



924
285
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**JUBILACION DE LOS TRABAJADORES DEL
SEGURO SOCIAL CONFORME AL CONTRATO
COLECTIVO DEL I.M.S.S.**

FALLA DE ORIGEN

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MA. DEL CARMEN DEL VALLE ALQUICIRA**

MEXICO, D. F.

1995

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ALMA MATER

Con agradecimiento por haberme
legado tan bella herencia

A LA FACULTAD DE
DERECHO

Esta tesis fué realizada
en el Seminario de
Derecho del Trabajo y
Seguridad Social bajo la
asesoría de la Licenciada
Martha Rodríguez Ortíz

CON RESPETO, ADMIRACION Y
AGRADECIMIENTO A MIS PADRES
HUMBERTO DEL VALLE RODRIGUEZ Y
ELOISA ALQUICIRA DE DEL VALLE

Por el apoyo constante y buen
ejemplo que me han
proporcionado, gracias por
ayudarme a realizar una de las
metas añoradas en mi vida

A MI ESPOSO JUAN MANUEL
CHAVARRIA

Por la comprensión y
confianza que me ha
depositado

A LA ABOGADA MARTHA LILIA
RAMIREZ HERNANDEZ

Con admiración por su calidad
de persona y de mujer
profesionista

CON RESPETO, ADMIRACION Y
AGRADECIMIENTO A MIS PADRES
HUMBERTO DEL VALLE RODRIGUEZ Y
ELOISA ALQUICIRA DE DEL VALLE
Por el apoyo constante y buen
ejemplo que me han
proporcionado, gracias por
ayudarme a realizar una de las
metas añoradas en mi vida

A MI ESPOSO JUAN MANUEL
CHAVARRIA
Por la comprensión y
confianza que me ha
depositado

A LA ABOGADA MARTHA LILIA
RAMIREZ HERNANDEZ
Con admiración por su calidad
de persona y de mujer
profesionista

INTRODUCCION

El presente trabajo es elaborado a raíz de diversas dudas acerca de una de las etapas del hombre que es la llamada tercera edad, así como la forma de satisfacer sus necesidades primordiales, ya que con el transcurso de los años la fortaleza de cada persona va menguando y con el tiempo merma la capacidad para poder obtener un nuevo empleo, siendo este la única fuerza con que cubre sus necesidades y que a cambio recibe la mínima parte y que al concluir con el ciclo productivo el trabajador debería contar con determinados bienes para así esperar su vejez con tranquilidad.

Estas personas que han dejado mayor parte de su vida en el trabajo, es común que ya no perciban ingresos y la riqueza que ha producido durante la mayor parte de su vida queda atrás.

La mayoría de los patrones omite la jubilación por así convenir a intereses propios, y por la inexistencia de una legislación de orden general ya que en nuestro país se da contractualmente.

Por tal motivo los que perciben una

jubilación o pensión son pocos, y quienes reciben una que satisfaga sus necesidades en la actualidad son una mínima parte.

Nuestro interés por la jubilación es con la finalidad de saber cual es el panorama actual de nuestros jubilados y tambien investigar nuestro futuro como ciudadanos de la tercera edad, y proponer soluciones que sean viables.

I N D I C E

JUBILACION DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL CONFORME AL CONTRATO COLECTIVO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

CAPITULO I	<u>CONCEPTOS GENERALES</u>	
1.1.- Trabajador		2
1.2.- Patrón		5
1.3.- Jubilación		7
1.4.- Seguro Social		13
1.5.- Seguridad Social		16
1.6.- Pensión		20
1.7.- Contrato Colectivo de Trabajo		23
CAPITULO II	<u>ANTECEDENTES DE LA JUBILA- CION EN MEXICO</u>	
2.1.- La Nueva España		40
2.2.- Epoca Independiente		45
2.3.- Epoca Contemporanea		51
CAPITULO III	<u>COMPARACION DE LA JUBILA- CION EN EL CONTRATO COLEC- TIVO DE TRABAJO DEL I.M.S.S. CON OTRAS LEYES</u>	
3.1.- Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social		66

3.2.- Régimen de jubilaciones y Pensiones del Contrato Colectivo del I.M.S.S.	67
3.3.- Régimen de jubilaciones y Pensiones	71
3.4.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.	75
3.5.- Ley del Seguro Social	85
3.6.- Contrato Colectivo de Petroleos Mexicanos	92
3.7.- Ley Federal del Trabajo	100

CAPITULO IV GENERALIDADES DE LA JUBILACION

4.1.- Cuantías de la jubilación	108
4.2.- Salario Base	112
4.3.- Asignaciones Familiares	112
4.4.- Ayuda de Gastos de Defunción por Muerte del Jubilado	115
4.5.- Prestaciones Posteriores a la muerte del Trabajador, del Jubilado o Pensionado	115
4.6.- Pensión de Orfandad	119
4.7.- Aguinaldo	120
4.8.- De la Liquidación a Familiares por muerte del Jubilado	121
CONCLUSIONES	124
BIBLIOGRAFIA	127

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

- 1.1.- Trabajador.
- 1.2.- Patrón.
- 1.3.- Jubilación.
- 1.4.- Seguro Social.
- 1.5.- Seguridad Social.
- 1.6.- Pensión
- 1.7.- Contrato Colectivo de Trabajo.

CONCEPTOS GENERALES

Al iniciar nuestro trabajo daremos conceptos como son los de: trabajador, patrón, jubilación, Seguridad Social, pensión, y lo que es el Contrato Colectivo de Trabajo, ya que todas estas acepciones van correlacionadas; empezaremos por trabajador el cual es una persona que entrega su energía de trabajo a otra, es decir a un patrón, el cual a su vez esta obligado a proteger a su subordinado, de ambos surge una relación laboral estipulada en un Contrato Colectivo de Trabajo del cual emanan determinadas prestaciones en las que figura la jubilación que en este caso se da como el cese de la relación laboral y que permite al trabajador apegarse a un régimen de retiro.

Existen dos especies de jubilación que son la legal y la convencional, esta última es la más usual en nuestro país.

Posteriormente vemos que la Seguridad Social es muy amplia en su estudio y que su fin principal es mantener, establecer y acrecentar el valor intelectual y moral de la población activa, apoya a los incapacitados excluidos de la vida productiva y acoge al hombre desde su nacimiento hasta su fin.

1.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR

Trabajador en nuestra lengua castellana, originalmente es un adjetivo aplicable "al que trabaja mucho", en términos generales se atribuye a todo el que realiza un trabajo de cualquier naturaleza que éste sea; en sentido propio se da a quien habitualmente efectúa una labor para vivir de su trabajo; esta circunstancia económica-social es la que caracteriza al trabajador y constituye el primer motivo que indujo al legislador a asumir una protección legal hacia él.

Este se encuentra enmarcado dentro de las normas de Declaración de Derechos Sociales y específicamente, dentro del principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otra, por lo que no existe ni puede existir diferencia entre trabajador, obrero o empleado. (1)

través del tiempo a la persona que presta un servicio a otra, se le ha denominado con diversos nombres tales como: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc., pero el concepto que ha tenido mayor acogida, tanto en la doctrina como en la legislación, es el de TRABAJADOR, el

(1) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Novena Edición, Editorial Porrúa, México 1984,- pág. 153.

cual en atención a los lineamientos constitucionales no admite distinciones. (2)

Lo anterior se puede observar en lo expresado en el artículo tercero, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, que acoge este principio de igualdad al indicar: "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de razas, edad, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social".

Por su parte el autor Walter Kaskel, nos da un concepto de trabajador: "...trabajador es quien se halla en una relación de trabajo dependiente de carácter privado, voluntariamente contraída con otra persona. (3)

Este autor nos da un concepto incompleto, ya que no dice que tipo de persona es con la que establece la relación de trabajo, si moral o física.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo en el artículo octavo nos da su definición de trabajador: "es la persona física que presta a otra -física o moral - un trabajo personal subordinado".

(2) DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1985, pág. 90.

(3) KASKEL, Walter y Herman Deresch, Derecho del Trabajo, Quinta edición, Editorial de Palma Buenos Aires, 1961, pág. 35.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

El Doctor Nestor de Buen hace una observación al concepto que da nuestra Ley, haciendo notar que ésta tiene una deficiencia secundaria al hablar de "persona moral", concepto anticuado e insuficiente, ya que debe ser sustituido por uno más técnico, como el de "persona jurídica". (4)

De las definiciones citadas podemos concluir que los elementos indispensables para tal prestación de servicios son los siguientes:

1.- Sólo la persona física puede ser trabajador, ya que la naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el trabajador se coloca dentro del contrato de trabajo, muestran que la persona moral nunca podrá ser trabajador; esto indica que solo un ser humano puede ser sujeto de una relación de trabajo, asimismo el derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre.

(4) DE BUEN LAZARO, Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México 1974, pág. 439.

2.- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.

3.- El servicio ha de ser en forma personal. Este elemento señala como condición indispensable que el servicio sea desempeñado por el mismo trabajador, ya que no puede transferir sus obligaciones y derechos. (5)

El doctor De La Cueva nos da un cuarto elemento, y nos dice que el servicio ha de ser de manera subordinada, entendiéndose por subordinación la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero en la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. (6)

1.2. CONCEPTO DE PATRON

La palabra "patrón" deriva del latín PATRONUS, siendo su significado cargo o carga del padre, el nombre que se le asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otra, el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos

(5) DAVALOS MORALES, José, ob. cit. pág. 154

(6) DE LA CUEVA, Mario, ob. cit. pág. 203.

integrantes de la comunidad, los patricios con relación a la plebe, etc.

La raíz etimológica, parte de un doble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

Al transcurrir el tiempo a quien recibe los servicios de un trabajador, se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras la de acreedor del trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc.

De los citados términos se eligieron los de patrón o empresario; no solo por que tradicionalmente se han venido usando, sino por que son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas. (8)

De esta forma vemos a la Ley Federal del Trabajo, se inclinó por el término de patrón y nos da su definición en el artículo décimo, párrafo primero que dice:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores".

(7) ERICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México 1965, pág 154.

(8) DAVALOS MORALES, José, ob. cit. pág. 97.

Del citado concepto legal se toman los siguientes elementos:

- a) El patrón puede ser una persona física o moral, y
- b) Es quien recibe los servicios del trabajador.

El fundamento del precepto es claro, como que aquí no se trata de desarrollar una actividad que suponga el ejercicio de la facultad de querer, sino de recibir un servicio y esta pasividad existe tratándose de las personas físicas o de una persona moral. (9)

De acuerdo con la Ley se entiende por patrón a aquella persona que en una relación de trabajo recibe la prestación de otra persona con fines de lucro, asimismo el patrón resulta beneficiado por la actividad que desempeña el trabajador.

1.3. CONCEPTO DE JUBILACION

Nuestra Ley no contempla la jubilación ya que su reconocimiento se enmarca generalmente en la contratación colectiva.

(9) SIDAQUI, Alberto, Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1946, pág. 159.

Su principal motivo es la protección hacia los trabajadores, ya que estos al sentir inseguridad al llegar a la vejez, requirieran de este resguardo para poder llevar una vida en armonía y equilibrada en su medio ambiente.

Estimamos que las jubilaciones se encuentran sólo en empresas grandes, ya que las pequeñas no están en condiciones de soportar su peso.

"Su origen se encuentra en los países europeos, que mediante ella se amparaba en forma exclusiva a los empleados públicos; después fue extendiéndose a la industria mediante el establecimiento de cajas de jubilaciones vrg., en Argentina que se transformaron con el tiempo en Sistemas Nacionales de Previsión". (10)

Dentro de nuestro marco jurídico encontramos que la jubilación se da como un retiro otorgado a un trabajador del Servicio Público de la Administración Pública, por haber cumplido un determinado número de años de servicios con pago mensual, de una remuneración calculada conforme a una cuantía proporcionada del salario o sueldo percibido, se da asimismo el nombre de jubilación al importe de toda pensión otorgada por incapacidad proveniente de un riesgo profesional, o por presentarse ciertas circunstancias

(10) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XVII, Volumen 2, Editorial Bibliográfica Buenos Aires, págs. 57 y 58.

que permiten el disfrute de una retribución económica, generalmente establecida en un contrato de trabajo o en disposiciones legales específicas. (10)

En concreto la jubilación es un derecho que se le confiere a un trabajador que ha prestado sus servicios a un patrón, ya sea una persona física o moral, o al propio Estado en un determinado número de años o cuando ha alcanzado una edad límite y que le facilita apegarse a un régimen de retiro del cual se obtiene una remuneración mensual vitalicia.

Podemos decir que el concepto de jubilación ha variado con suma importancia dentro, de su contenido en el transcurso de su historia, ya que actualmente no solo implica una definición, sino también considera aspectos médico-técnicos, legales, sociales y administrativos, que permiten que el individuo se prepare antes de jubilarse en su trabajo para continuar en su vida ya con esa calidad de pensionado.

CLASIFICACION DE JUBILACION

Esta la podemos clasificar en dos especies, que son las siguientes:

(10) Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1988, pág 1838.

LEGAL.- Es cuando la Ley es quien la instituye, y

CONVENCIONAL.- Es cuando las partes la establecen contractualmente.

En nuestra legislación no se encuentra instituída la jubilación, por lo que no existe en su manifestación de legal; pero la encontramos especialmente en los Contratos Colectivos de Trabajo, particularmente en empresas con gran afluencia económica. (12)

En cuanto a las formas que tiene esta, - según nuestra investigación - encontramos que son variables, haciendo antes alusión a los presupuestos de la misma, ya que son los que le dan forma.

PRESUPUESTOS DE LA JUBILACION:

1.- Un determinado número de años de prestación de servicios.

2.- Una invalidez o incapacidad física o intelectual, total o permanente por causas naturales o

(12) MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1983, pág. 435.

profesionales.

3.- Un determinado número de años. (13)

En cuanto a la edad que se exija para la jubilación, existen varios criterios para cada categoría, en función al desgaste o fatiga que produzca la actividad que realice.

En el primer presupuesto se habla del límite de edad, también varía éste según la forma de jubilación y sexo del trabajador, tratándose de los años de servicio prestado, la índole de trabajo determinará el mínimo de años de servicio que requiere para adquirir la jubilación.

En el segundo presupuesto, que es el de invalidez o incapacidad, se hace una excepción al límite de edad generalmente, y opera en función de un mínimo de años de trabajo, no siendo así cuando la invalidez es permanente, si esta se genera por causa natural, el patrón jubilará al trabajador no importando su edad, teniendo un mínimo de años de servicio. (14)

(13) MUÑOZ RAMON, Roberto, ob. cit., pág. 437.

(14) Revista Lux, "La Revista de los Trabajadores", Año LX, - Editorial Virgo, Número 356, Enero 1987, México D.F., págs. 23, 27, 28, y 29.

FORMAS DE JUBILACION.

Estas se dan de dos maneras que son las siguientes:

a.- Ordinaria; y

b.- Extraordinaria o por edad.

La jubilación ordinaria está regulada por nuestra Ley de Seguridad Social, es la que se otorga al trabajador o al servidor público que ha cumplido con determinados requisitos que fijan dicha legislación, para disfrutar de esta jubilación se requiere la demostración de ajustarse a dichos requisitos.

A su vez de ésta se deriva la jubilación ordinaria reducida, que se otorga a los trabajadores que teniendo la edad adecuada para su jubilación no han cumplido el tiempo de servicio señalado.

La jubilación extraordinaria o por edad, se presenta en las siguientes causas:

1.- Incapacidad (INVALIDEZ) Forzosa.

2.- Por voluntad del trabajador que por cesantía en edad avanzada, vejez y muerte.

En estos casos se requiere un mínimo de años de servicios y un mínimo de edad. (15)

1.4. CONCEPTO DE SEGURO SOCIAL

Antes de dar nuestra definición, explicaremos lo que entendemos por Seguro y su significado; ya que la conotación de Seguro es limitada, esta noción nos brinda la idea de protección, y su término es el siguiente: "libre de todo peligro o daño", se define como una institución económica, mediante la cual las adversidades personales o patrimoniales se transfieren del particular a un grupo. (16)

Después de lo anteriormente señalado, podemos afirmar que el Seguro Social se propone proteger a ciertas personas, consideradas como integrantes de grupos económicos activos, frente a determinadas contingencias que pueden disminuir o extinguir su capacidad.

Al Seguro Social lo define el autor Arce Cano como un instrumento jurídico del Derecho Obrero, por lo cual queda obligada una Institución Pública mediante una cuota o prima que ganan los patrones, los trabajadores y el Estado o solo alguno de éstos a entregar al asegurado o

(15) ARCE CANO, Gustavo, Los Seguros Sociales en México, Editorial Andres Botas, México 1944, págs. 179 y 180.

(16) BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Editorial Harla, México 1987, pág. 10

beneficiarios que deben ser elementos económicamente débiles, una pensión o subsidio, cuando se realice alguno de los riesgos profesionales, o siniestros de carácter social.

El Seguro Social cuenta característicamente con los siguientes elementos:

a).- Todo asegurado debe pertenecer a las clases económicamente débiles que no necesariamente vivan de un sueldo.

