esta manera relacionarse intelectualmente con la parte substancial del tema que nos concierne y es así como encontramos que, la palabra pensión se conceptualiza como la cantidad que periódicamente perciben los funcionarios o empleados, jubilados y las personas que como parientes tienen derecho a ella en caso de fallecimiento de los mismos.//cantidad dada en concepto de alimentos a la persona que tiene derecho a percibirlos de acuerdo con la legislación relativa.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> DE PINA VARA Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa 2003. Pp. 401 y 402.



Del mismo modo la concebimos como aquella prestación social otorgada mediante la asignación de una cantidad de dinero mensual o anual a un trabajador o a su familia, por un servicio prestado anteriormente.

Las pensiones han sido, tradicionalmente, un pago a un empleado jubilado o inválido o al cónyuge y descendientes de un empleado fallecido. La pensión creada por el empleador a beneficio de un empleado se conoce como plan de jubilación o de pensión privado. Los sindicatos y otras organizaciones también pueden ofrecer pensiones. Existen diversos tipos de pensiones.

- Pensión de Solidaridad Regresiva: pensión de viudez que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social a la viuda joven, sin hijos del asegurado o pensionado que al morir éste, recibe por un tiempo indefinido generalmente prolongado (5años).
- Pensión Definitiva: la que corresponde al estado de invalidez del trabajador del Instituto Mexicano del Seguro Social que se estima de manera permanente.
- Pensión Mínima Garantizada: la que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social equivalente a un mínimo general del Distrito Federal Correspondiente a la fecha valor del 1° de Julio de 1997. Su cuantía se actualizara anualmente en

el mes de Febrero de cada año de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

- **Pensión Temporal:** otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social con cargo al seguro de invalidez, por periodos renovables al asegurado en caso de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del sueldo y la enfermedad persista.
- **Pensión Vitalicia:** derecho que tiene el trabajador del Instituto Mexicano del Seguro Social en caso de quedar invalido. En caso de su fallecimiento se otorgará a sus familiares y beneficiarios.

#### 4.2 CONSIDERACIONES GENERALES

Como es bien sabido, en todo sistema, el de previsión, (vejez, invalidez y supervivencia) recibe entradas (recursos, información) y las transforma en salidas (prestaciones). Por su factor humano se le presume teológico creado para cumplir con una finalidad, con un objetivo.

Lo anterior se deduce del siguiente modo: una vez determinado el objetivo, se eligen las prestaciones que lo cumplen, las que para ser calculadas y juzgadas requieren determinados recursos e información, puede ocurrir que los recursos solicitados, que se originarán de algún tipo de impuesto (al salario, al consumo, etcétera) sean considerados

de un nivel "inaceptable". Mientras que si se partiera de un nivel "aceptable", con las prestaciones resultantes se cumpliría parcialmente con el objetivo propuesto.

Este es una disyuntiva que afrontan las pensiones: exigir mucho para poder dar satisfacción a los beneficiarios, con lo cual son gravosas a las economías particulares o dan poco, con lo cual no cubren las necesidades que deben satisfacer.

Puede pensarse exactamente acertado, no del punto de vista biológico como económico, que cada individuo tiene una determinada época laboral en el sentido que el trabajo humano tiene un límite de duración, pasado, el cual se transforma en improductivo y después dañoso y, en fin, imposible.

Pero la vejez es sólo un aspecto de la cuestión, pudiendo presentarse otras situaciones se añade que merezcan igual o mayor atención, como son la invalidez y la muerte. En estos aspectos, además del trabajador se ve involucrada la familia más acentuadamente, pues a los gastos que demandan ambas situaciones se añade la falta de ingresos o están muy disminuidos.

Nace entonces la necesidad de proveer a la solución de los problemas que derivan de esos aspectos biológicos y económicos, o sea, que la colectividad debe hacerse cargo de dichas equivocaciones, siendo estos los presupuestos jurídico-económicos base de las pensiones.

La seguridad social debe fijarse objetivos amplios, eficientes, completos y luego obtener la solución para afrontarlos.

En general los hombres que trabajan difícilmente pueden ahorrar, o por lo menos, para subsistir decorosamente luego que cesen en su trabajo, ya sea por haber alcanzado una edad avanzada o por sufrir una invalidez, sin contar que, menos aún, debe mantenerse la familia después de la muerte.

Como consecuencia de ello, los hombres han buscado soluciones al problema, siendo una de ellas las pensiones económicas vitalicias.

Entonces tenemos que una pensión puede verse desde diversos enfoques dentro de los que destacan.

A) Reconocimiento de un ahorro; B) basado en la capacidad de ganancia; C) es el precio por haberse dedicado a la producción; D) se trata de establecer un nivel de vida, de bienestar, de satisfacción; E) dádiva del poder político de turno; F) forma parte de una planificación global.

Son múltiples las acepciones que se han dado, y obtenemos que con respecto al primer inciso, si fuese consecuencia de un ahorro, todos tendrían derecho a disfrutar en la proporción que contribuyeron, sin necesidad de sumar años de edad y servicio.

Con relación a la capacidad de ganancia, o sea los salarios, en los trabajadores subordinados y los ingresos en los autónomos, existen discrepancias en relación a como se han de computar esos ingresos. Para algunos es el promedio de todos los sueldos percibidos, para otros el ultimo o últimos años. De acuerdo a los primeros pueden haber grandes diferencias entre unos años y otros. En cambio los sostenedores de un periodo solamente, estiman que es justo el estatus alcanzado después de toda una vida de trabajo. El inconveniente es que pudo haber tenido ingresos elevados y termine con una remuneración baja, que no coincide con el estatus que había adquirido.

Con lo que respecta a tomar en cuenta el factor de producción es algo realmente complejo, pues depende de la actividad de cada individuo, de cada empresa y de otros múltiples factores.

En relación a que el beneficio equivale a un estado de bienestar, significa que todos percibirán la misma prestación, cualquiera que haya sido su aporte. Se basa en que aquellos que han obtenido un ingreso bajo tendrán derecho a un bienestar y seguridad que les permita disfrutar la vida sin sobresaltos, y los que tuvieron ingresos altos pueden utilizar sus ahorros para continuar con el nivel de vida que estaban acostumbrados.

En cuanto a que sea una dativa del poder político de turno, es totalmente inconcebible. Si se efectuaron aportes se ha adquirido el derecho a recibir beneficios.

Por último la planificación económica es una situación de muchos países, que abarca múltiples aspectos de la vida diaria y, entre ellos aparecen las pensiones. No resuelve el problema, pues es demasiado general y no se refiere concretamente al tema.

Otro aspecto a considerar es si el salario-pensión debe ser inferior, igual o superior al salario que tenía cuando se encontraba en estado activo; tenemos entonces que el ideal es que el trabajador se encuentre en estado pasivo en las mismas condiciones que cuando trabajaba. Esto sin duda alguna dependerá de la situación económica del país de residencia.

#### 4.3 DESARROLLO HISTÓRICO DE LAS PENSIONES

En un primer periodo aparece la asistencia pública. Dejando de lado las *collegias*, es recién a mediados del siglo XIX, con el surgimiento de la gran industria y aparición del proletariado en condiciones realmente agobiantes, cuando la asistencia pública concurre a ayudar a los trabajadores en situaciones de enfermedad, vejez, invalidez, muerte. Pero esta ayuda, de carácter estatal y gratuita carece de mayor relevancia y no soluciona más que en parte el infortunio.

Luego viene el periodo que podemos llamar de pensiones no contributivas, en este el trabajador tenía derecho a reclamar la ayuda necesaria. Pero justamente debido a esa gratuidad, la ayuda que se podía dar era muy reducida,

insuficiente. Sin embargo, la ventaja que abre el camino a la idea moderna de seguridad social.

Posteriormente siguió el aseguramiento libre, cuya manifestación más clara son las mutualidades. Y surge con la idea de clases consistentes en que los trabajadores se unan para hacer frente a las eventualidades de la vida laboral. Si bien adquiere cierto desarrollo, muy pronto los hechos demostraron que no era una panacea. Su carácter facultativo conspiraba contra ella.

Por último, se llega el estado actual en que es obligatorio asegurarse contra esos males que se presentan en la vida de los trabajadores.