Los asegurados no tienen que ser forzosamente trabajadores; últimamente se observan importantes ampliaciones del área en que se desenvuelve el Seguro Social.

b) Los asegurados, los patronos y el Estado cubren las primas que forman el fondo del cual se han de pagar las pensiones o subsidios.

c) El Seguro Social no tiene fines lucrativos, ya que es una Institución creada para los propósitos de la política social, y prestar servicios públicos.

d) Los asegurados o beneficiarios tienen derecho a los subsidios.

El Seguro Social se dió como una forma de

capitalización colectiva siendo un producto de la más alta expresión de la lucha del hombre contra la fatalidad y de la solidaridad humana.

El Seguro Social constituye un servicio público nacional de carácter obligatorio que cubre dentro de su sistemas los siguientes riesgos:

a).- Accidentes y enfermedades profesionales;

b).- Enfermedades no profesionales y de maternidad; y

c).- Invalidez, vejez y cesantía involuntaria en edad avanzada, es forzoso asegurar a los trabajadores de empresas privadas, estatales de administración obrera o mixta, a los miembros de sociedades cooperativas y a los aprendices.

La administración y organización del Seguro Social se encomienda a un organismo, con personalidad jurídica propia que se denomina "Instituto Mexicano del Seguro Social". (17)

Dicha Institución implica la estructura

(17) ARCE CANO, Gustavo, Los Seguros Sociales en México, págs 38, 39, 54 y 55

ción de un instrumento jurídico de paz social, en cuanto a los patrones mantiene un sistema económico sin graves alteraciones y con relación a los trabajadores resulta tranquilizante el tener asegurada su existencia en la vejez o ante la imposibilidad de trabajo. (18)

Por otro lado se entiende al Seguro Social, mediante la cual se busca garantizar solidariamente organizados los esfuerzos del Estado y la población económicamente activa para garantizar los riesgos y contingencias sociales y de vida a que está expuesto, y aquello que de ella dependen, con objeto de obtener para todos el mayor bienestar social, económico y cultural posible de mayor calidad humana.

1.5. CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL

Este es tan amplio que daremos varias acepciones, ya que nos interesa delimitar el significado de esta expresión.

Empezaremos por señalar que es la Seguridad: "La Seguridad es como la necesidad y el derecho que tiene todo hombre de asegurar su supervivencia contra aquellos elementos o situaciones de adversidad que atentan contra ella". (19)

(18) BRICENO RUIZ, Alberto, ob. cit., pp. 23 y 24.

(19) GONZALEZ DIAZ, Lombardo Francisco, Cursillo de la Seguridad Social, Editorial, Universidad de N.L., México, 1959, pp. 19 y 20.

El autor Briceño Ruíz, nos dice que: "...la Seguridad esta vinculada en la satisfacción de necesidades permanentes y riesgos que presentan, la materia está referida a la humanidad cualquiera que sea su lugar y tiempo de existencia, no habla de una generalidad que es el reconocimiento universal en su propósito, y manifiesta más que una acción general, una apreciación común y corrobora lo señalado en cuanto a que no puede ser comprendida en el ámbito particular. (20)

El ingeniero Garcia Cruz en su primer tomo, nos brinda un concepto de Seguridad Social, nos señala los principios de la misma, y nos dice:

"La Seguridad Social es un derecho público de observancia obligatoria y aplicación universal, para el logro solidario de una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos, que asegure a toda la población una vida menor con ingresos o medios suficientes para una subsistencia decorosa, libre de miseria, temor, enfermedad y desocupación, con el fin de que todos los países se establezca, se mantenga y acrecente el valor intelectual, moral y filosófico de la población activa, que se prepare un camino a las generaciones venideras y sostenga a los incapacitados, eliminados de la vida productiva. (21)

(20) ERICENO RUIZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales en México, pág. 12 y 13.

(21) GARCIA CRUZ, Miguel, Bases, Evolución, Importancia económica, Social y Política, Editorial Gráfica Panamericana, México, 1956, Tomo I, págs. 62 y 63.

El autor Briceño Ruíz, nos dice que: "...la Seguridad esta vinculada en la satisfacción de necesidades permanentes y riesgos que presentan, la materia está referida a la humanidad cualquiera que sea su lugar y tiempo de existencia, no habla de una generalidad que es el reconocimiento universal en su propósito, y manifiesta más que una acción general, una apreciación común y corrobora lo señalado en cuanto a que no puede ser comprendida en el ámbito particular. (20)

El ingeniero Garcia Cruz en su primer tomo, nos brinda un concepto de Seguridad Social, nos señala los principios de la misma, y nos dice:

"La Seguridad Social es un derecho público de observancia obligatoria y aplicación universal, para el logro solidario de una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos, que asegure a toda la población una vida menor con ingresos o medios suficientes para una subsistencia decorosa, libre de miseria, temor, enfermedad y desocupación, con el fin de que todos los países se establezca, se mantenga y acrecente el valor intelectual, moral y filosófico de la población activa, que se prepare un camino a las generaciones venideras y sostenga a los incapacitados, eliminados de la vida productiva. (21)

(20) ERICENO RUIZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales en México, pág. 12 y 13.

(21) GARCIA CRUZ, Miguel, Bases, Evolución, Importancia económica, Social y Política, Editorial Gráfica Panamericana, México, 1956, Tomo I, págs. 62 y 63.

PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A.- El primer principio señala: La Seguridad Social es un derecho público, de observancia obligatoria y aplicación universal.

B.- Debe dar protección y seguridad a toda la población de un país.

C.- Debe establecer un factor de progreso en la economía nacional.

D.- En suma, debe ser eficiente y de auténtica medida empleada por todos los países para el bien físico y moral de los pueblos. (22)

El autor García Cruz en su segundo tomo cita algunos casos en que la Seguridad se hace presente:

a).- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

b.- Enfermedades no profesionales y maternidad;

c.- Invalidez, vejez y muerte;

(22) GARCIA CRUZ, Miguel, ob. cit. pp. 62 y 63

d).- Cesantía en edad avanzada;

e).- Prestaciones Sociales; y

f).- Asistencia Social.

El fin que tiene la Seguridad Social en México es preservar el bienestar de la población activa, preparar un futuro positivo para las próximas generaciones y proteger a los incapacitados que por alguna razón fueron separados de las actividades productivas, y también se empeña en amparar al hombre desde su nacimiento hasta el fin de su existencia, creándole no sólo las condiciones adecuadas para una vida óptima, donde satisfaga sus necesidades vitales, de alimentos, de vestido y como miembro de una sociedad a la que pertenecen y le toca desenvolver su carácter y personalidad para cumplir su destino.

Ya dijimos que primordialmente satisface necesidades vitales, tiende hacia una ampliación nacional, abarca todos los riesgos y protege sin distinción a la población, cuida con desinterés de la salud y de los medios económicos de subsistencia y de la desocupación involuntaria en edad avanzada, de la rehabilitación en general, procura conceder a la población bienestar y liberarla de un mundo de miseria.

La Seguridad Social tiene como finalidad

garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

La Seguridad Social da protección a la humanidad sin interés y es general, no tiene señalamiento para proteger a la humanidad. (23)

1.6. CONCEPTO DE PENSION

El vocablo pensión deriva del latín PENSIO-ONIS, esto es cantidad que se asigna a uno por mérito o servicios propios.

Es una retribución económica que se otorga a trabajadores o empleados públicos, al retirarse de sus actividades productivas, se da por haber cumplido determinado período de servicios, por padecer alguna incapacidad permanente para el trabajo.

Se presenta como una cuota asignada por instituciones de seguridad o los asegurados a sus causahabientes, cuando estos hayan cubierto los requisitos establecidos para su disfrute.

(23) GARCIA CRUZ, Miguel, La Seguridad Social en México, Tomo II, Editorial Costa-Amic, México, 1958 - 1964, pág 190.

El régimen de pensiones tuvo su origen en los Seguros Sociales de cuya legislación parte su reglamentación actual, al grado de que el otorgamiento de un Seguro y el reconocimiento de una pensión corren paralelos como forma de la previsión social. Por su parte el Estado contribuye independientemente del fondo que se integra con las aportaciones de patronos y trabajadores bajo la forma de una aseguración fija mensual, con una contribucion proporcional.

El derecho a la pensión lo adquiere el trabajador con las aportaciones que hace por un determinado número de años de trabajo, tiene por objeto procurar los medios de subsistencia necesarios en los casos de desempleo o interrupción involuntaria de las actividades laborales; al mismo tiempo prever la incapacidad para el trabajo, vejez o invalidez y garantizar el bienestar del trabajador y su familia.

Las prestaciones que reciben son variables, pueden serlo en especie o en servicio; limitadas o absolutas; temporales o definitivas.

Respecto al monto de la pensión se observa que la Ley fija el tanto de la pensión que corresponde a cada persona, ya sea trabajador, empleado o familiar, según las circunstancias, el cual varía conforme a las condiciones económicas del país; la razón estriba en que el pago debe ser proporcional al capital del fondo

El régimen de pensiones tuvo su origen en los Seguros Sociales de cuya legislación parte su reglamentación actual, al grado de que el otorgamiento de un Seguro y el reconocimiento de una pensión corren paralelos como forma de la previsión social. Por su parte el Estado contribuye independientemente del fondo que se integra con las aportaciones de patronos y trabajadores bajo la forma de una aseguración fija mensual, con una contribución proporcional.

El derecho a la pensión lo adquiere el trabajador con las aportaciones que hace por un determinado número de años de trabajo, tiene por objeto procurar los medios de subsistencia necesarios en los casos de desempleo o interrupción involuntaria de las actividades laborales; al mismo tiempo prever la incapacidad para el trabajo, vejez o invalidez y garantizar el bienestar del trabajador y su familia.

Las prestaciones que reciben son variables, pueden serlo en especie o en servicio; limitadas o absolutas; temporales o definitivas.

Respecto al monto de la pensión se observa que la Ley fija el tanto de la pensión que corresponde a cada persona, ya sea trabajador, empleado o familiar, según las circunstancias, el cual varía conforme a las condiciones económicas del país; la razón estriba en que el pago debe ser proporcional al capital del fondo

constituido, para evitar suspensiones, variaciones o su descapitalización.

La regla que ha sido aceptada internacionalmente es que las pensiones sean vitalicias, aunque en situaciones específicas se les restrinjan, no nos referimos a las pensiones por desempleo, que por lógica son limitadas en tiempo en todos los países donde se encuentran establecidas, la referencia la hacemos a las personas por vejez, invalidez o muerte, que son las más características.

La Ley Federal de Trabajo vigente tampoco se ha ocupado de la cuestión, únicamente se ha hecho referencia por necesidad legal a las pensiones alimenticias.

Ha sido la Suprema Corte de Justicia la que fija la naturaleza jurídica de la pensión, al dejar que sea la Ley del Seguro Social y no la del Trabajo la que determine los casos en que pueden otorgarse pensiones de vejez, y al precisar que su otorgamiento se haga en función de la jubilación o de la edad del trabajador, siempre que haya prestado por lo menos quince años de servicio y haya contribuido a integrar un fondo de pensiones por igual período. (24)

(24) Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII, Editorial, U.N.A.M., 1984, págs. 81 a 84.

1.7. CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Lo define en su artículo 386 la Ley Federal de Trabajo, como: "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Como veremos más adelante, el Contrato Colectivo de Trabajo, se refiere a todas las partes de la relación laboral, también mencionamos al Contrato Individual de Trabajo ya que es la fuente de derechos y obligaciones en el Contrato Colectivo.

En éste se fijan las bases generales o condiciones conforme a los cuales debe prestarse el trabajo, y los Contratos Individuales tendrán que ajustarse a esas bases, más aún con la característica de inmediatez que goza el Contrato Colectivo, los Contratos Individuales existentes se modifican automáticamente de acuerdo con el contenido del Contrato Colectivo, esto no quiere decir que el último se sustituya por el primero, consecuentemente creemos que es necesario que en toda empresa se celebren contratos de trabajo individuales con cada uno de los trabajadores, independientemente de que exista un Contrato Colectivo de Trabajo.

Según la doctrina el contrato colectivo puede tener su origen por las siguientes causas:

- a) Común acuerdo de partes; o
- b).- Por resolución de la autoridad.

La forma más general de dar nacimiento a este tipo de contrato es el común acuerdo de partes.

Por resolución de autoridad, ocurre cuando se dicta sentencia a los conflictos de orden económico y que ésta sea colectiva, que pueda implicar una reducción de personal o modificaciones, o la jornada, el salario y en general las condiciones de trabajo, según el artículo 391, lo que precisamente es el contrato colectivo.

Sus características:

Una de estas es que para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo, cuando así se lo demande el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores se puede solicitar que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diversos sindicatos por ser diferentes sus profesiones o especialidades, en ese caso el contrato se celebra con el conjunto de los sindicatos, si

éstos se ponen de acuerdo o en caso contrario con cada uno de los sindicatos representativos de las distintas profesiones de los respectivos trabajadores.

Además de esta característica señalaremos otra muy importante, que da lugar a que se le denomine contrato de empresa al contrato colectivo, nos referimos a lo presentado en el artículo 396 de la Ley, nos dice que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Cuando se habla de los empleados de confianza no rige para ellos esta disposición, pues se les puede excluir de su aplicación.

El contrato colectivo tiende a nivelar las condiciones de todos los obreros, este precepto se aplica en todas las empresas, aún existiendo la cláusula de exclusión por admisión, ya que cuando se formo el sindicato pudieron haber trabajadores que no ingresaron al mismo, pero que con anterioridad ya laboraban en la empresa, o que en determinadas categorías pueden ser contratados aunque no sindicalizados, todos ellos se beneficiarían con las cláusulas del contrato que desde un punto de vista lógico se les puede aplicar.

Respecto a la característica de inmediatez consiste en que al celebrar o reformarse un contrato colectivo, inmediatamente en forma automática se

Éstos se ponen de acuerdo o en caso contrario con cada uno de los sindicatos representativos de las distintas profesiones de los respectivos trabajadores.

Además de esta característica señalaremos otra muy importante, que da lugar a que se le denomine contrato de empresa al contrato colectivo, nos referimos a lo presentado en el artículo 396 de la Ley, nos dice que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Cuando se habla de los empleados de confianza no rige para ellos esta disposición, pues se les puede excluir de su aplicación.

El contrato colectivo tiende a nivelar las condiciones de todos los obreros, este precepto se aplica en todas las empresas, aún existiendo la cláusula de exclusión por admisión, ya que cuando se formo el sindicato pudieron haber trabajadores que no ingresaron al mismo, pero que con anterioridad ya laboraban en la empresa, o que en determinadas categorías pueden ser contratados aunque no sindicalizados, todos ellos se beneficiarían con las cláusulas del contrato que desde un punto de vista lógico se les puede aplicar.

Respecto a la característica de inmediatez consiste en que al celebrar o reformarse un contrato colectivo, inmediatamente en forma automática se

modifican las cláusulas de los contratos individuales existentes.

Duración y Forma:

Las formas más usuales de celebrar el contrato colectivo son: por tiempo indefinido y por tiempo fijo, otra de las formas es para obra determinada, ésta solo tiene razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada.

Su celebración siempre será por escrito bajo pena de nulidad, se hará por triplicado ya que cada una de las partes conservará un ejemplar y un tercero será depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación, la que en seguida fechará el documento y remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 390 de nuestra Ley indica que el Contrato surtirá efecto desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta.

Contenido

El contrato debe indicar:

a) La empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo celebran, también establecimientos o dependencias que de ellas abarque, puesto que en una misma empresa pueden existir varios contratos colectivos con diferentes sindicatos;

b) Debe señalarse la demarcación territorial que comprenda el campo de su aplicación;

c) Sus cláusulas concretamente tratarán como cuestiones obligatorias el monto de los salarios, las horas de trabajo, los descansos y vacaciones;

d) Además de estas cláusulas es usual que se incluyan otras muchas que traten de todas las prestaciones que se conceden a los trabajadores, como jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transporte, casa habitación o ayudas para pago de renta de casa, formas de pagar el tiempo extraordinario, útiles y herramientas para el trabajo, quién lo proporciona y lugares para generarlos, sistemas de contratación, cuando exista la cláusula de exclusión por admisión, plazos para que el sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos vacantes y sanciones por no cumplir con esta obligación;

e) También se encargará de regular la forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos, o sea, de los exámenes de admisión, de los previos a nuevos

movimientos de personal por las vacantes que ocurran.

f) Por último es común incluir cláusulas que señalan a grandes rasgos la forma de impedir las sanciones y también en este punto se incluye cuando existe la cláusula de excusión por separación.

En los contratos colectivos de trabajo nuestra legislación en el artículo 382 permite que se establezca la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas y que sus resoluciones sean ejercitadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes declaren obligatorias.

Nuestra legislación castiga con la inexistencia al convenio que pretendiendo ser contrato colectivo, no incluya la determinación de los salarios, en cambio si faltaren estipulaciones sobre jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales (artículo 393 de nuestra Ley). (25)

El Doctor de la Cueva nos dice que el contrato colectivo se divide en cuatro partes que son :

a) La envoltura;

(25) GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Décima Primera Edición, Porrúa, México 1980 págs. 319, 317 a 321.