#### **4.4 NACIMIENTO DEL DERECHO A LAS PRESTACIONES**

El comienzo del derecho a los beneficios de las personas implica el cumplimiento de las condiciones administrativas y medicas establecidas por las leyes de cada país.

En lo que respecta a las administrativas hay que considerar la afiliación previa, la duración del empleo, la edad y las cotizaciones correspondientes. En cuanto hace al aspecto médico, fundamentalmente en las pensiones por invalidez, se requiere la declaración médica de la incapacidad y el control médico posterior.

En los casos de pensiones por muerte, lo que corresponde acreditar es ese hecho y el vínculo con el causante.

Estas prestaciones están directamente relacionadas con los componentes de la familia del afiliado y, justamente, por causa de la misma muerte del mismo.

Se ha discutido la naturaleza de esta prestación sobre si es una herencia o una prestación social.

Los que estiman que es un derecho hereditario se basan en que el causante lo adquirió en vida y paso a integrar su patrimonio y, por tanto, sus beneficiarios lo reciben como un bien propio del causante al que heredan. En cambio los que sostienen que es una protección social consideran que ha sido establecido para beneficio económico de la familia y que el causante no puede disponer de él a voluntad, sino con la forma y alcances que las leyes de seguridad social determinan.

Sin duda alguna esta última es la naturaleza correcta, puesto que se otorgan a quienes han perdido la protección del familiar que gozaba de la pensión. Hay que tener en cuenta que no se considera igual la familia desde el punto de vista de la seguridad social que desde el civil, tanto en lo que respecta al derecho sobre el beneficio como el tiempo que se gozará del mismo, por ejemplo, los hijos que solo disfrutaran de él un tiempo determinado. Si fuera una



herencia seria definitivamente adquirido con la muerte del titular.

Tradicionalmente comprende una cuota mortuoria y la pensión de sobrevivencia.

Pese a ser un hecho inevitable y con graves consecuencias para los sobrevivientes que dependían del causante, fue de los últimos en ser considerado desde el punto de vista de la sociedad. A partir de 1911 comienza adquirir fuerza obligatoria, siendo Alemania la primera que lo estableció para las viudas e hijos menores en ciertas condiciones.

En sus orígenes estaba dado a favor de la esposa por la presunción de dependencia de esta con respecto al marido, dado que excepcionalmente trabajaba fuera del hogar. Posteriormente se moderó y se eliminó este concepto de dependencia económica. Generalmente, no se requiere ningún tipo de investigación para reconocer el derecho a la viuda e hijos, sobre los menores, hijas solteras o impedidos, etcétera. Para otros familiares algunas legislaciones establecen el requisito que vivan bajo la dependencia o ayuda económica del titular. "Lo fundamental, en cuanto al alcance de la cobertura, es que la idea prevalece y el espíritu de los programas es proteger a los sobrevivientes de más cercana relación consanguínea, de real dependencia económica al asegurado fallecido que se encuentren en condiciones adversas para seguir atendándose a sí mismos.

Las consecuencias jurídicas de la muerte de un trabajador son: A) la propia muerte que ocasiona una serie de erogaciones que la seguridad social debe afrontar y b) la privación de ingresos al grupo familiar que también deben estar a cargo de la seguridad social.

#### 4.4.1 Beneficiarios y Prestaciones

Los beneficios que se otorgan a los sobrevivientes tienen un carácter familiar, lo que explica que se beneficie el grupo familiar que también debe estar a cargo de la seguridad social.

Como consecuencia de lo expuesto, el parentesco es una condición ineludible, aunque con el grupo de personas comprendidas en ese concepto varié de acuerdo a las legislaciones. En ciertos casos, se exige la dependencia económica. Los que tienen son las viudas y los huérfanos, aunque ello no implica que también se incluyan a otros parientes.

Estos derechos son definitivos en algunos casos en otros se encuentran condicionados hasta cierta edad u otras exigencias. En resumen, la concesión del beneficio tiene vinculación con el mejoramiento de la situación económica del beneficiario o la presunción de ella, aunque esto no es una regla absoluta.

La cuota mortuoria consiste en una suma fija para hacer frente a los gastos que implica el funeral. La pensión

de supervivencia puede ser en dinero y en especie. La primera es la más común y consiste en una periódica acorde con el beneficio que percibía el causante. Su fin es preservar la integración familiar.

Las prestaciones en especie consisten en que los servicios sociales que se otorgaban al núcleo familiar en virtud de la afiliación del titular, sigan en vigor después del fallecimiento de este.

#### 4.5 PENSIÓN DE VIUDEZ EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA

Pero conozcamos cómo se da el sistema de pensiones en algunos países y tenemos que en Chile es un caso único en América Latina y excepcional en el mundo, ya que no hay pensión de viudez para los hombres, o mejor dicho, si una mujer muere, ella no puede dejar a su cónyuge con una pensión, lo que atenta con el concepto de Igualdad de Género.

Pensión de Viudez para hombres en la legislación comparada". Suecia asegura a todo el mundo la pensión de viudez mientras cumplen los años para recibir su propia pensión, pero no va ligada al ahorro de la mujer, Alemania innova con la alternativa de una cuenta común entre los cónyuges, en Irlanda recibe pensión el viudo mientras no se vuelva a casar o conviva, en España se incorpora al seguro obligatorio de vejez que alcanza como mínimo los 313 Euros (200 mil pesos chilenos).

En Nicaragua, El Artículo 27 de la Constitución Política de la República de Nicaragua del año 1987 dice que "Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen derecho a igual protección". Con las reformas de 1995, este Artículo quedó igual ya que al final de cuentas este es un precepto universal, consignado incluso en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Pero esto no es tan así. Las leyes fueron diseñadas por hombres que le dieron un sesgo machista. Tal es el caso de la Ley Orgánica del Seguro Social, Decreto 974. Pero en este caso, el perjuicio no es para las mujeres, sino para los mismos hombres que según la legislación no tienen derecho a pensión de viudez.

Según el especialista en seguridad social Jorge Toledo, este es "un resabio de machismo ya que cuando se elaboraron las leyes del seguro social en el país, se pensaba que las mujeres no trabajaban".

"Simplemente aquí las cosas se hacen sin pensar realmente en beneficiar a la población, sino que se hacen las leyes para beneficiar a los políticos y se hacen para beneficiar a unos pocos, ese es el problema", destaca Toledo.

Y es que desde que se inició la Seguridad Social en Nicaragua, esta omisión ha sido notoria. El Artículo 108 de la Ley Orgánica de la Seguridad Social, de 1956 decía que "Las pensiones de viudez y orfandad tienen por objeto subvenir a las necesidades mínimas de la viuda e hijos

menores del asegurado fallecido". Es decir, se trataba de suplir únicamente las necesidades de la mujer y no del hombre que perdía a la esposa.

De hecho el olvido persiste hasta la actualidad, cuando no existe un marco legal para los hombres que pierden a sus esposas. Esta es la razón por la cual no existe ningún reclamo de viudez para los hombres ante el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, INSS.

En el 2005, y después de acaloradas discusiones la Asamblea Nacional aprobó la nueva Ley de Seguridad Social, la cual recogía una serie de beneficios para los asegurados y pensionado. Entre otras cosas corregía la omisión relativa a los viudos.

En el Artículo 71 se decía que "en caso de muerte del asegurado, el Instituto concederá las siguientes prestaciones económicas: a) Subsidio adecuado para cubrir los gastos del funeral; b) Pensión a la viuda o viudo, compañera o compañero en unión de hecho estable, de acuerdo a la normativa que establezca el Consejo Directivo", finalmente se rescataba el Principio de Igualdad ante la Ley.

Pero en medio de los vaivenes políticos, la Ley de Seguridad Social recién aprobada, fue declarada inconstitucional, ya que sin ninguna razón fue metida entre las leyes incluidas en la Ley Marco. La Ley no gozaba del visto bueno del ex presidente Enrique Bolaños quien se opuso a la aprobación de la misma. De forma que se volvió a la

legislación anterior, que no contempla beneficios para los viudos.