- b) El elemento obligatorio;
- c) El elemento normativo; y
- d) Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

Las cláusulas que forman la envoltura, se refieren al campo de aplicación del contrato, toda la empresa, varias o solo algunos departamentos de aquéllas; también se incluyen las cláusulas que señalen el principio, la duración, la revisión y la terminación del propio contrato.

El elemento obligatorio lo forman las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato y los deberes específicos de cada una de las partes en relación con la otra.

Las cláusulas de aspecto normativo, son aquellas que indican como desempeñar el trabajo, horarios, duración de jornada, descansos, etc.

Las cláusulas eventuales u ocasionales, no son indispensables para la existencia del contrato colectivo, ya que se refieren a circunstancias especiales que pueden presentarse al celebrar el contrato o al revisarlo; gastos de la revisión, fecha de depósito y ratificación ante la Junta y personas autorizadas por ambas partes para ese

fin (26)

Por otra parte el autor Euquerio Guerrero, nos dice que como resultado de la experiencia se encuentra además que las cláusulas de un contrato colectivo se pueden agrupar en tres clases principales:

- a) Normas que regulan la manera de realizar un trabajo.
- b) Normas que se refieren a prestaciones fundamentales, económicas; y
- c) Normas de tipo administrativo.

Las que citamos en primer lugar son las que señalan horarios, duración de jornada y lugar de trabajo.

En cierta forma se asimilan a las que incluyen los autores en el elemento normativo.

Las mencionadas en segundo término miran fundamentalmente a erogaciones del patrón, pues aunque casi todas las cláusulas pueden valorarse económicamente en las de este tipo, sólo incluimos a las que tienen carácter preponderantemente económico, como son los que afectan a salarios, indemnizaciones, pagos por separación en relación con el

(26) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, Tomo III, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1984, págs 442 a 447.

tiempo de servicio, pagos de días de vacaciones, viaticos, gastos, jubilaciones, etc.

Las últimas son las que denominamos administrativas, se refieren a las facultades de dirección y manejo de empresas, teniendo en cuenta el propósito industrial o comercial que persigue lo que en general se entiende como administrar.

Cuando se incluyen cláusulas de este tipo en el contrato colectivo, dando intervención más o menos directa, a la organización sindical en el manejo de la empresa se comete un grave error.

En nuestro medio se considera inconveniente la inclusión de este tipo de normas, se creó como única sanción jurídica la de obligar a la parte que viole el contrato a indemnizar los daños y perjuicios causados por quebrantarlo en los mismos términos que en el derecho común, la garantía más eficaz del contrato colectivo -como en la mayoría de los países- es la seriedad de los sindicatos profesionales, que cada vez adquieren conciencia más clara de su responsabilidad moral y en la acción rápida de los Tribunales de Trabajo, para imponer su cumplimiento.

Normalmente se ven cercenadas las facultades patronales de dirección y de mando ya que el patrón se ve imposibilitado para ascender al más capacitado,

o para introducir nuevos sistemas y métodos que permitan a la empresa mantenerse a tono con los adelantos de la ciencia y de la técnica.

Por otra parte la colaboración del sindicato con el patrón deben ser de aspecto técnico o de planeación económica; pero jamás en la constante y diaria relación entre el patrón y el trabajador, en la que como ya sabemos se requiere una subordinación del segundo con el primero.

Podrá aceptarse la creación de una Comisión Mixta que estudie las faltas cometidas por los trabajadores y hasta proponga la sanción aplicable; sin embargo, el patrón no podrá prescindir de la facultad que le otorga la Ley, para sancionar unilateralmente, inclusive con la separación al trabajador culpable.

Revisión del Contrato Colectivo

La Ley en su artículo 397 dispone que el Contrato Colectivo por tiempo determinado, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

Esta revisión se hace conforme a lo dispuesto en la Ley, en caso de que lo soliciten el Sindicato de Trabajadores, cuando se trate de un contrato colectivo celebrado por un solo Sindicato y un sólo patrón,-

en caso de que fuesen varios los Sindicatos de Trabajadores o varios los patronos, se necesitará que la revisión se pida por el 51% de la totalidad de los miembros del Sindicato o de los patronos que tengan a su servicio ese 51%.

La Ley Federal del Trabajo respeta el derecho de los patronos, lo mismo que el de los trabajadores para solicitar la revisión del contrato, lo cual es lógico si se consideran las características de este acuerdo, en el que ambas partes incluyen las normas necesarias para una mejor armonía en sus relaciones.

Nuestra legislación específica, la forma de plantear la revisión del contrato, indicando quien vaya a solicitarla, deberá hacerlo por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado si este no es mayor de dos años o del transcurso de dos años, si se trata de un contrato por tiempo determinado o indeterminado, si tiene una duración mayor de dos años, este término se computa según es el de la fecha establecida con el propio contrato, o en su defecto la fecha de depósito.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los plazos antes mencionados, o si los trabajadores no ejercieron el derecho de huelga, el contrato colectivo, según lo dispuesto en el artículo 400 de la Ley, se prorrogará por un período igual al de su duración, o continuará por tiempo indeterminado.

Según algunos autores no puede haber contrato colectivo que no signifique aumento de salarios.

Los dos años de vigencia del contrato en los que supuestamente reinará la páz industrial, se acorta extraordinariamente en las grandes empresas, el período previo a la revisión no es menor de cuatro meses; dos para que los obreros discutan y convengan entre ellos el proyecto que habrá de presentar al patrón y otros dos meses que por ley son obligatorios, para que se efectuó la revisión formal según lo dispuesto en el artículo 399.

Posteriormente viene el período agudo en el que si hubo emplazamiento a huelga, como es común que ocurra transcurren quince o treinta días de la mayor agitación, una vez firmado el nuevo contrato se presentan los ajustes que deben realizarse en tabuladores, anexos, etc., y transcurren fácilmente otros cuatro meses, por lo que el período en relativa calma en que se aplica el contrato es de poco más de un año.

Esta situación perjudica la marcha de las empresas, ya que se crea una psicosis en los períodos de agitación señalados, por un lado afecta el rendimiento en el trabajo, y por otro entorpece la realización de los planes de la empresa.

El 30 de septiembre de 1934 se publicó la

Según algunos autores no puede haber contrato colectivo que no signifique aumento de salarios.

Los dos años de vigencia del contrato en los que supuestamente reinará la páz industrial, se acorta extraordinariamente en las grandes empresas, el período previo a la revisión no es menor de cuatro meses; dos para que los obreros discutan y convengan entre ellos el proyecto que habrá de presentar al patrón y otros dos meses que por ley son obligatorios, para que se efectué la revisión formal según lo dispuesto en el artículo 399.

Posteriormente viene el período agudo en el que si hubo emplazamiento a huelga, como es común que ocurra transcurren quince o treinta días de la mayor agitación, una vez firmado el nuevo contrato se presentan los ajustes que deben realizarse en tabuladores, anexos, etc., y transcurren fácilmente otros cuatro meses, por lo que el período en relativa calma en que se aplica el contrato es de poco más de un año.

Esta situación perjudica la marcha de las empresas, ya que se crea una psicosis en los períodos de agitación señalados, por un lado afecta el rendimiento en el trabajo, y por otro entorpece la realización de los planes de la empresa.

El 30 de septiembre de 1934 se publicó la

reforma a la Ley, según los artículos 399 y 399 bis, o sea la revisión bianual del contrato colectivo será revisable el mismo cada año, y en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, la solicitud de esta revisión se hará cada treinta días por lo menos, antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Creemos que este precepto debe interpretarse en el sentido de cada dos años, siguiendo el procedimiento que marca el artículo 399, se puede revisar, pero al año siguiente podrán examinarse las cláusulas que establezcan los salarios en efectivo por cuota diaria, o sea, el tabulador de salarios.

Terminación del Contrato Colectivo

El artículo 400 de nuestra Ley estipula las siguientes causas:

a) Se señala el mutuo consentimiento de las partes, esto es, aceptando como causa de terminación en cualquier contrato sinalagmatico.

b) Por terminación de obra, lo cual es lógico cuando se trate de empresas u obra determinada.

c) En forma genérica se hace referencia a los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, estas son mencionadas en los artículos 433 y siguientes, especificando que si se trata de cierre de la empresa o establecimiento, el contrato colectivo se haya convenido para aplicarlo exclusivamente en el establecimiento. Segun se desprende de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Al finalizar este capítulo apreciamos que el principal motivo del legislador fué proteger legalmente al trabajador y dar mayor resguardo en sus relaciones laborales, (derechos y obligaciones), al prestar sus servicios; de igual forma salvaguarda los intereses del patrón, que es el que resulta beneficiado por la actividad desempeñada por el trabajador. De ambas partes surge la jubilación dada de un contrato colectivo de trabajo.

Con conocimiento de lo anteriormente citado observamos que el concepto de trabajador es aplicable a una persona física, ya que esta sólo es capaz de cumplimentar los siguientes requisitos:

- Ejecución de servicios; y
- Una subordinación personal

Esto nos indica que sólo a un ser humano se le puede aplicar dicho término.

Por otra parte el concepto de patrón nos lo proporciona la Ley Federal del Trabajo; y lo entendemos como una persona física o moral que recibe un servicio.

De ambas situaciones (patrón-trabajador), surge la jubilación, la cual generaliza la Ley Federal en cita, ya que no especifica a quienes corresponde la misma.

Sin embargo la encontramos estipulada concretamente en la contratación colectiva.

Se puede decir que el Contrato Colectivo de Trabajo es de celebración forzosa para el patrón, aún en contra de su voluntad, con esto determinamos la obligatoriedad del Contrato.

Otra observación que hicimos es que su vigencia es incondicionada ya que no puede concertarse en condiciones desfavorables para los trabajadores, sino todo lo contrario, deben superar lo estipulado ya existente.

Luego entonces notamos que las jubilaciones solo se dan en empresas grandes, no así en las

pequeñas y es injusto ya que se sufre el mismo desgaste físico y por tal motivo se les debería dar las mismas prestaciones y un mejoramiento en los ingresos de los pensionados.

Esto por la razón de que han constituido una demanda social, y sería conveniente mejorar permanentemente la situación económica de las personas que han dejado parte de su vida en los talleres, fábricas y oficinas, de manera que sus ingresos les permita subsistir cada día con decoro.

De tal forma que al transcurrir el tiempo las personas han sufrido deterioro en su salud, por este motivo la Seguridad Social esta referida a la humanidad, es universal, y ampara al hombre contra situaciones adversas.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA JUBILACION EN MEXICO

2.1.- La Nueva España

2.2.- Epoca Independiente

2.3.- Epoca Contemporanea

ANTECEDENTES DE LA JUBILACION EN MEXICO

Al iniciar nuestro capítulo referente a los antecedentes de la jubilación en nuestro país encontramos que en su evolución se dió en varias etapas en sus diferentes momentos como son: la Epoca de la Nueva España, la Epoca Independiente y la Contemporanea.

Antes de adentrarnos al estudio de los orígenes de la jubilación haremos una breve reseña de la misma, ya que esta en su procedencia se dió como una institución de previsión social, su fin principal era prevenir males e infortunios de carácter público, estaba constituida por personas de suma confianza que la administraban con responsabilidad para el mejor progreso de las gentes necesitadas que habian sufrido un perjuicio provocado por algun infortunio natural.

Al transcurrir el tiempo se dieron varias formas como fueron los positos, las cofradías, las cajas de comunidad y los montepíos, al avanzar el tiempo paso de una ayuda para resguardar bienes personales a un aspecto más especifico como era cubrir gastos de ancianos y desvalidos.

En la Epoca Independiente encontramos importantes precedentes de las jubilaciones y pensiones ya

que se empezaba a concientizar al pueblo en cuanto a la previsión, posteriormente veremos como fué que quedarón plasmadas las jubilaciones y pensiones en nuestra Carta Magna y quienes fueron los primeros trabajadores que gozaron de esta prestación por Ley.

A continuación daremos principio al estudio de nuestro capítulo en cuestión.

2.1. LA NUEVA ESPAÑA

En esta etapa encontramos los primeros antecedentes de nuestro tema y son los siguientes:

- a).- Los Positos;
- b).- Las Cofradías;
- c).- Cajas de comunidad; y
- d).- Los Montepíos.

a).- Los Positos.

Los positos eran una institución antiquísima de previsión social, no se sabe acerca de su origen, ya que la historia tomó nota de ellos cuando éstos ya eran una institución tradicional.

Su principal objetivo era prevenir los males ocasionados por la pérdida de las cosechas o algún otro infortunio de carácter público, por lo que se hizo

necesario constituir un fondo dedicado a comprar maíz, trigo, cebada o cualquier otro grano durante la época del año en que eran más abundantes éstos y vender los mismos cuando hubiera mayor escasez a fin de adquirir un mayor beneficio para dicho fondo, o en caso de necesidad pública, cuando fuera más conveniente para ampararla e incrementarla.

Estos fondos corrían a cargo y cuidado del ayuntamiento, mediante una Junta compuesta de un Alcalde presidente, un Regidor, el Procurador Sindico General y un Depositario o Mayordomo, esta Junta era nombrada el mes de diciembre de cada año, para entrar en funciones a partir del mes de enero siguiente.

En cada lugar había la llamada "arca de tres llaves", era una tradición que consistía en depositar en una arca el dinero del posito con exclusión de cualquier otro, encontrándose en un lugar seguro designado por el ayuntamiento, existiendo para ello tres llaves, una de las cuales se encontraba en poder del Alcalde, otra en el del Regidor, y la tercera en el del Depositario, que no debía ser el mismo que el mayordomo, por lo que para poder depositar o sacar dinero de dicha arca, tenían que estar presentes las mencionadas personas, las cuales recibían el nombre de "claveros", y otra llamada escribano del posito para dar fe de tal acción, esta última persona debería ser ajena al ayuntamiento y en caso de que no existiera en el

pueblo el ayuntamiento se encargaba de nombrar a una persona competente para tal fin, al cual se le daba fe pública para el caso, también había "paneras" en las que se guardaban las semillas del posito, las cuales eran cerradas con las tres llaves, en poder respectivamente de los mismos que tenían las del arca de caudales, y que debían necesariamente asistir las veces que fueran requeridos, dando fe el escribano o fiel de hechos.

En caso de que alguno de los claveros se hallara impedido para asistir, debería hacerse representar por persona de su confianza, distinta de las de la Junta y bajo su responsabilidad.

Los labradores pobres recibían semillas proporcionadas por los positos, con el fin de que al aproximarse el tiempo de siembra la Junta publicara un edicto convocando a los vecinos labradores que necesitaban los granos para que pidieran lo que les fuera necesario para sus siembras, estos granos eran devueltos con algo más de un cuatro por ciento como fianza en presencia del fiel de hechos, el resto de los granos del posito se repartían entre los labradores pobres para su subsistencia, pero todo con la seguridad de reintegro cumpliendo el tiempo señalado para reponer los granos, el depositario debía dar cuenta a la Junta con lo recaudado en especie o en dinero, poniendolo respectivamente en el arca o en sus paneras.

Los créditos a favor del posito gozaban de preferencia sobre otros, a excepción de los fiscales y eran administrados de tal manera que su fondo aumentaba por lo general, la causa de su desaparición se debió a fines políticos que afectaron la vida nacional.

La subsistencia y prosperidad de la Institución se debía al cobro de los adeudos y a la confianza depositada en los que se encargaban de esta, ya que tenían una honrada y cuidadosa administración municipal.

El crédito y previsión que daban eran en beneficio de los menesterosos; pero sin destruir en ellos la idea de responsabilidad, ni la dignidad del trabajo, base de todo progreso positivo.

b).- Las Cofradías.

Estas Instituciones eran sociedades formadas por un culto religioso, tenían un santo patrono, las había de diferentes categorías, como profesionales, empleados de gobierno, albañiles, panaderos, sastres, etc.

Dicha Institución trataba asuntos de beneficencia y de ayuda; lo mismo que organizaba fiestas con motivos religiosos, cívicos y algunas veces llegaron a tomar participación en asuntos de interés general.

Los créditos a favor del posito gozaban de preferencia sobre otros, a excepción de los fiscales y eran administrados de tal manera que su fondo aumentaba por lo general, la causa de su desaparición se debió a fines políticos que afectaron la vida nacional.

La subsistencia y prosperidad de la Institución se debía al cobro de los adeudos y a la confianza depositada en los que se encargaban de esta, ya que tenían una honrada y cuidadosa administración municipal.

El crédito y previsión que daban eran en beneficio de los menesterosos; pero sin destruir en ellos la idea de responsabilidad, ni la dignidad del trabajo, base de todo progreso positivo.

b).- Las Cofradías.

Estas Instituciones eran sociedades formadas por un culto religioso, tenían un santo patrono, las había de diferentes categorías, como profesionales, empleados de gobierno, albañiles, panaderos, sastres, etc.

Dicha Institución trataba asuntos de beneficencia y de ayuda; lo mismo que organizaba fiestas con motivos religiosos, cívicos y algunas veces llegaron a tomar participación en asuntos de interés general.