#### 4.6 LEGISLACIÓN COMPARADA RESPECTO DEL TIPO DE PENSIÓN OTORGADA A LA VIUDA O VIUDO EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

En la sección tercera dentro del ramo de vida en el Artículo 127 fracción primera de la Ley del Seguro Social se encuentra contemplada la pensión de viudez y que en caso de fallecimiento será otorgada por la institución de seguro que elijan los beneficiarios para la contratación de su renta vitalicia. A tal efecto se deberán integrar un monto constitutivo en la aseguradora elegida, el cual deberá ser suficiente para cubrir la pensión, las ayudas existenciales y las demás prestaciones de carácter económico previstas en esta legislación para ello. El Instituto Mexicano del Seguro Social otorgará una suma asegurada que, adicionada a los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, deberá ser suficiente para integrar el monto constitutivo con cargo al cual se pagará la pensión, las ayudas existenciales y las demás prestaciones de carácter económico previstas serán, por la institución de seguros.

Cuando el trabajador fallecido haya tenido un saldo acumulado en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una renta que sea superior a la pensión a que tengan derecho sus beneficiarios, en los términos de este capítulo, estos podrán retirar la suma excedente en una sola exhibición de la

cuenta individual del trabajador fallecido, o contratar una renta por suma mayor.

En caso de fallecimiento de un pensionado por riesgo de trabajo, invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes se otorgarán con cargo al seguro de sobrevivencia que haya contrato el pensionado fallecido.

Conforme a lo establecido en el Artículo 130 de la Ley del Seguro Social tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o pensionado por invalidez. A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado por invalidez vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquel, o con la que hubiere tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

Si al morir el o pensionado por invalidez tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

La misma pensión le corresponderá al viudo o concubinario que dependiera económicamente de la trabajadora aseguradora o pensionada por invalidez.

Desde mi muy particular punto de vista el párrafo que antecede es una medida anticonstitucional que viola el Artículo 1 de nuestra Carta Magna que establece el Principio

de No Discriminación lo anterior en virtud que a la viuda no se le pide demuestre la dependencia económica con su esposo fallecido y porqué el viudo debe demostrar la dependencia económica, esto es decir porque no reciben el mismo trato si los dos se encuentran en circunstancias similares.

La pensión de viudez será igual al noventa por ciento del que hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado por este supuesto de acuerdo al Artículo 131 de la Ley del Seguro Social.

En el Artículo 132 de la Ley en comento enumera los casos en los que no se tiene derecho a la pensión de viudez que serían los siguientes:

- Cuando la muerte del asegurado acaeciera antes de cumplir seis meses de matrimonio;
- Cuando hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los cincuenta y cinco años de edad, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace, y
- Cuando al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.



Las limitaciones que establece este Artículo no regirán cuando al morir el asegurado o pensionado la viuda compruebe haber tenido hijos con él.

En el numeral 133 de la Ley del Seguro Social instituye que el derecho al goce de la pensión de viudez comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando la viuda, viudo, concubina o concubinario contrajeran matrimonio o entrarán en concubinato. El disfrute de esta pensión no se suspenderá por que aquellos desempeñen un trabajo remunerado.

La viuda, viudo concubina o concubinario pensionados que contraigan matrimonio, recibirán una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaban.

El trámite que ha de efectuarse para hacer efectiva la pensión de viudez se denomina "Solicitud de Pensión de Viudez". Su fundamentación jurídica y fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF);

- La Ley del Seguro Social 1997 (DOF: 21 de Diciembre de 1995; reformas y adiciones, 21 de Noviembre de 1996 y 20 de Diciembre de 2001), Artículos: 58, 64 a 66, 69, 112, 113, 127 a 133, 141, 142 144 y 145, y Decimo Primero Transitorio de las últimas reformas.

- Ley del Seguro Social 1973 (DOF: 12 de Marzo de 1973; diversas reformas y adiciones), Artículos: 65, 71 a 74, 121, 122, 126, 149 a 155, 167, 168 y 170.

El trámite debe o puede realizarse, cuando fallezca el asegurado o pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada y lo puede llevar a cabo la viuda(o) y a falta de ésta(e) la concubina(rio).

La manera de iniciar dicho trámite, mediante el formato "Solicitud de Pensión (IMSS forma (2)42)". No publicado en el Diario Oficial de La Federación.

Los datos y documentos específicos que deben contener o se deben adjuntar al trámite, salvo los datos y documentos a que se refiere el Artículo 15 de la Ley Federal De Procedimiento Administrativo que a la letra dice La Administración Pública Federal no podrá exigir más formalidades que las previstas en la Ley.

Las promociones deberán hacerse por escrito en el que se precisará el nombre, denominación o razón social de quien o quienes promuevan, en su caso de su representante legal, domicilio para recibir notificaciones, así como nombre de la persona o personas autorizadas para recibirlas, la petición que se formula, los hechos o razones que dan motivo a la petición, el Órgano Administrativo a que se dirigen, lugar y fecha de su emisión. El escrito deberá estar deberá estar firmado por el interesado o su representante legal, a

menos que no sepa o no pueda firmar, caso en el cual, se imprimirá su huella digital.

El promovente deberá adjuntar a su escrito los documentos que acrediten su personalidad, así como los que en cada caso sean requeridos en los ordenamientos respectivos.

Los datos del asegurado o pensionado:

- Nombre;
- Clave Unica del Registro de Población (CURP);
- Numero de seguridad social:
- Sexo;
- Estado civil;
- Fecha de nacimiento;
- Fecha de defunción;
- Afore que maneja su cuenta individual;
- Clínica de adscripción;
- Domicilio:
- Teléfono;
- Beneficiarios legales
- Tratándose de pensionado, tipo de pensión.

Los datos del solicitante beneficiario:

- Nombre;
- Sexo;
- Domicilio;
- Teléfono;

- Tipo de pensión solicitada.

Los documentos anexos del asegurado o pensionado:

- Original de la credencial de asegurado o pensionado o cualquier documento que contenga el número de seguridad social;
- Clave Unica del Registro de Población (CURP), en caso de contar con ella;
- Documento de la Afore que maneja su cuenta individual (estado de cuenta)
- Copia certificada del acta de defunción;
- Tratándose del fallecimiento por un riesgo de trabajo, copia del aviso para calificar probable riesgo (ST-1).

Los documentos anexos del solicitante viuda(o) y a falta de ésta(e), la concubina(rio):

- Credencial para votar o cualquier documento oficial con fotografía y firma. Tratándose de personas de nacionalidad diferente a la mexicana, deberán presentar pasaporte o forma migratoria expedida por la Secretaría de Gobernación.
- Copia certificada de Acta de Nacimiento;
- Copia certificada del Acta de Matrimonio o, en su caso, acreditación del concubinato.

El fundamento jurídico de los datos se encuentra contemplado en la Ley del Seguro Social 1997 (DOF: 21 de Diciembre de 1995; reformas y adiciones, 21 de Noviembre de 1996 y 20 de Diciembre de 2001), Artículos: 64 fracción II, 128 y 130.

Ley del Seguro Social 1973 (DOF: 12 de Marzo de 1973; diversas reformas y adiciones), Artículos: 71 fracción II, 150 y 152.

Acuerdo para la adopción y uso por la Administración Pública Federal de la Clave Unica del Registro de Población (DOF: 23 de Octubre de 1996) Artículos: 4 y 12.

El fundamento jurídico de los documentos anexos se encuentra contemplado en la Ley del Seguro Social 1997 (DOF: 21 de Diciembre de 1995; reformas y adiciones, 21 de Noviembre de 1996 y 20 de Diciembre de 2001), Artículos: 9, 64 fracción II, 128 y 130.

Ley del Seguro Social 1973 (DOF: 12 de Marzo de 1973; diversas reformas y adiciones), Artículos: 71 fracción II, 150 y 152.

Acuerdo para la adopción y uso por la Administración Pública Federal de la Clave Unica del Registro de Población (DOF: 23 de Octubre de 1996) Artículos: 4 y 12.

El plazo máximo que tiene la dependencia u organismo descentralizado para resolver el trámite, en su

caso, y se aplica la afirmativa o negativa ficta Artículo 17 de la Ley Federal De Procedimiento Administrativo que a la letra dice, salvo que en otra disposición legal o administrativa de carácter general se establezca otro plazo, no podrá exceder de tres meses el tiempo para que la dependencia u organismo descentralizado resuelva lo que corresponda. Transcurrido el plazo aplicable, se entenderán las resoluciones en sentido negativo al promovente, a menos que en otra disposición legal o administrativa de carácter general se prevea, Lo contrario. A petición del interesado, se deberá expedir constancia de tal circunstancia dentro de los dos días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud respectiva ante quien deba resolver; igual constancia deberá expedirse cuando otras disposiciones prevean que trascurrido el plazo aplicable la resolución deba entenderse en sentido positivo. En el caso de que se recurra la negativa por falta de resolución, y ésta a su vez no se resuelva dentro del mismo término, se entenderá confirmada en sentido negativo. Es decir la resolución del trámite debe emitirse dentro de los 21 días naturales contados a partir de la recepción de la solicitud.

El fundamento jurídico de la afirmativa o negativa ficta se encuentra en el Artículo 2 y 17 de la Ley Federal De Procedimiento Administrativo.

La vigencia del trámite es indefinida y su fundamento jurídico se encuentra contemplado en la Ley del Seguro Social 1997 (DOF: 21 de Diciembre de 1995; reformas y

adiciones, 21 de Noviembre de 1996 y 20 de Diciembre de 2001), Artículos: 66 párrafo cuarto y 133.

Ley del Seguro Social 1973 (DOF: 12 de Marzo de 1973; diversas reformas y adiciones), Artículos: 73 párrafo cuarto y 155.

Los criterios de resolución del trámite, en su caso:

- Estar vigente, en sus derechos el asegurado, al momento de su muerte.
- Que ocurra el fallecimiento del asegurado(a) o pensionado(a).
- Que exista solicitud por escrito de la viuda(o) o concubina (rio).
- Que el asegurado(a) hubiere tenido acreditadas un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales a la fecha del fallecimiento, o a esa fecha, haber tenido la calidad de pensionado(a) por invalidez, cesantía en edad avanzada o vejez.
- Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez, cesantía en edad avanzada o vejez no se deba a un riesgo de trabajo.
- Que proporcionen los datos y documentos que se requieren.

Las Unidades Administrativas ante las cuales se puede presentar el trámite es en las ventanillas de atención del servicio de prestaciones económicas de la Unidad de

Medicina Familiar en que se encuentre adscrito el solicitante.

El Instituto es el encargado de proporcionar el formato al momento de recibir la petición, mismo que deberá ser llenado por el personal del Instituto con base en la documentación presentada. El solicitante deberá firmar el formato o asentar su huella digital en presencia del empleado institucional.

En caso de presentarse incongruencias en la identificación del asegurado, tales como duplicidad en el número de seguridad social, homonimias, errores de nombre y otras circunstancias que puedan entorpecer el trámite, no se aplicara la regla de los 21 días naturales; sin embargo el Instituto comunicará al asegurado la problemática respectiva y brindará la orientación necesaria a fin de que se pueda solucionar dicha problemática.

La viuda(o) o concubina(o), deberá dar constancia de supervivencia cuando lo solicite el Instituto, asimismo, deberá, actualizar su condición de pensionado conforme a la Ley del Seguro Social y disposiciones reglamentarias.

El derecho para gozar de la pensión por viudez, termina cuando la viuda(o) o concubina(rio) fallezca o contraiga matrimonio o entre en concubinato.

Los documentos solicitados no deberán contener errores, borraduras, tachaduras o enmendaduras.



Cuando los documentos solicitados sean expedidos fuera del territorio nacional, deberán presentarse, preferentemente, debidamente legalizados o apostillados, y en su caso, acompañar la traducción al español.

El o los solicitantes quedarán sujetos a lo previsto en el Artículo 314 de la Ley del Seguro Social que establece se reputara como fraude y se sancionará como tal, en los términos del Código Penal Federal, el obtener, así como el propiciar su obtención, de los seguros, prestaciones y servicios que esta Ley establece, sin tener el carácter de derechohabiente, mediante cualquier engaño o aprovechamiento de error, ya sea en virtud de simulación, sustitución de personas o cualquier otro acto.

#### **4.7 PENSIÓN POST-MORTEM EN EL CONTRATO COLECTIVO DE PETRÓLEOS MEXICANOS BIENIO 2009-2011.**

La Pensión Post-Mortem en el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos que actualmente se encuentra vigente la encontramos estipulada dentro de la Cláusula 132, inciso c), tratándose del fallecimiento de un trabajador sindicalizado de planta activo y en la Cláusula 136, inciso a), cuando fallezca un jubilado sindicalizado.

**Cláusula 132:** En caso de fallecimiento de un trabajador sindicalizado de planta, el patrón liquidara en la Oficina de Recursos Humanos del Centro de Trabajo respectivo, gastos funerarios en términos:

Además, cubrirá al beneficiario o beneficiarios que hubiere designado en las formas especiales que para el efecto proporcione el patrón, las prestaciones siguientes:

a) Pensión Post-Mortem. Esta prestación la liquidará directamente el patrón y se calculará sobre el salario ordinario de planta que percibía el trabajador a la fecha del deceso, conforme al tipo de pensión que al efecto haya elegido el trabajador en las formas correspondientes, de acuerdo con los porcentajes consignados en las siguientes opciones:

PENSIÓN TIPO	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	3	100%
"B"	5	90%
"C"	8	80%
"D"	VITALICIA	En los términos del Reglamento correspondiente

Cláusula 136: Cuando fallezca un jubilado sindicalizado, el patrón liquidará en la oficina de Recursos Humanos del Centro de Trabajo que corresponda.

- Gastos funerarios consistentes en 125-ciento veinticinco- días de la cantidad que percibía de pensión jubilatoria, a los familiares o a la persona que compruebe haber efectuado los gastos del sepelio, en el entendido de que el importe de dicho pago no podrá ser inferior a la suma de

\$17,486.85- diecisiete mil cuatrocientos ochenta y seis pesos con ochenta y cinco centavos-.

- Un seguro de vida por la cantidad de \$45,309.65- cuarenta y cinco mil trescientos nueve pesos con sesenta y cinco centavos-, a los familiares o derechohabientes designados para este efecto.

Así mismo, el patrón otorgará en forma directa las siguientes prestaciones:

A) Una Pensión Post-Mortem cada 14-catorce- días, calculada sobre la pensión jubilatoria que recibía El fallecido, de acuerdo con los porcentajes consignados en las siguientes opciones:

PENSIÓN TIPO	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	3	100%
"B"	5	90%
"C"	8	80%
"D"	VITALICIA	En los términos del Reglamento correspondiente

#### 4.8 ANEXO NÚMERO 14 REGLAMENTO DE PENSIÓN POST-MORTEM TIPO "D".

**Artículo 1:** Las siguientes disposiciones se establecen de acuerdo con las Cláusulas 132 y 136 del Contrato Colectivo de Trabajo, para regular la forma en que se otorgará la Pensión Post-Mortem Tipo "D" para la viuda o

concubina y pensión para los hijos de los trabajadores de planta o jubilados o de las trabajadoras de planta o jubiladas que fallezcan después del 31 de Julio de 2009, y el servicio médico de conformidad con la pensión que reciban.

**Artículo 2.** El presente Reglamento será de aplicación general en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo.

**Artículo 3.** Cuando un trabajador de planta o jubilado o una trabajadora de planta o jubilada que sea madre soltera, fallezca después del 31 de Julio de 2009, Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios otorgarán según sea el caso, de haberse elegido conforme a lo dispuesto en este Reglamento la Pensión Tipo "D", las siguientes prestaciones;

a) Pensión Post-Mortem de hasta el 80%-ochenta por ciento- del salario ordinario o pensión jubilatoria y servicio médico en forma vitalicia a la viuda o concubina.

b) Pensión de hasta el 10%-diez por ciento- y servicio médico a los hijos menores de 18 años o hasta de 25 si se encuentran estudiando y no perciban salario o pensión alguna.