En cuanto a disposiciones legales se formaron gremios, cuya finalidad fué la de reglamentar la producción y el pago de impuestos; los servicios que otorgaban estas organizaciones eran los siguientes: gastos de enfermedad, funerarios y servicios hospitalarios.

c) Cajas de Comunidad

Ya en los pueblos de nueva fundación regían las leyes españolas y tenían propios para los gastos de su administración, ésta Institución era de previsión, súbitamente organizada en beneficio de los naturales y en las que advierte el estudio con que se buscó la adaptación de las antiguas costumbres de los indios con las exigencias de la nueva cultura, en la cual se requerían gastos y atención para intereses generales del culto, de la enseñanza, cuidado y curación de enfermos, edificios de gobierno y previsión para los ancianos y desvalidos, asegurados públicos, caminos, regadío, crédito y fomento de la agricultura, etc., lo que al mismo tiempo daba a todos interés en el curso de la política local.

En la época de la colonia, estando Don Antonio de Mendoza en el Virreynato de la Nueva España, se hicieron grandes esfuerzos por educar a los indios en lo relativo a la previsión, creando las cajas de comunidad y el fondo de hospitales.

Concientemente no se había tomado un

camino para lograr el fin y sólo quedaría por investigar en los documentos de la época, para saber cual iba siendo la respuesta del indio a esa acción en el cumplimiento individual de sus compromisos. (27)

d) Los Montepíos

En nuestro país, durante la colonia existieron los montepíos, siendo el que más tradición tuvo el Monte de Piedad, - ahora Nacional Monte de Piedad -, fundado por Don Pedro de Terreros y Don Luis Saviñón, con quienes recurrían las clases populares, cumpliendo con ello una importante función social, ya que daba de hecho crédito abierto a la gente necesitada. (28)

2.2. EPOCA INDEPENDIENTE.

En esta etapa encontramos un antecedente de la jubilación en el discurso pronunciado por Don Francisco I. Madero, el 25 de abril de 1910, al aceptar la candidatura para la presidencia de la República, en la cual planteó que se presentaran las iniciativas de Ley convenientes para asegurar pensiones a los obreros mutilados en la industria, en las minas o en la agricultura, o bien pensionando a sus

(27) ESQUIVEL OBREGON, T., Apuntes para la Historia del derecho en México, Tomo I, Segunda edición, Editorial Porrúa, México 1984, págs. 384, 386. 513, 537 y 572.

(28) DIAZ LOMBARDO, Francisco G., El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, Textos Universitarios, UNAM, México - 1973, págs. 352 y 353.

familiares cuando éstos perdieren la vida en servicio de alguna empresa.

Anteriormente, en el años de 1824 en que se publicó nuestra primera Constitución, encontramos antecedentes históricos valiosos sobre la concesión de pensiones a los empleados del Estado, entre la primera legislación expedida por el gobierno de la República, figura el decreto del 11 de noviembre de 1824, que obligó al Estado a pagar pensiones a los funcionarios del Poder Ejecutivo, de Justicia y de Hacienda, liquidando definitivamente al viejo, obsoleto e inadecuado sistema de montepíos coloniales.

El 3 de septiembre de 1832 se reformó dicha Ley, haciendo extensivos los beneficios de las pensiones a las madres de los servidores públicos mencionados, y el 12 de diciembre de 1834, por Decreto Especial se extendió el derecho de pensión de vejez a los Cónsules mexicanos, estableciéndose la modalidad de pensiones también a los incapacitados en estado de invalidez.

Por Ley el 17 de febrero de 1837 y en casos de excepción se elevaron las pensiones al 100% del salario pero sólo se concedían por suprema vejez o invalidez absoluta.

El 20 de febrero de 1856 se promulgó un Decreto de Gobierno, surgiendo ya del ideario de la

Revolución de Ayutla, donde se concedió con el carácter de jubilaciones o compensaciones, una cantidad mensual a los empleados de correos, citando como razón los peligros a que continuamente estaban expuestos a manos de asaltantes.

Un año más tarde la Constitución Política en su fracción XXVI, consigno facultades al Congreso para conceder premios y recompensas por servicios prestados a la Nación o a la humanidad, lo que determinó en últimos términos que se sustituyeran las pensiones por derecho en pensión por gracia.

Al paso del tiempo el 1º de diciembre de 1916, Don Venustiano Carranza hizo entrega al Congreso Constituyente de Querétaro del Proyecto de Reformas Constitucionales, y al dirigirse a este organismo expresó:

"Con la responsabilidad de los empresarios para los casos de accidente, con los Seguros para los casos de enfermedad y de vejez, con todas estas reformas espera fundamentalmente el gobierno a mi cargo, que las Instituciones Políticas del país responderán satisfactoriamente a las necesidades sociales". (29)

Posteriormente con el presidente Don Alvaro Obregón, ondamente preocupado por la situación de los

(29) GARCIA CRUZ, Miguel, Bases Evolución, Importancia económica, Social y Política, págs. 48 - 50

trabajadores intentó liberarlos de la indigencia y mejorar su situación en los casos de edad avanzada o accidente de trabajo, ya que la incapacidad es un obstaculo para devengar un salario remunerativo y cuando ocurre la muerte del jefe de familia deja en la miseria a sus dependientes económicos.

Por lo tanto propuso que el Estado se encargara de buscar un equilibrio social, para atender esas necesidades se creó una contribución que pagarían los patronos, equivalente al 10% sobre todos los pagos hechos por concepto de salario, así se integraría una reserva económica que manejaría el Estado, destinada a satisfacer con toda oportunidad los derechos de los trabajadores.

El Estado suscribió el compromiso de establecer un porcentaje de los salarios, las prestaciones a las que tenían derecho los trabajadores, y se mencionaban los riesgos que serían motivo de compensación.

- a) Indemnización por accidente de trabajo en sus diversas modalidades.
- b) Jubilación por vejez, y
- c) Seguros de vida.

El General Don Alvaro Obregón siempre externó sus pensamientos en favor de los Seguros Sociales y desde entonces hizo un pronóstico que a través de la historia de México se va transformando en verdaderas profecías; el 10

de agosto de 1927 en calidad de candidato "Reeleccionista" en su discurso dirigido a los trabajadores, declaró:

"Estudien con todo interés la Ley de jubilaciones y del Seguro del obrero, y la acojan como una bandera social las clase trabajadoras de México. (30)

Posteriormente el movimiento obrero de México demandaba con justicia el establecimiento de un verdadero régimen del Seguro Social y se encontraba en el cumplimiento de la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional.

Emilio Portes Gil, conciente de la imprecisión y fallas básicas en el planteamiento constitucional, sustentó la tesis de que el precepto se limitaba a recomendar el fomento de la organización de aquellas Instituciones, a infundir e inculcar la previsión popular, pero no podía referirse al Seguro Social, ya que no existían cajas de Seguros propiamente dichas y en cambio, predominaban las cajas de ahorro, contrariamente al Seguro Social debería extenderse a todas las personas amparadas por un contrato de trabajo, para así protegerlas de los riesgos a que estaban expuestas, al quedar sin ocupación o se incapacitaban para

(30) GARCIA CRUZ, Miguel, Bases, Evolución, Importancia económica, Social y Política, págs 58 y 59.

podér obtener un ingreso normal dentro de su ocupación cotidiana.

Así transcurrió el tiempo y el presidente en su informe el 1º de septiembre de 1929, manifestó:

"La reforma al artículo 123, satisface una de las necesidades más apremiantes en beneficio de las clases trabajadoras del país".

El 6 de septiembre de 1929, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Reforma a la Fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, quedando de la siguiente forma:

"Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá Seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, accidentes, y otras con fines análogos". (31)

Para estructurar y complementar las ramas de que se ocupa el Seguro Social, poco se avanza en la Reforma Constitucional citada y simplemente se agrega la rama

(31) GARCIA CRUZ, Miguel, ob., cit., pp. 64 y 65.

podér obtener un ingreso normal dentro de su ocupación cotidiana.

Así transcurrió el tiempo y el presidente en su informe el 1º de septiembre de 1929, manifestó:

"La reforma al artículo 123, satisface una de las necesidades más apremiantes en beneficio de las clases trabajadoras del país".

El 6 de septiembre de 1929, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Reforma a la Fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, quedando de la siguiente forma:

"Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá Seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, accidentes, y otras con fines análogos". (31)

Para estructurar y complementar las ramas de que se ocupa el Seguro Social, poco se avanza en la Reforma Constitucional citada y simplemente se agrega la rama

(31) GARCIA CRUZ, Miguel, ob., cit., pp. 64 y 65.

de enfermedades, dándose una enumeración de los riesgos, todavía defectuosa e incompleta.

2.3. EPOCA CONTEMPORANEA.

Este punto lo analizaremos a partir de la creación del Seguro Social, proyecto del Licenciado Garcia Téllez, el cual se refería a la creación de un Instituto de Seguros Sociales de aportación tripartita, que incluía al Estado, a los trabajadores y a los patronos de éstos, ya que cubriría o prevendría los siguientes riesgos sociales:

- a) Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo;
- b) Enfermedades no profesionales y maternidad;
- c) Vejez e invalidez; y
- d) Desocupación involuntaria.

El Ejecutivo Federal formuló un proyecto de Ley del Seguro Social, estableciendo el Seguro para los riesgos más frecuentes en nuestras clases trabajadoras o económicamente débiles, como son las ya mencionadas, añadiendo la desocupación involuntaria, trazando un sistema razonable en la distribución, y fijando también un régimen democrático y expédito para el funcionamiento de la Institución del Seguro Social, a cuyo cargo estará la vigilancia de este importante servicio de utilidad pública.

Este proyecto fue la base principal en que se sustentó el elaborado cuatro años después, que consiguió el respaldo de la Cámara.

El General Lázaro Cárdenas promovió los trabajos previos y el General Manuel Avila Camacho debió encargarse de decretarla y mantener con firmeza la decisión de hacerla cumplir durante los primeros tiempos.

Así pues, hacia 1942 confluían todas las circunstancias favorables para que finalmente pudiera implantarse en México el Seguro. El interés de Avila Camacho por entender a las cuestiones laborales, ya se había manifestado desde el mismo día en que asumiera la Presidencia Nacional, la cual quedó encomendada a Ignacio García Téllez Secretario de Gobernación del régimen anterior, quien había dirigido los trabajos de redacción del último proyecto Cardenista de Ley del Seguro Social, atendiendo a la tónica del momento, la función principal a que debió dedicarse la naciente dependencia fue de limpiar asperezas y procurar la conciliación.

En 1940 el General Avila Camacho prometió que en caso de salir electo, en su primer año de gobierno debía llevar a cabo impostergablemente la expedición de la Ley del Seguro Social que cubriría los riesgos profesionales y sociales más importantes, y en cuya organización y administración tomaría intervención la clase obrera.

Al protestar como Presidente de la República, Avila Camacho reitera su compromiso de laborar con todo su entusiasmo, para mejorar las condiciones de trabajo de todos los mexicanos, y particularmente, para conseguir que un día próximo, las leyes de Seguridad Social protegieran a cada mexicano en las horas de adversidad, en la orfandad, en la viudez de las mujeres, en la enfermedad, en el desempleo, en la vejez, y en otras consecuencias que por la pobreza de la Nación se han tenido que vivir.

Proyectos previos e iniciativa presidencial de Manuel Avila Camacho; el 1º de febrero de 1941 empezó a trabajar dentro del Ministerio un departamento de Seguros Sociales, que poco después presentaba el titular del Ejecutivo, un documento en el que ponía a su consideración las siguientes conclusiones:

Que México era una de los pocos países que todavía contaba con una legislación sobre Seguridad Social.

Atendiendo a lo anterior, por Decreto de 2 de junio de 1941, apareció en el Diario Oficial del 18 del mismo mes, el Presidente de la República dispuso la integración de una Comisión Técnica que se había de dedicar a la realización de un proyecto de Ley de Seguros Sociales, basándose para eso en lo redactado por la Secretaría de Trabajo.

Después de un año de labor , la comisión había terminado "una Ley sencilla, sin propósitos irrealizables", la cual pasó al acuerdo del Presidente de la República, el 3 de junio de 1942. Según se hacia ver de una carta que acompañaba al proyecto, ésta tenía la importancia de concretar uno de los más altos objetivos de la Revolución Mexicana, tendiente a proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de los trabajadores y contribuir al cumplimiento de compromisos exteriores, de promesas gubernamentales y de un deber constitucional ineludible.

El gobierno mexicano tuvo un motivo para apresurar la conclusión de un plan nacional para el establecimiento del Seguro Social, fué el de las múltiples instancias que habían hecho a este respecto los diversos organismos internacionales encargados de atender a los problemas relacionados con los aspectos laborales.

Posteriormente el General Avila Camacho, anunció en su informe, que éste se encontraba ya completamente formulado, y se ilustró al público acerca de su contenido.

En la inauguración el Presidente quiso hacer hincapié, en la manera como el sistema propuesto correspondía a los requisitos de solidaridad nacional, afirmaba que el Seguro Social no era un acto creativo del

Estado en favor de los obreros, sino una forma equitativamente distribuida en cuanto a las aportaciones necesarias para su sostenimiento, de proporcionar seguridad lo mismo a los trabajadores frente a los riesgos de la vida, que a los empresarios ante las indemnizaciones que debían hacer al ocurrir accidentes imprevisibles.

El 11 de diciembre de 1942, Manuel Avila Camacho firmó en Palacio Nacional la iniciativa de Ley del Seguro Social que había de ser discutida por el Poder Legislativo, el Proyecto en cuestión contaba de 10 capítulos, dentro de los cuales estaban incluidos los seguros de invalidez, vejez, cesación y muerte.

Allí se definía al Seguro Social como un servicio público nacional, quedando señalado en la exposición de motivos que lo acompañaba, en ella hacía referencia a como era que el salario constituía la única fuente de la que los trabajadores obtienen los recursos indispensables para la subsistencia de ellos y de sus familiares, circunstancia por la cual el menor incidente que obligara a dejar de percibirlo o que repercutiera en una disminución suya, provocaba perjuicios trascendentales en la economía familiar.

El Seguro Social ante esa situación representaba una forma efectiva de protección al sueldo del obrero en los casos derivados de los riesgos propios de trabajo y de los más generales a los que siempre queda expuesta la vida humana.

El 31 de diciembre de 1942, con la firma del Presidente Manuel Avila Camacho y del Secretario de Trabajo Licenciado Ignacio García Téllez, el Poder Ejecutivo expidió la Ley del Seguro Social, y se publicó en el Diario Oficial el 19 de enero de 1943.

Presidencia de Miguel Alemán

(1946 - 1952)

El 30 de diciembre de 1947, se presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa del Presidente de la República, fechada el día anterior, relativa a algunos artículos de la Ley del Seguro, donde fundamentalmente trataba cambios propuestos, los cuales consistían en un aumento de los grupos de cotización, a modo de adecuarlos a los incrementos que se habían operado en los salarios mínimos, a fin de elevar congruentemente el monto de los subsidios y pensiones, tomando en cuenta el encarecimiento de la vida.

En su fundamentación el jefe de la Nación aludía a sus convicciones sobre la función social del Seguro convidando a la meditación sobre los hechos sociológicos que conducen al Estado a dictar normas de previsión que modifiquen o anulen los efectos desventurados de los riesgos que amenazan al trabajador, los comunes a todos los seres humanos, enfermedades, vejez, invalidez y muerte, y específicamente los siniestros derivados de toda actividad laboral, y no es ciertamente la tutela puesta a una clase

débil y desamparada la única razón que desempeña el Seguro Social, sino la más compleja que concierne a la defensa del valor social, mejoramiento y conservación de la humanidad.

Presidencia de Adolfo Ruíz Cortinez
(1952 - 1958)

En este sexenio se elevó en determinadas circunstancias el subsidio por incapacidad hasta la totalidad del sueldo, también se modificó al texto de la Ley lo referente a estados de invalidez de acuerdo con lo ya expuesto en los artículos 77 y 107 fracción VIII, contando con una amplia gama de prestaciones de índole médica, cultural, educativa y social para los asegurados.

Presidencia de Adolfo López Mateos
(1958 - 1964)

Este periodo se caracterizó por las reformas a la Ley en 1959, las cuales promovió el mismo Mandatario.

Su intención fundamental era crear los instrumentos adecuados para aumentar las prestaciones en dinero y mejorar los servicios otorgados por el Seguro.

Dentro del programa que siguió el gobierno en beneficio de las grandes mayorías nacionales, se

consideró un constante fortalecimiento de la Seguridad Social, tanto de las prestaciones como para extender sus beneficios a nuevos núcleos de la población.

Presidencia de Gustavo Díaz Ordaz
(1964 - 1970)

La reforma a la Ley del Seguro Social correspondiente a este período se originó en la iniciativa presentada por él, a la Cámara de Diputados con fecha 15 de diciembre de 1965, en la que proponía la modificación de varios artículos del ordenamiento entonces vigente, con el fin de ampliar el régimen entre los campesinos.

Presidencia de Luis Echeverría Álvarez
(1970 - 1976)

A menos de un mes de asumir la presidencia el 22 de diciembre de 1970, se dió terminación a un proyecto de reformas a la Ley del Seguro Social, dicha Iniciativa pretendía la modificación de 22 artículos del texto vigente, y, constaba además de tres transitorios.