## Capítulo II

## Del Otorgamiento de la Pensión a la Viuda O Concubina

**Artículo 4.** La Pensión Post-Mortem Vitalicia se otorgará únicamente a la viuda o concubina que cumpla con los siguientes requisitos:

- Que acredite con el acta de defunción que el trabajador o jubilado falleció después del 31 de Julio de 2009.
- Que presente copia certificada del acta de matrimonio correspondiente o acredite el concubinato.
- Que se encuentre designada como beneficiaria para esta prestación en la declaración de beneficiarios que otorga la empresa.
- Estar debidamente registrada en el censo médico de la institución en términos de la Cláusula 105 fracción I del Contrato Colectivo de Trabajo. "los cónyuges o la mujer que haga vida marital con el trabajador o jubilado, en el caso del cónyuge siempre y cuando dependa económicamente de la trabajadora y no reciban de otra Institución o patrón, salarios, pensión o servicio médico".
- Que la prestación sea solicitada a través del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana o de la Sección correspondiente, la cual deberá ser presentada en el Centro de Trabajo de adscripción del

trabajador de planta o del que controle al jubilado.

**Artículo 5.** La Pensión Vitalicia se otorgará a la viuda o concubina hasta el 80%-ochenta por ciento- del salario ordinario o Pensión Jubilatoria que recibía el trabajador de planta o jubilado al momento de fallecer; o del 70%-setenta por ciento-si concurren como beneficiarios tres hijos o más.

Asimismo, percibirá el pago del 100%-cien por ciento- de la canasta básica de alimentos a que se refiere las Cláusulas 183 y 136 del Contrato Colectivo de Trabajo, en pagos catorcenales; adicionándole, el importe mensual de 135 kilogramos de gas doméstico.

### Capítulo III

#### Del Otorgamiento de la Pensión a los Hijos

**Artículo 6.** Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios otorgarán una Pensión para los hijos de los trabajadores de planta o jubilados o trabajadoras de planta o jubilados, que sean madres solteras, que fallezcan después del 31 de Julio de 2009, de haberse elegido la pensión Tipo "D".

**Artículo 7.** La Pensión se otorgara únicamente a los hijos que cumplan con los siguientes requisitos:

- Acreditar con el acta de nacimiento correspondiente ser menores de 18 años y hasta la edad de 25, si comprueban fehacientemente que se encuentran estudiando en escuelas reconocidas por la Secretaria de Educación Pública.
- Ser solteros y no recibir de otra Institución o patrón salarios o pensión.
- Que se encuentren designados como beneficiarios de esta prestación en la declaración correspondiente.
- Estar debidamente registrados en el censo médico de la Institución en términos de la Cláusula 105 fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo. "Los hijos menores de edad, incluyendo los hijos adoptivos acreditados legalmente, y los solteros entre 18 y 25 años de edad, siempre y cuando se compruebe fehacientemente que se encuentren estudiando en escuelas reconocidas por la Secretaria de Educación Pública o Autoridad Educativa competente, este trato se hará extensivo durante los periodos vacacionales y en los casos de incapacidad temporal del estudiante, previa comprobación del médico del patrón. Los hijos, solteros entre 18 y 25 años de edad, que estudien en un sistema de enseñanza abierta con sistema escolarizado completo, cuando acrediten estudios con constancias que sean expedidas a nivel primaria y secundaria, por el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), a nivel

de bachillerato por la Dirección General de Bachillerato de la Secretaría de Educación Pública y a nivel Licenciatura por la UNAM, Universidad Pedagógica Nacional y demás Universidades Autónomas o legalmente reconocidas dentro del territorio nacional. Los hijos estudiantes contemplados en el párrafo anterior, deberán presentar semestralmente la documentación que ampare su inscripción, incluyendo plan de estudios, tira de materias, así como las calificaciones del semestre anterior. Los hijos solteros de trabajadores de planta o jubilados, hasta los 25 años de edad, que sean trabajadores de planta, mientras tengan el carácter de estudiantes de escuelas reconocidas por la Secretaría de Educación Pública o Autoridad Educativa competente, con permiso sin goce de salarios y prestaciones.

- Los hijos mayores de 18 años que se encuentren incapacitados para valerse por sí mismos y para laborar, deberán someterse a los exámenes médicos que les practique el servicio médico del patrón, para la emisión del dictamen médico correspondiente.

- Que el beneficio sea solicitado a través del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana o de la Sección correspondiente, la cual deberá ser presentada en el Centro de Trabajo de adscripción del



trabajador de planta o del que controle al jubilado.

**Artículo 8.** Esta Pensión se otorgará a los hijos que satisfagan los requisitos mencionados en el Artículo anterior, hasta por un 10%-diez por ciento- para cada uno de ellos, del salario ordinario o pensión jubilatoria del trabajador de planta o jubilado, siempre que no sean más de 2 hijos, y en el supuesto de que la Pensión correspondiera a tres o más hijos, la Pensión de la viuda o concubina se reducirá al 70%-setenta por ciento- y un 30%-treinta por ciento- se repartirá entre los hijos en partes iguales.

**Artículo 9.** La Pensión para los hijos se otorgará en los términos mencionados, sin que pueda prorrogarse por ninguna causa y sin que el porcentaje asignado pueda ser mayor al 10%-diez por ciento- del salario ordinario o pensión jubilatoria para cada hijo. Tratándose de hijos huérfanos de padre y madre, o que la madre fallezca durante el tiempo en el que perciban la pensión, ésta podrá elevarse hasta en un 30%-treinta por ciento- para cada uno de los hijos, sin que en ningún caso pueda rebasar el 80%-ochenta por ciento-. De resultar 3 hijos o más con derecho, en este evento dicho porcentaje se repartirá en partes iguales entre los hijos.

Tratándose de una trabajadora de planta o jubilada, que sea madre soltera y fallezca, se otorgará la Pensión Post-Mortem de un 30%-treinta por ciento- del salario ordinario que percibía y servicio médico, para cada uno de los hijos, en términos de los Artículos 7 y 11 de este

Reglamento, sin que en ningún caso pueda rebasar el 80%-ochenta por ciento-; cuando existan 3 hijos o más se repartirá en partes iguales. Tratándose de hijos menores de edad, el beneficio se otorgará a través del tutor legal correspondiente hasta que los beneficiarios obtengan la mayoría de edad.

**Artículo 10.** Los hijos mayores de 18 años que se encuentren incapacitados para valerse por sí mismos y para laborar, además de los requisitos señalados en el Artículo 7 de este Reglamento con excepción de los que se piden a los estudiantes deberán someterse a los estudios médicos necesarios, que se practicarán por el servicio médico del patrón, tendientes a la emisión del dictamen médico correspondiente, y se les otorgará servicio médico y una Pensión Post-Mortem en los términos señalados en el inciso c) del Artículo 3 de este Reglamento, y se les dará por tiempo indefinido, con la obligación de renovarse cada 2 años, a fin de acreditar la supervivencia y de que la incapacidad subsiste. De existir más de 3 hijos incapacitados total y permanentemente, se considerará un 30%-treinta por ciento- como máximo para éstos, y dicho porcentaje se dividirá en partes iguales entre los que se encuentren en esta situación, reduciendo la Pensión de la viuda o concubina al 70%-setenta por ciento-.

Capítulo IV  
Del Servicio Médico

**Artículo 11.** Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios otorgarán en los términos del Capítulo respectivo del Contrato Colectivo de Trabajo, servicio médico vitalicio para la viuda o concubina y para los hijos durante el tiempo en que éstos reciban la Pensión.

Capítulo V  
De la Terminación de las Pensiones

**Artículo 12.** Cesará la obligación de otorgar la Pensión Post-Mortem Vitalicia a la viuda o concubina, de darse los siguientes supuestos:

- a) Por muerte.
- b) Por contraer matrimonio o entrar en concubinato.

En el caso a que se refiere el inciso b), la viuda o concubina perderá la Pensión y únicamente percibirá el monto de una anualidad por adelantado, siempre que la haya recibido por un lapso menor de 7-siete- años.

**Artículo 13.** Cesará la obligación de otorgar la Pensión a los hijos, de darse los siguientes supuestos:

- a) Por muerte del beneficiario.

- b) Al cumplir 18 años y no acreditar los estudios en escuelas reconocidas por la S.E.P., a menos que se encuentren incapacitados.
- c) Al cumplir 26 años de edad a menos que se encuentren incapacitados.
- d) Por emancipación, contraer matrimonio o entrar en concubinato.
- e) Por recibir de otra persona salario o pensión.