Era conveniente emprender solamente las reformas indispensables para fortalecer la acción del Instituto, y atender necesidades indispensables.

La intención principal de los cambios era actualizar el contenido antiguo de la Ley, de acuerdo a las

nuevas circunstancias.

Se proponía crear nuevos grupos de cotización, lo mismo que el aumento de las pensiones otorgadas por el régimen al cual había de llegar para la cuantía mínima de la invalidez y vejez, a un trescientos por ciento con relación a los todavía vigentes que databan de 1959.

El Presidente Echeverría, sostenía que la sociedad industrial que México constituye, no podrá afianzarse ni progresar, sino mejorar el nivel de vida de los trabajadores; estaba seguro que una elevación en la calidad de vida de la clase trabajadora ayudaría a la larga en un aumento de producción.

Las nuevas circunstancias nacionales, motivaron que el Presidente Luis Echeverría, tras las reformas al Seguro Social en diciembre de 1970, se pensara en redactar un texto completamente nuevo para la misma. Según manifiesta el comienzo de la Exposición de Motivos de su proyecto de nueva legislación sobre la materia; fue en ese momento, cuando el jefe del Ejecutivo se había empezado a dar cuenta de lo indispensable que resultaba un ajuste en los mecanismos del sistema de una transformación para responder a los requerimientos actuales.

Los trabajos correspondientes a la composición del nuevo texto legal que debieron iniciarse desde los

nuevas circunstancias.

Se proponía crear nuevos grupos de cotización, lo mismo que el aumento de las pensiones otorgadas por el régimen al cual había de llegar para la cuantía mínima de la invalidez y vejez, a un trescientos por ciento con relación a los todavía vigentes que databan de 1959.

El Presidente Echeverría, sostenía que la sociedad industrial que México constituye, no podrá afianzarse ni progresar, sino mejorar el nivel de vida de los trabajadores; estaba seguro que una elevación en la calidad de vida de la clase trabajadora ayudaría a la larga en un aumento de producción.

Las nuevas circunstancias nacionales, motivaron que el Presidente Luis Echeverría, tras las reformas al Seguro Social en diciembre de 1970, se pensara en redactar un texto completamente nuevo para la misma. Según manifiesta el comienzo de la Exposición de Motivos de su proyecto de nueva legislación sobre la materia; fue en ese momento, cuando el jefe del Ejecutivo se había empezado a dar cuenta de lo indispensable que resultaba un ajuste en los mecanismos del sistema de una transformación para responder a los requerimientos actuales.

Los trabajos correspondientes a la composición del nuevo texto legal que debieron iniciarse desde los

primeros días de 1971, se agilizaron hacia el mes de septiembre de 1972, en cuyo período sesionario del Congreso, se pretendía presentar el proyecto terminado; el presidente dispuso que se analizara por parte del Instituto Nacional del Seguro Social y de la Secretaría del Trabajo y de la Presidencia. El anteproyecto fue comentado previamente por algunas Instituciones mundiales y regionales relacionadas con la Seguridad Social Interamericana, quienes manifestaron su confianza en la operatividad y en la validez de los cálculos actuariales de la norma sujeta a revisión.

Finalmente el 27 de enero de 1973, Luis Echeverría firmó la iniciativa de Ley del Seguro Social, remitiéndola a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión en un período extraordinario de sesiones que inició el 30 de ese mes.

No se perdía de vista que el régimen del Seguro Social se refería primordialmente a la protección de los trabajadores ante ciertas contingencias desgraciadas de la vida que pudieran impedirles seguir contribuyendo con su salario al gasto familiar.

La exposición de motivos hacía referencia a que la historia de las modificaciones a la Ley indicaba claramente el deseo de extender sus beneficios; la Iniciativa tenía por principales objetivos mejorar las prestaciones existentes e introducir otros, crear un nuevo ramo de

seguros, como el de guardería en beneficio a las madres trabajadoras, aumentar el número de asegurados; abrir la posibilidad de que nuevos sectores de la población se incorporaran voluntariamente al régimen obligatorio; establecer servicios de solidaridad social sin comprometer los derechos de los asegurados.

En cuanto a las novedades introducidas en el texto de la nueva Ley propuestas por el Ejecutivo consistían en lo siguiente.

Creación del grupo de cotización "W" que se sustituyeran términos "accidentes de trabajo" y "enfermedades profesionales" por el de "riesgos de trabajo" empleado por la Ley Federal de Trabajo; ampliación de los servicios médicos a los hijos de asegurados y pensionados que cursaban estudios, hasta los 21 y 25 años, respectivamente, mejoras en las pensiones que además deberían ser revisadas cada cinco años; creación de guarderías para los hijos de los trabajadores, etc.

El 4 de diciembre de 1974 fue firmada una Iniciativa relativa a la modificación de 19 artículos de la Nueva Ley del Seguro Social con el propósito fundamental de proporcionar atención médica a otros miembros del grupo familiar, así como de mejorar el monto de las pensiones económicas que se incrementarían además, con una cantidad anual concedida a títulos de aguinaldo.

Estas modificaciones surgieron sobre todo a inquietudes expresadas por el sector obrero y que atendiendo a ellos se había conseguido llevar al máximo dentro de las posibilidades económicas de la Institución, el beneficio para los asegurados y los derechohabientes del régimen en materia de posesiones.

Su publicación en el Diario Oficial, ocurrió el último día del año de 1974, debiendo entrar en vigor al día siguiente.

Presidencia de José López Portillo.

(1976 - 1982)

Durante el gobierno del licenciado López Portillo, se llevaron a cabo distintas modificaciones de la Ley del Seguro Social.

En tres ocasiones se modificó el artículo 168, relativo a la cuantía mínima mensual de las pensiones de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, la cual se fijó en 1976, en \$ 1600.00. y por último durante 1980, en \$ 2200.00.

Exponía López Portillo, que era necesario conforme al espíritu y a los objetivos fundamentales de la Seguridad Social, mejorar la cuantía de las pensiones por riesgo de trabajo, por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y consecuentemente, de las prestaciones en dinero

correspondiente a los beneficiarios.

Presidencia de Miguel de la Madrid

(1982 - 1986)

Apenas asumió su presidencia, remitió a las Camaras para su discusión numerosas iniciativas.

Entre tales proyectos estaban en importante lugar los relativos a la cuestión sanitaria, sobre todo elevar la salud a derecho constitucional de todos los mexicanos.

La última transformación sufrida por nuestra Ley del Seguro Social, muy de acuerdo como se ha visto siendo una de las preocupaciones centrales del actual régimen, va encaminada a la unificación de todos los esfuerzos nacionales pendientes a promover la salud de todos los habitantes del país. (32)

De la lectura de nuestro capítulo de antecedentes de la jubilación en nuestro país se desprenden sus primeros precedentes.

Esta se cío como una Institución

(32) Instituto Mexicano del Seguro Social, Cuarenta años de Historia 1943 - 1983, Editado por el I.M.S.S., págs. 15 -59.

tradicional y su principal objetivo fué prevenir males e infortunios de carácter público.

A través de su evolución tuvo diversas etapas, una de las iniciales de las cuales tenemos conocimiento se dedicaba a proporcionar ayuda a personas de escasos recursos con la seguridad de reintegro, este a su vez tomaba parte de regalías para la subsistencia de personas pobres y necesitadas.

Con el transcurso del tiempo obtuvo más fuerza y participo en asuntos de interes general considerandosele ya una institución.

Las primeras disposiciones legales que encontramos fueron los gremios, estos tenían la encomienda de hacer cumplir el pago de impuestos y otorgaban las siguientes prestaciones; gastos de enfermedad, funerarios y servicios hospitalarios.

Dichas asociaciones formaron parte de una nueva adaptación a las necesidades que iban surgiendo al transcurso del tiempo dejando atras sus vetustas costumbres.

Fué en la época independiente donde encontramos trascendentales iniciativas de Ley, convenientes para asegurar el futuro y bienestar de los trabajadores.

Y es así como al transcurso del tiempo se va transformando y mejorando la situación de los trabajadores, ya que a partir de entonces las prestaciones que se les proporcionaban ya no se les concedieron como un gesto filantrópico por parte de los patrones, sino como un empréstito que corresponde a quien ha proporcionado sus servicios durante determinado tiempo y la encontramos como una prestación obligatoria hacia el trabajador.

En la constante lucha del hombre y el desarrollo demográfico, la continua transformación de la sociedad y la creciente complejidad de las relaciones de trabajo lograron un verdadero resguardo hacia el trabajador.

Lo citado en este capítulo en relación a los antecedentes de la jubilación es con la finalidad de hacer patente la aplicación que ha tenido dicho dispositivo a partir de su promulgación y de las diferentes reformas que ha sufrido la misma en cada uno de los diversos sexenios desde su vigencia.

No obstante en nuestro país no existe la jubilación por Ley sino excepcionalmente la concedida a los trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que por lo general la jubilación es de orden contractual, sin embargo esta íntimamente ligada con los beneficios estatuidos en nuestra Carta Magna.

CAPITULO TERCERO

COMPARACION DE LA JUBILACION EN EL
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL
I.M.S.S., CON OTRAS LEYES.

- 3.1.- Contrato Colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 3.2.- Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores del I.M.S.S., (incluido en el mismo contrato)
- 3.3.- Régimen de Jubilaciones y Pensiones del I.M.S.S., (estatuto editado por el I.M.S.S.)
- 3.4.- Ley del I.S.S.S.T.E.
- 3.5.- Ley del Seguro Social
- 3.6.- Contrato Colectivo de Petroleos Mexicanos.
- 3.7.- Ley Federal del Trabajo

COMPARACION DE LA JUBILACION EN EL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO DEL I.M.S.S. CON OTRAS LEYES.

En este capítulo haremos un estudio a la jubilación conforme al Contrato Colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.), en comparación con otras leyes como son la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E), el Contrato Colectivo de Petroleos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, a través de este análisis notaremos las diferencias y similitudes existentes entre las mismas.

3.1. CONTRATO COLECTIVO DEL INSTITUTO
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Nuestro Contrato a estudiar contiene exclusivamente un capítulo destinado a las Jubilaciones y Pensiones, el cual nos establece en la cláusula 110 que se incorpora a éste el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, contenido en el Convenio del 7 de octubre de 1966 y el Reglamento fechado el 2 de abril de 1987.

Conviene las partes en que a partir de la fecha de la firma de este Contrato, quedan incluidos en el Régimen los convenios de 10 de abril de 1968, de 14 de marzo de 1969 y el 14 de julio de 1982 relativos al propio Régimen, así como el salario base para la pensión jubilatoria a que

alude el artículo 5º del expresado Régimen, las jubilaciones y pensiones otorgadas en los términos del mismo, se revisarán e incrementarán en el mes de cada año, en base a la capacidad económica del Instituto y con apoyo en los estudios económicos y actuariales que las partes realicen.

De esta manera encontramos en nuestro contrato que los trabajadores con 30 años de servicios en el Instituto sin límite de edad, que deseen jubilarse podrán hacerlo con la cuantía máxima que otorga el Régimen.

A las trabajadoras con 27 años de servicio, se les computarán 3 años más para efectos de jubilación.

Dentro del contrato encontramos una serie de disposiciones, con el propósito de conservar en el tiempo el valor de las pensiones y jubilaciones de los trabajadores con respecto a las percepciones netas de los trabajadores en activo de la misma categoría y años de servicio.

3.2. REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES PARA LOS TRABAJADORES DEL I.M.S.S.

Este Régimen en su primer artículo nos dice que es un estatuto que crea una protección más amplia y que reemplaza al Plan de Pensiones determinado por la Ley del Seguro Social en el Ramo de Invalidez, vejez, cesantía y muerte.

Artículo 2o.- El Régimen de Jubilaciones y Pensiones comprende obligatoriamente a todos los trabajadores de base y de confianza del Instituto.

Artículo.- 3o.- Las jubilaciones que se otorguen por años de servicio o por edad avanzada, así como las pensiones que se otorguen por invalidez, viudez u orfandad, las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que corresponden a la esposa o concubina, a los hijos y a los padres de los jubilados o pensionados, serán concedidas de acuerdo con las disposiciones de éste Regimen del Contrato Colectivo de Trabajo y de la Ley del Seguro Social que esten vigentes en la fecha de la concesión de estas prestaciones.

La suma de las pensiones ya mencionadas, tendrán como limite las cuantías máximas señaladas en las Tablas A, B, y C del artículo 4o. del presente Régimen.

Artículo 6o.- El trabajador que cumpla 60 años de edad y tenga reconocido un mínimo de diez años de antigüedad al servicio del Instituto, adquiere el derecho incondicional a la pensión por edad avanzada.

El trabajador que haya cumplido 60 años de edad y tenga reconocido un mínimo de 10 años de servicio al Instituto, podrá diferir el ejercicio de su derecho a la concesión de la pensión por edad avanzada, hasta los 65 años como máximo a solicitud del Instituto y con la anuencia del

trabajador y del sindicato. Por cada año de diferimiento del goce de la pensión por edad avanzada será aumentada su cuantía en uno por ciento del salario base.

Artículo 7o.- El trabajador con 30 años de servicio al Instituto sin límite de edad que desee su jubilación, podrá solicitarla con la cuantía máxima que fija la Tabla "A" del artículo 4o.

Artículo 8o.- Para los efectos de este Régimen, la invalidez no profesional se otorgará en los términos del artículo 128 de la Ley del Seguro Social y de acuerdo a lo establecido por el Contrato Colectivo de trabajo.

La invalidez proveniente de un riesgo de trabajo se otorgará en los términos de los artículos 48, 49, 50 y 52 de la Ley del Seguro Social.

Los artículos anteriores fueron citados por el Contrato Colectivo de Trabajo, y nos damos cuenta que omite la pensión de vejez, sin embargo la encontramos en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones en su artículo 8o, y nos cercioramos de que efectivamente dicho Régimen es un complemento del Contrato Colectivo del I.M.S.S.

Artículo 11.- Para la aplicación de dicho Régimen, el Instituto reconoce el número de años de servicios que le hayan prestado sus trabajadores a la fecha de la

iniciación de la vigencia de este Régimen, y los que hayan acumulado, computados en los términos de la cláusula 30 del Contrato Colectivo vigente, o sus equivalentes en lo futuro.

Artículo 21.- A las trabajadoras con 27 años de servicios se les computará tres años más para efectos de jubilación o pensión. Para los mismos fines a los trabajadores con 28 años de servios se les reconocerá dos años más de antigüedad en los términos del artículo 4º de este Régimen.

Artículo 22.- Las partes convienen que cuando los trabajadores, al momento de su jubilación tengan reconocido un mínimo de 15 años de antigüedad y ocupen una categoría de pie de rama, serán ascendidos a un rango superior inmediato, con el cual serán jubilados.

Artículo 23.- A los jubilados pensionados por invalidez no profesional o por invalidez profesional y a los pensionados por viudez y/u orfandad conforme al presente Régimen, se les otorgará un aguinaldo anual, equivalente a quince días de la pensión que se encuentra percibiendo. (33)

(33) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, Editorial Compañía Litográfica Rendón, México 1989, págs. 92, 507 - 517

3.3. REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES

Como ya habíamos dicho con anterioridad, es un estatuto que crea una protección más amplia y que complementa el Plan de Pensiones determinado por la Ley del Seguro Social en los Seguros de Invalidez, Vejez, Edad Avanzada y muerte en el Riesgo de Trabajo.

Las jubilaciones o pensiones que se otorguen conforme al presente Régimen comprenden, respecto de los trabajadores, su doble carácter de asegurado y de trabajador del Instituto. Este Régimen comprende obligatoriamente a todos los trabajadores del Instituto.

El complemento del mismo estará constituido por la diferencia entre el alcance que corresponda conforme a la Ley del Seguro Social, considerando asignaciones familiares y/o ayudas asistenciales y el que otorga el presente Régimen.

A continuación citaremos las distintas formas de jubilaciones y requisitos del susodicho.

PENSION POR EDAD AVANZADA

El trabajador que cumpla sesenta años de edad y tenga un mínimo de diez años al servicio del Instituto adquiere el derecho incondicional a la pensión ya mencionada,

éste podrá diferir el ejercicio de su derecho a la concesión de la pensión por edad avanzada, hasta los sesenta y cinco años. Por cada año de diferimiento del goce de la pensión citada, será aumentado su monto mensual en uno por ciento del salario base.

El trabajador que cumpla sesenta y cinco años de edad tendrá derecho al otorgamiento de la pensión de vejez siempre y cuando tenga un mínimo de diez años de servicio al Instituto.

PENSION POR AÑOS DE SERVICIO

Al trabajador con treinta años de servicio al I.M.S.S., sin límite de edad que desee su jubilación le será otorgada ésta con la cuantía máxima fijada en la Tabla "A" del artículo 4º del presente Régimen. El monto mensual de la jubilación se integrará con el importe que resulte de la pensión de vejez, sin el requisito de edad, incluyendo asignaciones familiares y/o ayuda asistencial conforme a la Ley del Seguro Social y el complemento de acuerdo al presente Régimen, hasta alcanzar el tope máximo que fija la mencionada Tabla del mismo artículo.

Esta jubilación también comprende respecto de los trabajadores su doble carácter de asegurado y de trabajador.

PENSION POR INVALIDEZ

En el artículo 10o. de este Régimen encontramos que el estado de invalidez se configura en los términos del artículo 128 de la Ley del Seguro Social y las cláusulas 41, fracción II y cláusula 57 del Contrato Colectivo de Trabajo.

El artículo 20 nos dice que las trabajadoras con 27 años de servicios se les computarán 3 años más para el efecto de anticipar su jubilación, con el porcentaje máximo de la Tabla "A" del artículo 4o. de éste Régimen.

Para los mismos fines a los trabajadores con 28 años de servicios se les reconocerán dos años más.

A las trabajadoras que al momento de generar el derecho a una pensión por invalidez o por riesgo de trabajo y que ocasionara como consecuencia la separación del trabajo y tenga reconocida una antigüedad de 27 años o más, se les bonificará el tiempo faltante para el solo efecto de aplicar el porcentaje máximo de la Tabla respectiva del artículo 4o del propio Régimen.

Para los mismos efectos a los trabajadores con 28 años se les bonificará el tiempo faltante para los treinta años.

En el artículo 21 encontramos que cuando los trabajadores al momento de la jubilación, pensión por edad avanzada, vejez, invalidez, riesgos de trabajo o muerte tengan reconocido un mínimo de 15 años de servicio y ocuparen una categoría de pie de rama, la jubilación o pensión será calculada considerando la jerarquía inmediata superior.

El artículo 24, nos indica que las jubilaciones y pensiones serán aumentadas en las mismas fechas y en los mismos porcentajes o cantidades en que por cualquier motivo se incrementen en forma general los salarios y prestaciones de los trabajadores en activo, en la forma y términos precisados en el artículo 5º del presente Régimen.

Las jubilaciones y pensiones que entraron en vigor antes del 16 de marzo de 1988, se incrementaran en las mismas fechas, y en los mismos porcentajes o cantidades en que se aumenten en forma general los sueldos y prestaciones de los trabajadores en activo, siempre y cuando no rebasen el monto mensual de la jubilación o pensión que les correspondería, conforme al presente Régimen.

Para aplicar dicho Régimen, el Instituto reconoce el número de años de servicios que le hayan prestado sus trabajadores a la fecha de la iniciación de la vigencia - este Régimen de Jubilaciones y Pensiones y los que vayan acumulando, computados en los términos de las cláusulas 30 y 41 del Contrato Colectivo de Trabajo o sus equivalentes en lo futuro.

La Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones, es la que se encarga de la vigencia y aplicación del Régimen, así como resolver las situaciones que se presenten para la aplicación del mismo y de su reglamento, y expedir los instructivos necesarios para su debida y expedita aplicación.

El multicitado Régimen de Jubilaciones y Pensiones forma parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo y será revisado de acuerdo a lo pactado en la cláusula relativa del propio Contrato. (34)

3.4. LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

Dicha Ley del I.S.S.S.T.E., se encarga de regular la jubilación de los trabajadores al servicio del Estado y al analizarla nos daremos cuenta de que existen diversos tipos de pensiones que benefician evidentemente a los Servidores Públicos, para esto es necesario que las pensiones otorgadas por el I.S.S.S.T.E., se asignen en base al derecho que adquieren los trabajadores, es decir pensiones justas que de alguna manera suplan el sueldo que el trabajador percibía al prestar sus servicios.

(34) REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, Editada por el I.M.S.S., México 1989
pág. 1 - 17.

A continuación empezaremos a estudiar las diferentes formas de pensiones que contempla nuestra Ley.

PENSION POR JUBILACION

Esta pensión se encuentra regulada en el artículo 60 de la ley del I.S.S.S.T.E., tal precepto establece que los trabajadores con 30 años o más de servicios y las trabajadoras con 28 años o más de servicios e igual tiempo de cotizar al Instituto, no importando la edad tendrán derecho al pago de una cantidad equivalente al cien por ciento del promedio básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha en que el o la trabajadora hayan causado baja en el servicio o que haya fallecido.

Para percibir esta pensión por jubilación es indispensable como requisito que el empleado preste sus servicios durante 30 años.

En el artículo 64 encontramos una disposición para calcular el monto de las cantidades de las pensiones la cual nos indica que la Ley tomará en cuenta el promedio del sueldo básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del trabajador o de su fallecimiento.

Consideramos que lo anteriormente impuesto por nuestra Ley es injusto, por que al exigir el

computo de treinta años para el trabajador o veintiocho años en el caso de las mujeres trabajadoras significa una gran parte de su vida, pues a quien ha laborado durante ese tiempo ya no se considera joven, sino deteriorado en su persona, con poca energía, y en la gran mayoría con padecimientos propios de su edad, de tal manera que no alcanza a cubrir sus necesidades con la retribución que le es asignada, por lo que hoy en día le es insuficiente para solventar los gastos básicos del individuo.

PENSION DE RETIRO POR EDAD Y
TIEMPO DE SERVICIO

Esta pensión se encuentra regulada por los artículos 61, 62 y 63 de la Ley del I.S.S.S.T.E., para que el Instituto la otorgue se requiere que los trabajadores hayan cumplido 55 años de edad y 15 años de servicio como mínimo e igual tiempo de cotizar al Instituto.

Cuando el trabajador hubiere laborado en varios empleos, el computo de los años de servicio se hará considerando uno solo de los empleos, se estimará por una sola vez el tiempo durante el cual haya tenido o tenga el interesado el carácter de trabajador.

Para determinar el monto de esta pensión, se estima el sueldo básico promedio que establece la Ley del I.S.S.S.T.E., en su artículo 64, así como la siguiente Tabla

de porcentajes.

TABLA DE PORCENTAJES

15 años de servicio.....	50%
16 años de servicio.....	52.5%
17 años de servicio.....	55%
18 años de servicio.....	57.5%
19 años de servicio.....	60%
20 años de servicio.....	62.5%
21 años de servicio.....	65%
22 años de servicio.....	67.5%
23 años de servicio.....	70%
24 años de servicio.....	72.5%
25 años de servicio.....	75%
26 años de servicio.....	80%
27 años de servicio.....	85%
28 años de servicio.....	90%
29 años de servicio.....	95%

Pudimos observar que los porcentajes se incrementan anualmente, hasta alcanzar un límite del 95%, el cual solo se conferirá al trabajador que haya laborado como máximo 29 años, esta Tabla es de aplicación general, ya que únicamente pide como requisito un límite de edad y un tiempo determinado de cotización al Instituto, sin especificar como en otros casos razón de sexo.

PENSION POR INVALIDEZ.

Esta pensión se otorga a los trabajadores

con inhabilitación física o mental, sufrida por causa ajena al desempeño de sus labores, que le impida desarrollar un trabajo adecuado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior.

En el artículo 67 de la ley del I.S.S.S.T.E., encontramos que para obtener esta pensión es necesario haber contribuido con las respectivas cuotas al Instituto cuando menos durante 15 años.

Esta disposición nos parece injusta ya que en el supuesto de que un trabajador como cualquiera otra persona esta expuesta a sufrir un accidente por lo cual padeciere algún tipo de incapacitación ya sea física o mental, que le impidiera la ejecución de sus actividades y no cubriere las cotizaciones establecidas en base al mencionado párrafo lo. del artículo 67, luego entonces el trabajador no tendría derecho a la pensión por invalidez, situación que nos parece errónea, toda vez que las imposibilitaciones sean involuntarias.

El derecho al pago de esta pensión comienza a partir del día siguiente al de la fecha que el trabajador cause baja motivada por la inhabilitación, y por otro lado es necesario satisfacer los siguientes requisitos:

1o.- Solicitud del trabajador o de sus representantes legales.

2o.- Dictamen médico que certifique la constancia del estado de invalidez.

Esta pensión se negará cuando el estado de inhabilitación sea consecuencia de un acto intencional del trabajador o bien se origine por algún delito cometido por el mismo, cuando la invalidez sea anterior a la fecha del nombramiento .

Esta pensión se anulara cuando el trabajador recupere su capacidad para el servicio.

PENSION POR CESANTIA EN EDAD AVANZADA

El artículo 82 de la Ley del I.S.S.S.T.E., establece que para obtener ésta pensión es necesario que el trabajador haya cotizado por lo menos 10 años al Instituto y que se separe voluntariamente del servicio el interesado, o que quede privado de trabajo remunerado después de los sesenta años de edad.

Esta pensión se calculará aplicando el promedio del sueldo básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja en el servicio, así como también se toma en cuenta la tabla de porcentajes que establece el artículo 83 de la Ley.

60 años de edad.....10 años de servicio...40%

61 años de edad.....	10 años de servicio...	42%
62 años de edad.....	10 años de servicio...	44%
63 años de edad.....	10 años de servicio...	46%
64 años de edad.....	10 años de servicio...	48%
65 años de edad o más....	10 años de servicio...	50%

Esto es, si un trabajador se separa del servicio o es privado de su trabajo después de los sesenta años, puede solicitar su pensión por cesantía en edad avanzada, siempre y cuando tenga como mínimo 10 años de cotizar para el Instituto, luego entonces su pensión se calculará en base al promedio del sueldo básico mencionado y al porcentaje que le corresponda según la edad que tenga en el supuesto de que el trabajador tuviere 62 años, se aplicará el porcentaje del 44% en su pensión, la cual se incrementará anualmente, basta que la persona cumpla 65 años, a partir de los cuales disfrutará del 50%.

Al trabajador que le sea otorgada una pensión por cesantía en edad avanzada, no podrá solicitar otra a menos que reingrese al Régimen obligatorio y reúna el número de cotizaciones que la Ley establece.

Como pudimos observar la Ley es inadecuada, ya que en el supuesto de tomar como porcentaje el 50% que es el más alto y que corresponde a los trabajadores que cuenten con 65 años de edad o más, de esta manera notamos que el monto que se deduce del supuesto anterior, es una

mínima cantidad que hoy en día no alcanza para cubrir los gastos primordiales de una persona.

Por lo anteriormente citado sugerimos se modifique el artículo 64 de la Ley con el objeto de tomar en cuenta el porcentaje al conceder esta pensión y el sueldo que perciban los trabajadores en el momento de darse de baja en el servicio, no el sueldo promedio que establece el precepto señalado.

PENSIONES QUE SE ORIGINAN CON LA MUERTE DEL TRABAJADOR

Estas pensiones se originan con el fallecimiento del trabajador, o bien con la muerte de un pensionado por jubilación, cesantía en edad avanzada, retiro por edad y tiempo de servicio o invalidez; de tal manera se generan las pensiones de viudez, concubinato, orfandad o ascendencia.

Las pensiones por causa de muerte se otorgan si el trabajador o pensionado fallecido por causas ajenas al servicio cotizó para el Instituto durante 15 años, o bien cuando hubiere cumplido 60 años o más y haber cotizado al I.S.S.S.T.E., 10 años como mínimo.

Para conceder alguna de estas pensiones por causa de muerte se toma en cuenta el promedio del sueldo

regulador que establece el artículo 64 de la Ley, así como la tabla de porcentajes que señala el artículo 63 o bien la tabla del artículo 83 en el caso de que el trabajador fallezca después de los sesenta años.

Al fallecer el trabajador los familiares disfrutaran de la pensión por causa de muerte según el orden que señala la Ley.

De tal manera encontramos que tendrán preferencia la esposa que le sobreviva al trabajador, y en caso de existir hijos en concurrencia de ellos, en segundo lugar y a falta de la esposa tendrá derecho la concubina del trabajador o pensionista fallecido, así como los hijos producto de tal concubinato entre ambos, en tercer lugar podran hacer exigible la pensión el esposo superstite de la trabajadora o pensionada, así como los hijos en concurrencia con el esposo, o bien en forma separada cuando éste último sufra una incapacidad o fuera mayor de 35 años y hubiere dependido económicamente de la trabajadora o pensionada fallecida.

En el supuesto de que nó existiera esposa o esposo, hijos, concubina, (rio), la pensión se entregará entonces a los familiares ascendientes del trabajador que fallece, teniendo preferencia la madre a el padre conjunta o separadamente y en ausencia de estos últimos tendrán derecho los demás familiares ascendientes, siempre y cuando hubieren

dependido económicamente del trabajador que dio origen a la pensión durante los cinco años anteriores a la muerte del trabajador o pensionista.

Por otra parte, para que el Instituto otorgue pensiones por causa de muerte a los hijos del trabajador que le originó, se requiere que los mismos se encuentren en cualquiera de los supuestos siguientes:

- a).- Ser menores de 18 años
- b).- Mayores de 18 años y hasta los 25 siempre y cuando se encuentren realizando estudios medios o superiores, en Planteles Oficiales o reconocidos y que no tengan trabajo remunerado.
- c).- Que se encuentren incapacitados, no importando su edad.

De tal forma que para que una concubina tenga derecho a recibir pensión por causa de muerte, la Ley señala que dicha persona debe haber procreado hijos con el trabajador o pensionista, o bien haber vivido con él en forma permanente los últimos cinco años inmediatos a la muerte del trabajador.

Sin embargo, si al ocurrir la muerte de éste último existieran varias concubinas, la Ley señala que

ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión, de acuerdo a lo estipulado por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado.

La cantidad total que le corresponda a los familiares del trabajador o pensionado que fallece se debe dividir en partes iguales.

3.5. LEY DEL SEGURO SOCIAL

Al iniciar el estudio de las pensiones que nos concede esta Ley empezaremos por el Seguro de Invalidez.

SEGURO DE INVALIDEZ

El presente protege al trabajador que se halle imposibilitado completa o parcialmente y esté impedido para devengar parte de su sueldo o la totalidad del mismo, dicho seguro se caracteriza por proporcionar servicios médicos para procurar la recuperación del trabajador inválido.

La invalidez legalmente es un riesgo social, una desgracia creada por la colectividad, a la cual está expuesta cualquier persona, por lo que el Estado obligatoriamente auxiliará a los inválidos y así evitar que queden privados de lo necesario para sobrevivir de la mejor

manera posible, esta invalidez no es producida por accidentes y enfermedades de trabajo forzosamente, más bien por razones de orden técnico administrativo debe incluirse en el Seguro de ancianidad considerándose como vejez prematura.

SITUACIONES DE INVALIDEZ

Las condiciones que debe reunir un sujeto asegurado para estimar que se encuentra en esta situación son las siguientes:

- a) Que la enfermedad o accidente que la provoque no tenga como origen un riesgo de trabajo.
- b) Que se encuentre imposibilitado para procurarse un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior.
- c) Que pueda obtener cuando menos, una remuneración superior al cincuenta por ciento de la que reciba un trabajador sano, con similar capacidad, categoría y profesión.

Por otro lado la Ley da un elemento objetivo para determinar el estado del asegurado, conforme a la imposibilidad de continuar en el desempeño de una labor similar a su ocupación anterior que motivó su incorporación

al Régimen del Seguro, y aquí la Ley toma en cuenta la capacidad, la formación profesional y la ocupación anterior.

De tal manera que si el accidente afecta considerablemente o impide apreciar su formación profesional y adecuar la posibilidad de un nuevo trabajo, basándose en su ocupación anterior y en la remuneración podrá estarse frente a un estado de invalidez.

El Instituto esta obligado a otorgar la pensión siempre y cuando se comprueba la existencia con base de alguno de los siguientes elementos:

- a) La condición de los propios compañeros de trabajo.
- b) Las relaciones del Seguro Social donde consten categoría y formación profesional.

Para gozar de esta prestación de Seguro de Invalidez el asegurado debe haber cotizado un mínimo de 150 semanas de cualquier forma sin necesidad de término.

El Instituto otorgará el total o parte de la pensión a los familiares del asegurado mientras dure el estado de invalidez.

Las prestaciones a que tiene derecho el

asegurado son las siguientes.

Médicas.- En cuanto a enfermedades y
maternidad

En dinero.- La cual se refiere a la
temporal y a la definitiva
integrada con la cuantía básica
y los incrementos.

El derecho a recibir el monto de la pensión se inicia el día en que se produzca el accidente o se manifieste la enfermedad, o si no puede fijarse el día desde la fecha de la presentación de la solicitud, el Instituto estime necesario que los asegurados que soliciten la pensión de invalidez se sometan a una investigación de carácter médico, social y económico, que el mismo estima indispensable para comprobar su estado

Los asegurados que provoquen intencionalmente su invalidez de acuerdo con otra persona o por sí, perderán el derecho a disfrutar de su pensión.

El cálculo para esta pensión se hará con los mismos conceptos que para la vejez, de acuerdo a lo estipulado por la Ley del Seguro Social.

JUBILACION POR CESANTIA EN EDAD AVANZADA

Nuestra legislación aporta una idea de lo que para sus efectos se entiende por cesantía en edad avanzada: "quedar privado de trabajo remunerado después de los sesenta años de edad", artículo 143 de la Ley del Seguro Social, corresponde a un Seguro de desempleo y fija como requisito un mínimo de quinientas cotizaciones semanales, aproximadamente diez años de cotizar y tener más de sesenta años de edad, el asegurado tiene derecho además de la pensión a recibir asignaciones familiares, ayuda asistencial y médica.