## Capítulo VI

### Disposiciones Varias

**Artículo 14.** La Pensión Post-Mortem Vitalicia se otorgará a la viuda o concubina sin hacerle extensiva la bonificación de gasolina y lubricantes a que se refiere la Cláusula 182 del Contrato Colectivo de Trabajo, y que se otorga en pensiones con vigencia determinada.

**Artículo 15.** Las disposiciones contenidas en este Reglamento no se aplicarán cuando se presenten a reclamar el pago de las prestaciones Post-Mortem dos o más mujeres reclamando derechos como esposas o concubinas.

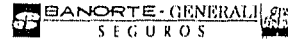
**Artículo 16.** La interpretación del presente Reglamento estará a cargo de la Subdirección de Relaciones Laborales y del Comité Ejecutivo General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Anexo: 1 Forma Pemex 7 "Hoja de Beneficiarios Actual en Petróleos Mexicanos".

No. de Registro:

DECLARACIÓN DE BENEFICIARIOS DEL PERSONAL DE PLANTA, JUBILADOS Y TRANSITORIOS DE PETRÓLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS

FOLIO:



DATOS DEL ASEGURADO

Apellido paterno		Apellido materno		Nombre(s)	
Planta <input type="checkbox"/>		Jubilado <input type="checkbox"/>		Transitorio <input type="checkbox"/>	
Soltero <input type="checkbox"/>		Casado <input type="checkbox"/>		Unión Libre <input type="checkbox"/>	
Sexo: <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F		Adscrito a: COMPLEJO PETROQUÍMICO CANGREJERA		CANGREJERA 436	
Denominación particular		Centro de trabajo		Clave centro de trabajo	
CALLE		No		COLONIA	
Población, Municipio o Delegación y Estado		Código postal		Teléfono(s)	

DATOS COMPLEMENTARIOS (Solo trabajador de planta o jubilado)

TRABAJADOR DE PLANTA:	Departamento	Clave Depto.	Pensión Tipo
JUBILADO:	Lugar de pago	Centro de trabajo	Clave centro trabajo

En caso de fallecimiento, por mi libro y responsabilidad y ante los testigos que suscriben, designo como beneficiarios para el cobro de las prestaciones que abajo se mencionan, según los porcentajes que indico, a las siguientes personas:

NOMBRE DE LOS BENEFICIARIOS	PARENTESCO O RELACION	PLANTA Alcances Inso-lutos y prima de Antigüedad (%)	PLANTA Y JUBILADOS		TRANSITORIOS Alcances Inso-lutos y Seguro de Vida (%)
			Seguro de Vida (%)	Pensión Post-mortem (%)	
CÓNYUGO E HIJOS DEPENDIENTES ECONÓMICOS	CONYUGO				
	HIJO				
	HIJA				

En caso de fallecimiento de alguno (s) de mis beneficiarios, para efectos de los porcentajes fijados (proporción hecha del correspondiente a cuotas de canasta básica y bonificación de productos), se distribuirá proporcionalmente entre los que sobrevivan.

NOMBRE DE LOS BENEFICIARIOS (COMPLETAR EN LOS CASOS)	PARENTESCO O RELACION	PLANTA Alcances Inso-lutos y prima de Antigüedad (%)	PLANTA Y JUBILADOS		TRANSITORIOS Alcances Inso-lutos y Seguro de Vida (%)
			Seguro de Vida (%)	Pensión Post-mortem (%)	

proporcionalmente.  Entre mis beneficiarios comprendidos en el recuadro #2 que sobrevivan  
 Entre mis dependientes económicos citados en el recuadro #1 que sobrevivan  
 Otra opción

NOMBRE DE LOS BENEFICIARIOS (Opcionales)	PARENTESCO O RELACION	PLANTA Y JUBILADOS	TRANSITORIOS

En caso de fallecimiento de alguno (s) de mis beneficiarios suscritos (recuadro #3) la proporción correspondiente se distribuirá proporcionalmente entre los que sobrevivan.  
 LA PRESENTE DECLARACIÓN SERÁ EFECTIVA A LOS DIEZ DÍAS SIGUIENTES DEL CENTRO DE TRABAJO DONDE TRABAJA O DONDE DEBE TRABAJAR (ESTABLECIMIENTO, TRABAJADOR DE PLANTA, DE CASO DE JUBILADOS, DEL CENTRO DE TRABAJO DONDE TRABAJA O DONDE DEBE TRABAJAR, AL MOMENTO DE SU FALLECIMIENTO).

Tel. Testigo	Edo. Testigo	
LIC. VICTOR M. ROMERO CUEVAS	SH. MARCO SUAREZ CALLEJA	
Nombre y Firma	Nombre y Firma	Firma del Trabajador o Jubilado

Me reserva el derecho de cambiar beneficiario(s) cuando así me convenga, lo cual para que tiene efecto y sea legal deberá seguir por el mismo procedimiento y requisitos del presente documento relevando el padrón de toda responsabilidad. LIC/VR/M/JAAL/pat/ RECHADO EN COMPLEJO PETROQUÍMICO CANGREJERA. EL DE DE Seguros Banorte General S. A. de C. V. QV28-0-93

Anexo: 2 Forma Pemex 7 "Hoja de beneficiarios de una trabajadora en Petróleos Mexicanos".



DECLARACION DE BENEFICIARIOS PARA EL PAGO DE LAS PRESTACIONES POST-MORTEM AL PERSONAL DE PLANTA Y JUBILADO DE PETROQUIMICA CANGREJERA, S.A. DE C.V.

DATOS DEL TRABAJADOR DE PLANTA O JUBILADO.

-VER INSTRUCCIONES AL REVERSO.

OLIVARES		CARRILLO		PATRICIA ADELA	
Apellido paterno		Apellido materno		Nombre (s)	
234278	01CP601226	Trabajador ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Casado ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Confianza ( )	
Ficha	R.F.C.	Jubilado ( )	Concubinato ( )	Sindicalizado ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
Adscrito a PEMEX PETROQUIMICA		CANGREJERA, S.A. DE C.V.		436	
Organismo		Centro de Trabajo		Clave C.T.	
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y ORG.		15104		CANGREJERA	
Departamento		Clave Dapto.		Lugar de Pago	

Domicilio particular		1 ERO. DE MAYO	
BALDERAS NO. 20		Calle y Número	
MANCHITAL, VER.		93770	
Población, Municipio o Delegación y Estado		Codigo Postal	
		Teléfono	

BENEFICIARIOS COBRO SEGURO DE VIDA, PENSION POST-MORTEM, PRIMA DE ANTIGUEDAD Y ALCANCES INSOLUTOS

1. NOMBRE DE LOS BENEFICIARIOS	PARENTESCO	Seguro de vida (%)	Pensión Post-Mortem (%)	Alcances Insolutos y prima antig. (%)	Elige pensión ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) ( )
A. Conyuge e hijos dependientes económicos					A B C D
ANTONIO RIOS MONTES	Cónyuge	10	10	10	En caso de fallecimiento de alguno(s) de mis beneficiarios citados en este apartado, los porcentajes fijados se distribuirán proporcionalmente entre los que sobrevivan. Sólo en el caso de fallecer todos ellos, la distribución se hará entre los mencionados en el apartado "B".
CESAR ANTONIO RIOS OLIVARES	Hijo (a)	45	45	45	
YENGLI B. RIOS OLIVARES	Hijo (a)	45	45	45	
B. Para completar el 100%, si es el caso	PARENTESCO				En caso de fallecimiento de alguno(s) de mis beneficiarios citados en este apartado la distribución se hará entre los que sobrevivan. Sólo en el caso de que todos hayan fallecido, se hará entre los señalados en el apartado "A".
*****	*****				
*****					

NOMBRE DE LOS BENEFICIARIOS (SUSTITUTOS)	PARENTESCO O RELACION	Alcances Pendientes de pago (%)	En caso de fallecimiento de todos mis beneficiarios comprendidos en los apartados "A" y "B" del recuadro 2, los pagos que quedan pendientes se harán a las personas que designo en este recuadro
ARANTXA DE J. OLIVARES GUILLEN	SOBRINA	100	

Acepto las condiciones establecidas para la Pensión Post-Mortem Tipo "E" en el Reglamento correspondiente y por mi libre y espontánea voluntad entre los testigos que describen, designo como beneficiarios para el cobro de los diferentes conceptos a las personas que se mencionan según los parentescos que indica

ARMP/D/B/L/FAA

UNICAMENTE PENSION POST-MORTEM TIPO "E"

-VER INSTRUCCIONES AL REVERSO.

3. NOMBRE DE LOS BENEFICIARIOS	PARENTESCO (%)	EVENTOS
*****	Cónyuge o concub	60% hasta con 2 hijos recibiendo pensión o 40% con 3 o más hijos recibiendo pensión (Incluye Canasta Básica proporcional)
*****	Hijo (a)	20% para cada hijo si se designan 2 como máximo o 60% para reparto entre 3 o más hijos designados. (Porcentaje aplicable exclusivamente sobre la pensión)
*****	Hijo (a)	
*****	Hijo (a)	
*****	Hijo (a)	

Me reservo el derecho de cambiar beneficiarios cuando así me convenga relevando el control de toda responsabilidad, por lo tanto la presente Declaración Beneficiarios, cancela y sustituye a la anterior.

CANGREJERA, S.A. 030 de SEPTI de 199			
Representante Sindical	Por Trabajo	2da. Instancia	
JOSE A. BELLO MDEZ.	M. LIC. ANTONIO VARONA	ING. EDUARDO E. CRUZ F.	PATRICIA A. OLIVARES C.
Nombre y Firma	Nombre y Firma	Nombre y Firma	Firma del Trabajador o Jubilado
ORIGINAL ASEGURADOR	LA EMPRESA APLICANTE	2a. COPIA INTERESADO	3a. COPIA SINDICATO

## CONCLUSIONES

**Primera:** Referente al Artículo 1 del Capítulo Disposiciones Generales del Anexo Número 14 denominado "Reglamento de Pensión Post-Mortem Tipo "D"." del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos. Establece que conforme con las Cláusulas 132 y 136 del referido Convenio, se reglamenta la forma en que se otorga la Pensión Post-Mortem Tipo "D" para la viuda o concubina y Pensión para los hijos de los trabajadores de planta o jubilados o de las trabajadoras de planta o jubiladas que fallecen después del 31 de Julio de 2009, y el servicio médico de conformidad.

**Segunda:** Acorde al Artículo 3 del citado Reglamento, cuando un trabajador de planta o jubilado o una trabajadora de planta o jubilada que es madre soltera, fallece después del 31 de Julio de 2009, Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios concede las siguientes prestaciones conforme a lo establecido en el referido estatuto:

a) Pensión Post-Mortem de hasta el 80% del salario ordinario o pensión jubilatoria y servicio médico en forma vitalicia a la viuda o concubina.

**Tercera:** Respecto del Artículo 4 del multicitado Reglamento la Pensión Post-Mortem Vitalicia se confiere únicamente a la viuda o concubina cuando cumple los siguientes requisitos:

- Acredita con el acta de defunción que el trabajador o jubilado falleció después del 31 de Julio de 2009.
- Presenta copia certificada del acta de matrimonio correspondiente o acredita el concubinato.
- Esta designada como beneficiaria para esta prestación en la declaración de beneficiarios que otorga la empresa.
- Se encuentra registrada en el censo médico de la Institución en términos de la Cláusula 105 del Contrato Colectivo de Trabajo.
- La prestación es solicitada y presentada en el Centro de Trabajo de adscripción del trabajador de planta o del jubilado, por El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana o Sección correspondiente.

**Cuarta:** En relación al Artículo 5 del Reglamento de Pensión Post-Mortem tipo "D", la Pensión Vitalicia se otorga a la viuda o concubina hasta en 80%-ochenta por



ciento- del salario ordinario que recibía el trabajador de planta o jubilado al momento de fallecer; o del 70%-setenta por ciento- cuando concurren tres hijos o más.

Asimismo, percibe el pago del 100%-cien por ciento- de la canasta básica de alimentos a que se refiere la Cláusula 183 y 136 del Contrato Colectivo de Trabajo en pagos catorcenales, y se le adiciona, el importe de 135 kilogramos de gas doméstico.

**Quinta:** En base al Artículo 10 del Reglamento cuando existen más de tres hijos incapacitados total y permanentemente, la Pensión de la viuda se reduce al 70%-setenta por ciento-.

**Sexta:** Acerca del Artículo 11 del Reglamento en mención Petróleos Mexicanos otorga en los términos del Capítulo respectivo del Contrato Colectivo de Trabajo, servicio médico vitalicio para la viuda o concubina y para los hijos durante el tiempo en que éstos reciban la pensión.

**Séptima:** Acorde al Artículo 12 del multicitado Reglamento se termina la obligación de otorgar la Pensión Post-Mortem Vitalicia a la viuda o concubina, cuando se dan los siguientes supuestos:

- 1) Por muerte
- 2) Por contraer matrimonio o entrar en concubinato

En el caso de la opción 2), la viuda o concubina pierde la Pensión y únicamente percibe el monto de una anualidad por adelantada, siempre que haya recibido la Pensión por un lapso menor de 7 años.

**Octava:** En términos del Artículo 14 del Reglamento descrito se concede a la viuda la Pensión Post-Mortem, pero no se le hace extensivo el beneficio de gasolina y lubricantes a que se refiere la Cláusula 182 del Contrato Colectivo de Trabajo.

**Novena:** Conforme el Artículo 15 si se presentan dos o más mujeres reclamando los derechos como esposas o concubinas no se aplica lo que establece el Reglamento.

Derivado de lo anterior resulta inminente la necesidad de modificar el Anexo Número 14 denominado Reglamento de Pensión Post-Mortem Tipo "D" por constituir una violación a la Garantía de Igualdad de las trabajadoras de la Paraestatal Petróleos Mexicanos y Organismo Subsidiarios; esto es porque en el multicitado Reglamento en cuestión omite la forma en que debe otorgarse la Pensión Post-Mortem Tipo "D" al viudo o concubino, y como es evidente la Pensión no es una concesión gratuita o generosa, sino un derecho generado por las trabajadoras al dedicar su vida laboral productiva al servicio de la paraestatal.

Sin duda alguna hoy en día la situación económica que impera en nuestro país es lamentable luego entonces todos los que trabajamos lo hacemos por necesidad y con la

finalidad de garantizar un mejor nivel económico en la subsistencia de nuestras familias. Por lo que antecede las modificaciones deben quedar como a continuación se expone:

**Artículo 1.** Las siguientes disposiciones se establecen de acuerdo con las Cláusulas 132 y 136 del Contrato Colectivo de Trabajo, para regular la forma en que se otorgará la Pensión Post-Mortem Tipo "D" para la viuda(o) o concubina(o) y Pensión para los hijos de los trabajadores de planta o jubilados o de las trabajadoras de planta o jubiladas que fallezcan después del 31 de Julio de 2009, y el servicio médico de conformidad con la Pensión que reciban.

**Artículo 3.** Cuando un trabajador de planta o jubilado o una trabajadora de planta o jubilada que sea madre soltera, fallezca después del 31 de Julio de 2009, Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios otorgarán según sea el caso, de haberse elegido conforme a lo dispuesto en este Reglamento la Pensión Tipo "D", las siguientes prestaciones;

a) Pensión Post-Mortem de hasta el 80%-ochenta por ciento- del salario ordinario o pensión jubilatoria y servicio médico en forma vitalicia a la viuda (o) o concubina(o).

## Capítulo II

## Del Otorgamiento de la Pensión a la Viuda(o) o Concubina(o)

**Artículo 4.** La Pensión Post-Mortem Vitalicia se otorgará únicamente a la viuda(o) o concubina(o) que cumpla con los siguientes requisitos:

- Que acredite con el acta de defunción que el trabajador o jubilado falleció después del 31 de Julio de 2009.
- Que presente copia certificada del acta de matrimonio correspondiente o acredite el concubinato.
- Que se encuentre designada(o) como beneficiaria(o) para esta prestación en la declaración de beneficiarios que otorga la empresa.
- Estar debidamente registrada(o) en el censo médico de la institución en términos de la Cláusula 105 fracción I del Contrato Colectivo de Trabajo. "los cónyuges o la mujer que haga vida marital con el trabajador o jubilado, en el caso del cónyuge siempre y cuando dependa económicamente de la trabajadora y no reciban de otra institución o patrón, salarios, pensión o servicio médico". (aquí es importante que no se le exija la dependencia económica al viudo o concubino, porque de ser así subsiste una violación al principio de no discriminación contemplado en el Artículo 1 de nuestra Carta Magna).