El asegurado gozará de su pensión cuando cumpla con los requisitos anteriormente citados, siempre y cuando este privado de un trabajo remunerado, no así un técnico y un profesionista ya que estos pueden continuar trabajando por su cuenta, sin incorporarse al Seguro Social pudiendo gozar de su pensión de cesantía.

El cálculo de la pensión se efectúa conforme a la edad del asegurado, y a la resultante corresponde el equivalente de su pensión.

EJEMPLO:

60 años..... 75%

61 años.....80%

62 años.....85%

63 años.....90%

64 años.....95%

Al hacer el cálculo se tomará en cuenta la edad del asegurado, una vez dado de baja del régimen del Seguro obligatorio, éste solicitará su pensión conforme a sus intereses y conveniencia.

Concedida esta pensión no se tendrá derecho a ninguna otra, solo en caso de que tal pensionado regrese al régimen de asegurado y es como se originará otra pensión o modificación a su favor siempre y cuando se encuentre en el supuesto de la Ley del Seguro Social.

PENSION POR VEJEZ

Legalmente no se establece un concepto de vejez por que los signos que implica varían según las condiciones de la persona, resulta más correcto hablar de edad y tiempo de servicio como elementos objetivos, sin prejuzgar la condición del asegurado, este seguro de vejez se le concede a la persona que tenga una edad mínima de sesenta y cinco años y quinientas semanas de cotización, aproximadamente diez años en el Seguro Social.

Dicha pensión se generará a partir del

dija en que el asegurado cumple con los requisitos mencionados, de ninguna manera puede obligarse al asegurado a retirarse del trabajo ya que se consigna como una facultad otorgada al mismo, se requiere de previa solicitud y se cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, el asegurado tiene derecho a recibir además de la pensión ciertas asignaciones familiares para su conyuge o concubina e hijos, a falta de estos, para los padres que dependan económicamente de ellos, cuando no exista persona que genere derecho a asignación se concederá ayuda asistencial hasta de un 15% del monto de la pensión, para que pueda contar con una persona que lo atienda, y conservará su derecho a recibir prestaciones y asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica sin limitación.

PENSION POR MUERTE

En este punto señalaremos que es necesario que la causa sea ajena al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional, se le otorgará la pensión a los beneficiarios del asegurado, puede tratarse de un riesgo de trabajo, fallecido por un motivo diverso, la aplicación analógica es permisible en cuyo caso no este claramente especificado en la Ley.

Los artículos 149 y 151 de la Ley del Seguro Social contempla los siguientes supuestos:

- a) La muerte de un asegurado (art. 149)

- b) La muerte de un pensionado por invalidez o cesantía en edad avanzada (art.149)
- c) La muerte de un pensionado por incapacidad permanente, entre esto deriva de un riesgo ajeno al estado de incapacidad con un mínimo de 150 semanas cotizadas. (art. 151)
- d) A la muerte de un pensionado por incapacidad permanente o total, provocada por causa ajena a un riesgo de trabajo, que no hubiere cotizado con el requisito anterior, sus beneficiarios obtendrán la pensión si de la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años.

Las pensiones corresponden a viudez, orfandad y ascendientes, según lo dispuesto por la Ley del Seguro Social.

3.6. JUBILACIONES CONFORME AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS

El Contrato Colectivo de Petroleos Mexicanos en su capítulo décimo sexto, cláusula 148, nos establece que serán incluidas en las cláusulas relativas a este

Contrato los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos, así como también nos señala que es obligación del patrón jubilar a sus trabajadores por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas:

JUBILACION POR VEJEZ

Los trabajadores que acrediten tener 25 años de servicio y cincuenta y cinco años de edad, tendrán derecho a una pensión pagadera semanal, quincenal o mensualmente, se le calculará tomando como base el 80% del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de dichos puestos, salvo que el puesto de planta lo haya adquirido 120 días antes de la fecha de su jubilación, en cuyo caso se tomará como base el salario ordinario del puesto que desempeñaba para establecer su pensión jubilatoria, por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 25, la pensión se incrementará en un cuatro por ciento hasta llegar al cien por ciento como máximo.

En caso de que el trabajador acreditare treinta años o más de servicios, la base para fijar la pensión será el salario del puesto de planta que tenga asignado el trabajador al ser jubilado, siempre y cuando acredite tener el interesado cincuenta y cinco años de edad

como mínimo, si se acreditan treinta y cinco años o más de servicios sin límite de edad, se tomará como base para fijar la pensión el salario del puesto de planta que tenga en el momento de obtener su jubilación.

En este último caso y en el de treinta años o más, con cincuenta y cinco o más de edad, el patrón tendrá la facultad de jubilar al trabajador y este la obligación de aceptarla, previo acuerdo con el sindicato.

JUBILACION POR INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO.

Los trabajadores afectados de incapacidad permanente derivada del riesgo de trabajo del 70% de la total en adelante, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten haber alcanzado cuatro años de servicios cuando menos, la pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 40% del promedio del salario ordinario que hubiera disfrutado en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto.

Por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los cuatro, la pensión jubilatoria se incrementará en un cuatro por ciento hasta llegar al cien por ciento como máximo.

Los trabajadores afectados de incapacidad

parcial permanente derivada de riesgo de trabajo dictaminada por los médicos del patrón que los imposibilite para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta y que en los terminos de la cláusula 137 no acepta su reacomodo en otro cuyas actividades puede desempeñar, gozarán de la pensión siempre y cuando acrediten haber alcanzado veinte años de servicios como mínimo.

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

Cuando el trabajador incapacitado sólo tenga 17 años con ocho meses o más, pero menos de 20 años de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado el término de espera señalado en la cláusula 137 de este contrato. En los casos de riesgo de trabajo que incapaciten a los trabajadores para desempeñar sus labores, el patrón deberá pagarles salarios íntegros y demás prestaciones mientras subsista la imposibilidad de trabajar; y el tiempo necesario para completar los citados veinte años. (35)

(35) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CELEBRADO ENTRE PETROLEOS MEXICANOS, Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA, Oficina de Servicios Internos, Sección Máquinas IBM., México 1988, págs. 164 - 170

Estas jubilaciones serán adicionales a las indemnizaciones por riesgo de trabajo derivados de incapacidades permanentes, que la Institución acepta pagar en los términos específicos de este Contrato.

JUBILACION POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL
TRABAJADOR DERIVADA DE RIESGO NO PROFESIONAL

Los trabajadores que justifiquen estar incapacitados permanentemente para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta, por causa de riesgo no profesional, tendrán derecho a ser jubilados, siempre que acrediten un mínimo de veinte años de servicios, la pensión se calculará tomando como base el 60% del salario ordinario del último puesto de planta; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los veinte, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4%, hasta llegar al 100% como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado sólo tenga 17 años 8 meses o más, pero menos de 20 de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado el término de espera señalado en la cláusula 136 -ochocientos cincuenta días sin pérdida de antigüedad-, el tiempo necesario para completar los requisitos de 20 años.

Los porcentajes de jubilación a que se refiere esta cláusula, serán incrementados con el 1% por cada trimestre de servicios excedentes de los años completos, en

la inteligencia de que por fracciones menores de un trimestre se aplicará en un uno por ciento, y por fracciones mayores lo que corresponda.

Además en concepto de ayuda para despensa, se entregará al trabajador jubilado la suma determinada mensual que se pagará mediante la entrega de cupones que amparen dicha suma, para adquirir mercancías en las tiendas de consumo del Sindicato. En los casos en que no exista tienda de consumo en el centro de trabajo, o en el lugar de residencia o cercana a éstos, donde el jubilado cobra su pensión, se adicionará el importe de ésta con una cantidad mensual como ayuda de despensa.

Independientemente del otorgamiento de la pensión jubilatoria, el patrón entregará al interesado una prima de antigüedad por sus servicios prestados, de doce días de salario por cada año de antigüedad acreditada, por cada mes que exceda el último año de servicios, se acreditará el importe de un día de salario ordinario.

Se conservarán las pensiones jubilatorias incrementadas con una cantidad diaria en los términos de los convenios existentes, por concepto de servicio médico y en ese caso, el trabajador jubilado tendrá derecho a renunciar a ésta compensación en efectivo, para recibir la atención médica de conformidad con lo establecido por éste contrato.

Cuando fallezca un jubilado, el patrón

pagará una pensión post-mortem calculada sobre la pensión jubilatoria que recibía el fallecido, al o a los beneficiarios que más adelante se precisan, de acuerdo con los porcentajes consignados en las siguientes opciones:

PENSION TIPO	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	2	100%
más	1	70%
"B"	4	85%
"C"	5	75%
"D"	7	65%

Para tal efecto el jubilado deberá escoger, en las formas especiales que le proporcionará el patrón al momento de jubilarse y que anexará a la orden de pago de pensión, la que mejor le convenga y señalará a sus familiares como beneficiarios para que perciban por lo menos el 50% de la pensión post-mortem, y podrá disponer libremente del otro 50%.

Cuando carezca de familiares dispondrá libremente del 100% y designará a los beneficiarios que considere conveniente.

En caso de que el jubilado no hubiere designado beneficiarios el patrón pagará el 100% de la pensión a los familiares registrados en el censo médico.

A falta de alguno de estos, el patrón

pagará una pensión post-mortem calculada sobre la pensión jubilatoria que recibía el fallecido, al o a los beneficiarios que más adelante se precisan, de acuerdo con los porcentajes consignados en las siguientes opciones:

PENSION TIPO	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	2	100%
más	1	70%
"B"	4	85%
"C"	5	75%
"D"	7	65%

Para tal efecto el jubilado deberá escoger, en las formas especiales que le proporcionará el patrón al momento de jubilarse y que anejará a la orden de pago de pensión, la que mejor le convenga y señalará a sus familiares como beneficiarios para que perciban por lo menos el 50% de la pensión post-mortem, y podrá disponer libremente del otro 50%.

Cuando carezca de familiares dispondrá libremente del 100% y designará a los beneficiarios que considere conveniente.

..

En caso de que el jubilado no hubiere designado beneficiarios el patrón pagará el 100% de la pensión a los familiares registrados en el censo médico.

A falta de alguno de estos, el patrón

pagará la pensión a las personas que demuestren su dependencia económica ante las autoridades competentes, cuando fallezca el trabajador jubilado se les proporcionará atención médica a los citados dependientes económicos, después del deceso de aquel hasta por siete años.

Petroleos Mexicanos se obliga a pagar a sus jubilados o a los trabajadores que en lo futuro se obliguen, un aguinaldo anual equivalente al importe de cuarenta días de la pensión jubilatoria de que disfruten o la proporción que corresponda.

El pago de aguinaldo deberá hacerse entre el primero y el quince de diciembre de cada año, los ejercicios anuales para el pago de esta prestación se computarán del primero de diciembre de un año al treinta de noviembre del año siguiente.

Después de los veinte años de servicios computados en los términos de este contrato, el patrón sólo podrá separar a sus trabajadores por causas infamantes, debidamente comprobadas, y todos los demás casos sólo podrá corregirlos disciplinariamente de acuerdo con lo establecido en este contrato. (36)

(36) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CELEBRADO ENTRE PETROLEOS MEXICANOS, Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA, Ob-Cit., págs. 170 - 172.

3.7. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En este ordenamiento legal el cual tiene por objetivo regular las relaciones obrero-patronales y a pesar de constituir una protección social para los mismos, no encontramos estipulada la jubilación, Únicamente hace referencia a ella en algunos casos y no precisa una norma general para ser otorgada por el patrón a aquellos trabajadores que por cuestiones de antigüedad laboral o por edad y estando en precarias condiciones se encuentran en la necesidad de depender de ella.

Por otro lado encontramos que es la Suprema Corte de Justicia de la Nación quien se encarga de subsanar dicha omisión y nos proporciona diversas Tesis y Jurisprudencias que se refieren en concreto a la jubilación, de las cuales citaremos las más importantes para nosotros y que son las siguientes:

Jubilación. La jubilación institución reconocida en los Contratos Colectivos, representa una obligación del patrón de otorgarla cuando un trabajador reúne los requisitos contractuales establecidos al efecto, por lo que hasta que satisfaga dichos requisitos debe otorgársele la pensión jubilatoria y no antes por tener todavía el carácter de trabajador, y, si en la fecha

consideró que había nacido su derecho no lo ejercitó, al no hacerlo hubo consentimiento de su parte que continuara vigente la relación laboral entre él y la empresa y por ello sólo a tener derecho a percibir su salario que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado; pero de ninguna manera este trabajador tiene derecho a que cuando el considere que debe jubilársele y siga trabajando, se le tenga que pagar por ese tiempo laborado como jornada extraordinaria a que se refieren los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del trabajo, toda vez que esto solo tiene lugar cuando hay aumento en las jornadas máximas señaladas por la Constitución, la Ley o las señaladas en el Contrato.

Ejecutoria: Informe 1978, 2ª Parte, 4ª Sala, pp. 30 y 31. A. D. 900/78. U.

Precedente: A. D. 3423/43, Manuel Guevara. 29 de noviembre de 1943. U.

Jubilación, es imprescriptible el derecho a la. En atención a que la jubilación constituye una compensación a los esfuerzos desarrollados durante determinado tiempo por el trabajador, en beneficio de la empresa, y a que, una vez llenados los requisitos contractuales, el derecho a ella pasa a formar parte del patrimonio del trabajador, mientras subsista, tal derecho debe juzgarse imprescriptible.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte,

4ª Sala, Tesis 128, p.133.

Jubilación, integración de la pensión. La jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino en algunos de los contratos colectivos de trabajo; consecuentemente, las bases para fijar la pensión no deben buscarse en la Ley, sino en las determinaciones o cláusulas relativas de esos contratos.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 129, p.129, pp 133 y 134.

Jubilación, monto de la. El derecho a que se cuantifique correctamente, es imprescriptible. La Jubilación constituye la obligación que merced a lo estipulado en un contrato adquieren los patrones para seguir satisfaciendo sus salarios a los trabajadores que les han servido durante los lapsos que se estipulen en tales contratos, salarios que deben entenderse como una compensación por el desgaste orgánico sufrido a través de los años por tales trabajadores; así mismo debe comprender la incapacidad que a los mismos les ha producido el transcurso del tiempo, y satisfechas las condiciones establecidas por el contrato, el trabajador adquiere el derecho de que se le paguen las pensiones relativas precisamente conforme a lo pactado, pasando a formar parte de su patrimonio el derecho de percibir las; y a su vez los

4ª Sala, Tesis 128, p.133.

Jubilación, integración de la pensión. La jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino en algunos de los contratos colectivos de trabajo; consecuentemente, las bases para fijar la pensión no deben buscarse en la Ley, sino en las determinaciones o cláusulas relativas de esos contratos.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª _ Sala, Tesis 129, p.129, pp 133 y 134.

Jubilación, monto de la. El derecho a que se cuantifique correctamente, es imprescriptible. La Jubilación constituye la obligación que merced a lo estipulado en un contrato adquieren los patronos para seguir satisfaciendo sus salarios a los trabajadores que les han servido durante los lapsos que se estipulen en tales contratos, salarios que deben entenderse como una compensación por el desgaste orgánico sufrido a través de los años por tales trabajadores; así mismo debe comprender la incapacidad que a los mismos les ha producido el transcurso del tiempo, y satisfechas las condiciones establecidas por el contrato, el trabajador adquiere el derecho de que se le paguen las pensiones relativas precisamente conforme a lo pactado, pasando a formar parte de su patrimonio el derecho de percibir las; y a su vez los

patrones adquieren la obligación de cubrírse las; o, en otras palabras, como ya lo ha sostenido en numerosas ejecutorias la Cuarta Sala, esta pensión se equipara a la renta vitalicia; de allí que cuando los patrones cuantifican la pensión en cantidad inferior a la que se estableció contractualmente, y los obreros la aceptan de esa forma, no quiere decir esto que los trabajadores carezcan de acción para exigir en cualquier tiempo la modificación, ya que tales pensiones son de tracto sucesivo, debido a su vencimiento periódico; en tal virtud, no serán procedentes las acciones para exigir diferencias que no se hicieron valer dentro de un plazo, pero si lo son aquellas comprendidas dentro de este período; y, además las subsiguientes que aún no se hubiesen vencido, pueden ser motivo de acción por parte del trabajador.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte Cuarta Sala, Tesis 130, pp. 134 y 135.

Jubilación, percepciones que no forman parte del salario en caso de. Las pensiones jubilatorias constituyen un acto voluntario de los patrones por lo que si no se obligan en forma expresa a incluir dentro de su monto determinadas percepciones, no pueden formar éstas parte en esos casos del salario ordinario del trabajador, para efectos de la jubilación.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 131, p 136.

Como pudimos notar la Ley Federal del Trabajo es general ya que nos remite específicamente a los Contratos Colectivos, esta Ley no puede ser casuística, por tal motivo da mayor protección al trabajador.

La jubilación es imprescriptible por constituir una compensación a los esfuerzos desarrollados durante determinado tiempo por el trabajador, en beneficio de la empresa.