- Que la prestación sea solicitada a través del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana o de la sección correspondiente, la cual deberá ser presentada en el centro de trabajo de adscripción del trabajador de planta o del que controle al jubilado.

**Artículo 5.** La Pensión Vitalicia se otorgará a la viuda(o) o concubina(o) hasta el 80%-ochenta por ciento- del salario ordinario o pensión jubilatoria que recibía el trabajador de planta o jubilado al momento de fallecer; o del 70%-setenta por ciento-si concurren como beneficiarios tres hijos o más.

Asimismo, percibirá el pago del 100%-cien por ciento- de la canasta básica de alimentos a que se refiere las Cláusulas 183 y 136 del Contrato Colectivo de Trabajo, en pagos catorcenales; adicionándole, el importe mensual de 135 kilogramos de gas doméstico.

### Capítulo III

#### Del Otorgamiento de la Pensión a los Hijos

**Artículo 8.** Esta Pensión se otorgará a los hijos que satisfagan los requisitos mencionados en el Artículo anterior, hasta por un 10%-diez por ciento- para cada uno de ellos, del salario ordinario o pensión jubilatoria del trabajador de planta o jubilado, siempre que no sean más de 2 hijos, y en el supuesto de que la Pensión correspondiera a tres o más hijos, la Pensión de la viuda (o) o concubina(o)

se reducirá al 70%-setenta por ciento- y un 30%-treinta por ciento- se repartirá entre los hijos en partes iguales.

**Artículo 10.** Los hijos mayores de 18 años que se encuentren incapacitados para valerse por sí mismos y para laborar, además de los requisitos señalados en el Artículo 7 de este Reglamento con excepción de los que se piden a los estudiantes deberán someterse a los estudios médicos necesarios, que se practicarán por el servicio médico del patrón, tendientes a la emisión del dictamen médico correspondiente, y se les otorgará servicio médico y una Pensión Post-Mortem en los términos señalados en el inciso c) del Artículo 3 de este Reglamento, y se les dará por tiempo indefinido, con la obligación de renovarse cada 2 años, a fin de acreditar la supervivencia y de que la incapacidad subsiste. De existir más de 3 hijos incapacitados total y permanentemente, se considerará un 30%-treinta por ciento- como máximo para éstos, y dicho porcentaje se dividirá en partes iguales entre los que se encuentren en esta situación, reduciendo la Pensión de la viuda (o) o concubina(o) al 70%-setenta por ciento-.

#### Capítulo IV Del Servicio Medico

**Artículo 11.** Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios otorgarán en los términos del Capítulo respectivo del Contrato Colectivo de Trabajo, servicio médico vitalicio para la viuda(o) o concubina(o) y para los hijos en que éstos reciban la Pensión.

## Capítulo V

## De la Terminación de las Pensiones

**Artículo 12.** Cesará la obligación de otorgar la Pensión Post-Mortem Vitalicia a la viuda(o) o concubina(o), de darse los siguientes supuestos:

c) Por muerte.

d) Por contraer matrimonio o entrar en concubinato.

En el caso a que se refiere el inciso b), la viuda(o) o concubina(o) perderá la Pensión y únicamente percibirá el monto de una anualidad por adelantado, siempre que la haya recibido por un lapso menor de 7-siete- años.

## Capítulo VI

## Disposiciones Varias

**Artículo 14.** La Pensión Post-Mortem Vitalicia se otorgará a la viuda(o) o concubina(o) sin hacerle extensiva la bonificación de gasolina y lubricantes a que se refiere la Cláusula 182 del Contrato Colectivo de Trabajo, y que se otorga en pensiones con vigencia determinada.

**Artículo 15.** Las disposiciones contenidas en este Reglamento no se aplicarán cuando se presenten a reclamar el pago de las prestaciones Post-Mortem dos o más personas reclamando derechos como esposas(os) o concubinas(os).

## BIBLIOGRAFÍA

ALBERT LÓPEZ-Ibor Roció, Economía y Discriminación. La regulación Antidiscriminación por Razón de Sexo, Madrid, Ed. Minerva, 2002.

ARTEAGA NAVA Elisur, Derecho constitucional, 2ª ed. México, Oxford University Press, 2006.

BÖCKENFÖRDE WOLFGANG Ernest, Estudios sobre el Estado de Derecho y la Democracia, Madrid, Ed. Trotta, 2000.

BOVERO Michelangelo, Una Gramática de la Democracia. Contra el Gobierno de los Peores, trad. de Lorenzo Córdova Vianello, Madrid, Ed. Trotta, 2002.

BURGOA ORIHUELA Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, 14ª ed., México, Ed. Porrúa, 2001.

BURGOA ORIHUELA Ignacio, Las Garantías Individuales, 36ª ed., México, Ed. Porrúa, 2003.

BURGOA ORIHUELA Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, 17ª ed., México, Ed. Porrúa, 2008.

CARBONELL Miguel, Los Derechos Fundamentales en México, 1ª ed., México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004.



CONTRERAS CASTELLANOS Julio C, Derecho Constitucional, 1ª ed., México, Ed. Mcgraw Hill de México, 2010.

DE PINA VARA Rafael, Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa, 2003.

DIEZ PICAZO Luis María, Sobre la Igualdad ante la Ley, la Democracia Constitucional. Estudios en homenaje al profesor Francisco Rubio Llorente, Madrid, CEPC, UCM, Tribunal Constitucional, 2002.

DELGADO MOYA Rubén, Constitución Política Mexicana Comentada, 22ª edición, México, Ed. Sista, 2008.

DWORKIN Ronald, *Sovereign Virtue: The Theorie and Practice of Equality*, Cambridge, Harvard University Press, 2000.

FERREYRA Raúl Gustavo, Notas sobre Derecho Constitucional y Garantías, México, Ed. Porrúa, 2004.

FIX-ZAMUDIO Héctor, VALENCIA CARMONA Salvador, Derecho Constitucional Mexicano y Comparado, 7ª edición México, Porrúa, 2010.

GONZÁLEZ María Dolores, Teoría de la Justicia, Tradicional, México, Fondo de Cultura Económica, 2002.

GOSTA ESPING Andersen, Fundamentos Sociales de las Economías Postindustriales, Barcelona, Ed. Ariel, 2000.

IZQUIERDO MUCIÑO Martha Elba, Garantías Individuales. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. México, Ed. Oxford, 2001.

LUCAS Javier De, "Condorcet: La Lucha por la Igualdad en los Derechos", en VV. AA., Historia de los Derechos Fundamentales, II, siglo XVIII, Vol., II, la Filosofía de los Derechos Humanos, Madrid Ed. Dykinson, Universidad Carlos III, 2001.

LUCERO ESPINOZA Manuel, Ley Federal de Procedimiento Administrativo, 7ª edición, México, Ed. Porrúa 2008.

MONTIEL y DUARTE Isidro, Estudio sobre Garantías Individuales, México, Ed. Porrúa, 2006.

MORENO PADILLA Javier, Nueva Ley del Seguro Social: Comentarios a los Artículos, 6ª ed. México, Ed. Trillas, 2008

NOGUEIRA ALCALÁ Humberto, Teoría y Dogmática de los Derechos Fundamentales. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM; México, 2003.

RUIZ MIGUEL Alfonso, La Igualdad Política, Derechos y Libertades, Madrid, núm. 11 enero-diciembre de 2002.

SÁNCHEZ BRINGAS Enrique, Derecho Constitucional, 6ª ed., México, Ed. Porrúa, 2004.

TENA RAMÍREZ Felipe. Derecho Constitucional Mexicano, 40ª ed., México, Ed. Porrúa, 2009.

#### ORDENAMIENTOS LEGALES CONSULTADOS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. D.O.F. 29 de Julio de 2010.

La Ley Federal de Trabajo 2010, ed. revisada y actualizada/por el Lic. Jacinto Lobato, México Ed. Berbera 2010.

#### OTROS

Anexo Número 14 Reglamento de Pensión Post-Mortem Tipo "D".

Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos Bienio 2009-2011.

Diario Oficial de La Federación, 09 de Abril de 2009.

Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012.