En cuanto a las diferencias que se dan en nuestras leyes una la encontramos en el Contrato Colectivo del I.M.S.S., ya que este no hace alusión a la pensión de vejez.

Sin embargo como ya lo habíamos mencionado el Régimen de jubilaciones es un complemento del Contrato Colectivo del I.M.S.S., y es aquí donde la encontramos estipulada.

Otra diferencia entre nuestras leyes citadas es la pensión por vejez, ya que no la menciona la Ley del I.S.S.S.T.E.

También encontramos que legalmente no existe un concepto para determinar la vejez, ya que los signos que implica varían según las condiciones de cada

Como pudimos notar la Ley Federal del Trabajo es general ya que nos remite específicamente a los Contratos Colectivos, esta Ley no puede ser casuística, por tal motivo da mayor protección al trabajador.

La jubilación es imprescriptible por constituir una compensación a los esfuerzos desarrollados durante determinado tiempo por el trabajador, en beneficio de la empresa.

En cuanto a las diferencias que se dan en nuestras leyes una la encontramos en el Contrato Colectivo del I.M.S.S., ya que este no hace alusión a la pensión de vejez.

Sin embargo como ya lo habíamos mencionado el Régimen de jubilaciones es un complemento del Contrato Colectivo del I.M.S.S., y es aquí donde la encontramos estipulada.

Otra diferencia entre nuestras leyes citadas es la pensión por vejez, ya que no la menciona la Ley del I.S.S.S.T.E.

También encontramos que legalmente no existe un concepto para determinar la vejez, ya que los signos que implica varían según las condiciones de cada

persona.

Esta pensión de vejez es otorgada a quien ha cumplido 65 años de edad y 10 años aproximadamente de servicio según lo establecido en la Ley del Seguro Social a diferencia del Contrato Colectivo de PEMEX.

Este contrato proporciona la pensión a los trabajadores con 55 años de edad y 25 años de servicio.

En el Contrato Colectivo de Petroleos Mexicanos se estatuye que con 55 años de edad y 30 de servicio o más el patrón tiene la facultad de jubilar al trabajador y este la obligación de aceptarla, obteniendo una pensión pagadera semanal, quincenal o mensual, según convenga.

Aquí observamos que el trabajador no tiene opción para diferir esta pensión sino que es una obligación con la cual debe cumplir, ya que este al firmar su contratación lo pactó en su Contrato Colectivo de Trabajo.

Otra diferencia que encontramos en este Contrato es la jubilación por incapacidad permanente para el trabajo derivado de un riesgo no profesional ya que tendrán derecho a ser jubilados, siempre y cuando acrediten un mínimo de veinte años de servicio.

La pensión se calculará tomando como base el 60% del salario ordinario del último puesto de planta; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los veinte, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% hasta llegar al 100% como máximo.

Esta es otra diferencia existente en comparación con nuestras leyes ya mencionadas, ya que ninguna proporciona un porcentaje tal elevado como el presente.

Ahora bien, una diferencia del Contrato Colectivo del I.M.S.S., es que cuenta con ayuda asistencial y es un privilegio de sus trabajadores ya que se faculta a quienes no tienen familiares que generen derecho a asignación familiar. Esta ayuda asistencial consiste en un quince por ciento del monto de la pensión, para que pueda contar con una persona que atienda al trabajador que genera este derecho y que a su vez sigue conservando sus prestaciones y asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica sin limitación.

Otra diferencia que encontramos fué la proporcionalidad del aguinaldo, ya que normalmente equivale a quince días de pensión jubilatoria a diferencia de la cuantía que proporciona PEMEX; quien por su parte se obliga a pagar a sus jubilados un aguinaldo con paridad a cuarenta

días de pensión jubilatoria de que disfruten o la proporción que corresponda.

Una similitud que encontramos es en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones para los trabajadores del I.M.S.S., y en la Ley del I.S.S.S.T.E.

En la primera encontramos la pensión por edad avanzada la cual exige como mínimo 60 años de edad y 10 años de haber cotizado al Instituto, en cuanto a la Ley del I.S.S.S.T.E., la encontramos como cesantía en edad avanzada, marcando una igualdad de edad y años de cotización para ser otorgada, sin embargo no existe semejanza en la cuantía proporcionada por ambas.

Por último nos resta comentar que en nuestro país solo en unos cuantos Contratos Colectivos se ha obtenido la jubilación, y la encontramos excepcionalmente con una dimensión correspondiente al 100% del salario que ganaba el trabajador al jubilarse, incrementada en la misma medida en que aumentan los salarios de los trabajadores en activo.

CAPITULO IV

GENERALIDADES DE LA JUBILACION

- 4.1.- Cuantías de la Jubilación
- 4.2.- Salario Base
- 4.3.- Asignaciones Familiares
- 4.4.- Ayuda de Gastos de Defunción por muerte del Jubilado
- 4.5.- Prestaciones Posteriores a la Muerte del Trabajador, del Jubilado o Pensionado
- 4.6.- Pensión por Orfandad
- 4.7.- Aguinaldo
- 4.8.- De la liquidación a Familiares por Muerte del Jubilado

4.1. CUANTIAS DE LAS JUBILACIONES

En el presente capítulo haremos un estudio más a la jubilación, y en esta ocasión analizaremos otros aspectos como son la cuantía, la determinación de su monto, la ayuda asistencial y otras prestaciones como son las posteriores a la muerte del jubilado.

Iniciaremos nuestro estudio haciendo referencia en primer lugar a las cuantías de las jubilaciones y pensiones, la cual encontramos regulada en el artículo 4º del Contrato Colectivo de Trabajo del I.M.S.S.

Dicho precepto nos dice que las cuantías de las jubilaciones y pensiones se pagarán por quincenas vencidas y su monto se determinará con base en los siguientes factores.

- a).- Los años de servicios prestados por el trabajador al Instituto, y
- b).- El último salario que el trabajador disfrutaba al momento de la jubilación o pensión.

La aplicación de ambos factores se hará conforme a las siguientes tablas, las cuales comprenden con respecto a los trabajadores, su doble carácter de asegurado y de trabajador al servicio del Instituto.

Esta tabla abarca la jubilación por años de servicio, la pensión por invalidez y la pensión por riesgos de trabajo.

TABLA "A"

A.- Jubilación por años de servicio y por edad avanzada		B.- Pensión por Invalidez		C.- Pensión por riesgos de trabajo.	
número de años de <u>ser</u> vicio	cuantía quincenal de la <u>pen</u> sión en % del sala <u>rio</u> base.	número de años de <u>ser</u> vicio	cuantía quincenal de la <u>pen</u> sión en % del sala <u>rio</u> base	número de años de <u>ser</u> vicio.	cuantía quincenal de la <u>pen</u> sión en % del sala <u>rio</u> base.
				Hasta	
10	50	3 a 10	60	10 años	80.0
11	51	11	62	11	80.5
12	52	12	64	12	81.0
13	53	13	66	13	81.5
14	54	14	68	14	82.0
15	55	15	70	15	82.5
16	57	16	72	16	83.0
17	59	17	74	17	83.5
18	61	18	76	18	84.0
19	63	19	78	19	84.5
20	65	20	80	20	85.0
21	67	21	81	21	85.5
22	69	22	82	22	86.0
23	71	23	83	23	86.5
24	73	24	84	24	87.0
25	75	25	85	25	87.5
26	78	26	86	26	88.0
27	81	27	87	27	88.5
28	84	28	88	28	89.0
29	87	29	89	29	89.5
30	90	30	90	30	90.0

Al observar la pensión en la jubilación por años de servicio y por edad avanzada, notamos que con diez años de servicio como mínimo la cuantía quincenal de la pensión conforme al salario base es de 50% la cual irá aumentando en un uno por ciento, hasta los quince años que será de 55%, a partir de los dieciseis años, hasta los veinticinco años aumentará un 2% y su total será del 75%, a partir de los veintiseis años de servicio, hasta los treinta aumentará un 3% hasta llegar al 90% en su totalidad.

Como pudimos notar esta pensión es deficiente tomando en cuenta que el trabajador que pasa a ser pensionado por vejez al cumplir con los requisitos de diez años de servicio como mínimo y 65 años de edad, no se cuenta con la fuerza suficiente, por la razón de que a esta edad disminuyen considerablemente las facultades de las personas para procurarse un salario, y se estima que quienes llegan a esa edad han prestado servicios durante mucho tiempo y por lo tanto son merecedores a un descanso con el goce de una pensión digna por haber entregado parte de su vida al trabajo y por que para ellos es difícil encontrar nuevo empleo, ya que se requiere de personas más jóvenes y capacitadas.

En la pensión por invalidez la cuantía será de un 60% si se tiene de tres a diez años de servicio, la cual irá aumentando en un 2% hasta llegar a los veinte, a partir de los veintiun años de servicio la cuantía disminuye

en un 1% y seguira su aumento con el mismo porcentaje hasta cumplir treinta años de servicio en el cual su cuantía máxima es del 90%.

En esta pensión el legislador tuvo como intención principal proteger ampliamente al trabajador ya que para otorgar esta pensión no es forzoso que el accidente o enfermedad sea de origen profesional, pudiendo ser esta invalidez ocasionada por agotamiento físico o mental, o alguna otra imposibilidad que se pueda estimar de naturaleza permanente y evite procurarse mediante un trabajo proporcionado a sus fuerzas, capacidad y formación profesional u ocupación anterior una remuneración superior al 50% de la habitual que reciba un trabajador sano del mismo sexo, capacidad e igual categoría y con una formación profesional analoga.

Siendo así que para obtener la mencionada pensión los asegurados deberán sujetarse a una investigación de carácter médico, legal, social y económico que el Instituto estime necesario para verificar si existe el estado de invalidez, o en caso de que subsista facilitar servicios especiales de curación y readaptación con el objeto de obtener la recuperación de su capacidad para el trabajo.

En cuanto a la pensión por riesgos de trabajo solo aumenta en un .5% anual, ya que teniendo hasta

diez años de servicio el monto de la pensión será del 80%, hasta llegar a los treinta años laborados, el equivalente dará como resultado de la cuantía un 90% en total.

4.2. SALARIO BASE

El salario base que sirve para la determinación del monto de las cuantías de las jubilaciones y pensiones lo encontramos establecido en el artículo 5º del Contrato Colectivo del I.M.S.S., el cual nos indica que se formará con las percepciones contenidas en el mismo, que son: Sueldo tabular, Ayuda de renta, Antigüedad, Despensa, Horario discontinuo laborado durante cinco o más años y alto costo de la vida.

De esta manera consideramos como salario para los efectos del mismo el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios.

4.3. ASIGNACIONES FAMILIARES

Las asignaciones familiares forman parte de los derechos que tiene un trabajador pensionado o jubilado conforme al Régimen del Contrato Colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual es objeto de nuestro estudio, dichas asignaciones las encontramos preceptuadas en este contrato.

Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se otorgarán a los beneficiarios de los jubilados o pensionados por invalidez de la siguiente manera:

En primer término citamos a la esposa o concubina del jubilado o pensionado, la cual obtendrá el 15% de la cuantía de la pensión.

En segundo lugar nos referimos a los hijos del jubilado o pensionado, los cuales gozarán del 10% de la cuantía de la pensión si son menores de 16 años, a mayores, hasta los 25 años si demuestran estar estudiando.

Esta pensión se otorgará sin límite de tiempo cuando se demuestra que dichos descendientes están imposibilitados para trabajar, ya sea por enfermedad crónica, física o psíquica, se pagará hasta en tanto no desaparezca la inhabilitación.

Esta asignación correspondiente a los hijos se entregará a la persona o Institución que los tenga bajo su cargo directo, en el caso de no vivir con el pensionado, o a estos cuando lo soliciten al llegar a la mayoría de edad.

Si el jubilado o pensionado no tuviera esposa, ni hijos menores de 16 años o mayores de 16 años

estudiando, se concederá una asignación del 10 por ciento para cada uno de los padres del pensionado o jubilado si dependieran económicamente de él, estas asignaciones familiares se entregarán de preferencia al propio pensionado.

Si el jubilado o pensionado no tuviera cónyuge o concubina, hijos o ascendientes, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al 15 por ciento de la cuantía de su pensión. Igualmente se otorgará esta ayuda asistencial a la jubilada o pensionada que no tuviera hijos o ascendientes con derecho a la asignación familiar.

Estas asignaciones no se tomarán en cuenta para el cálculo de las pensiones de viudez, orfandad o ascendientes.

Se asignará ayuda asistencial al jubilado o pensionado con excepción de los últimos casos que citamos, así como a las viudas pensionadas, cuando su estado físico requiera ineludiblemente que lo asista otra persona de manera permanente o continua, con base en el dictamen médico que al efecto se formule, la ayuda asistencial consistirá hasta en un 20 por ciento de la pensión de jubilación, invalidez o viudez que se este disfrutando en los términos de nuestro multicitado Régimen.

4.4. AYUDA DE GASTOS DE DEFUNCION
POR MUERTE DEL JUBILADO.

Esta la encontramos estipulada en el artículo 13 del Contrato que estamos estudiando y nos dice que al fallecimiento del jubilado o pensionado se entregará con intervención del Sindicato, a la persona preferentemente familiar que presente la copia del acta de defunción y la cuenta de los gastos de funeral, el importe de cinco mensualidades de la pensión que disfrutaba el pensionado, independientemente de las prestaciones que para tal concepto otorgue la Ley del Seguro Social.

Esta pensión es extensiva a los pensionados por viudez, orfandad y ascendencia.

4.5. PRESTACIONES POSTERIORES A LA MUERTE
DEL TRABAJADOR, DEL JUBILADO
O PENSIONADO.

Nuestro contrato confiere las siguientes prestaciones a los beneficiarios del trabajador, jubilado o pensionado, al ocurrir su muerte:

- a) Pensión por viudez;
- b) Pensión de orfandad;
- c) Pensión de ascendientes; y

d) Ayuda asistencial a la pensionada por viudez en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule, asistencia médica a la esposa o concubina, a sus hijos menores de 16 años y a sus padres aún cuando estos no dependan ni vivan en el hogar de la persona que origine la pensión, así como asistencia médica-quirúrgica, obstétrica y farmacéutica que requieran; prestamos a cuenta de pensiones hasta por el equivalente de dos meses de las mismas, descontables en un plazo máximo de diez mensualidades sin que causen intereses.

Estas pensiones se concederán conforme a la tabla "B" del artículo 4º que con anterioridad citamos y a los porcentajes establecidos en este Régimen, bajo las siguientes normas:

Viudez.- La pensión que se le otorga a la viuda de un trabajador, un jubilado o un pensionado, será igual al 50 por ciento de la pensión que le correspondería a éste conforme a la tabla del artículo 4º, es decir si el trabajador pensionado o jubilado tenía laborados de 3 a 10 años, se le concederá un 30 por ciento, el cual aumentaría

en un 2 por ciento hasta llegar al cuarenta por ciento con 20 años de servicio, a partir de los 21 años laborados tendrá un 1 por ciento de aumento anual hasta llegar a los treinta años de servicio, los cuales recibirán un 45 por ciento de la pensión.

El viudo que se encuentre totalmente incapacitado y que dependía económicamente de la trabajadora, jubilada o pensionada, a la muerte de esta se le otorgará una pensión igual que a la viuda.

A falta de la esposa tendrá derecho a recibir la pensión la mujer con quien vivió el trabajador, jubilado o pensionado en unión libre, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre y cuando ambos hubieren permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, en caso de que tenga dos o más concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la pensión. (37)

El derecho a la pensión de viudez se pierde conforme a los siguientes casos:

- a) Cuando la muerte del asegurado

(37) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, Compañía Litográfica Rendón, S.A., de C.V., - México 1987- 1989 , págs. 507-517.

surgiere antes de cumplir seis meses de matrimonio.

b) Si al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión de invalidez, vejez o cesantía, con excepción de que a la fecha de la muerte hubieren transcurrido dos años desde la celebración del matrimonio

c) Cuando hubiere contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido este los cincuenta y cinco años de edad, a menos que a la fecha de la muerte hayan transcurrido dos años desde la celebración del enlace.

Las limitaciones anteriores no regiran cuando a la muerte del asegurado compruebe haber tenido hijos con él.

El derecho al goce de la pensión de viudez comenzará el día del fallecimiento del trabajador y cesará con la muerte del beneficiario o cuando la viuda o concubina contrajera matrimonio o entrará en concubinato de acuerdo a la Ley del Seguro Social.

En la pensión antes citada nos damos cuen ta nuevamente de que la Ley del Seguro Social es de

suma importante para el Contrato Colectivo de Trabajo del Seguro Social ya que en determinadas prestaciones nos remite a ella para una mayor protección a sus derechohabientes.

4.6. PENSION DE ORFANDAD

Esta pensión se proporciona al ocurrir la muerte del trabajador, jubilado o pensionado y se otorga a los hijos menores de dieciséis años o hasta los veinticinco, si se encuentra estudiando, se le otorgará a cada uno, una pensión equivalente al 20 por ciento de la que le correspondería al trabajador, jubilado o pensionado conforme a la Tabla "B" del artículo 42 del Régimen del Contrato Colectivo del Trabajo del Seguro Social.

Esto es, si alguno de los susodichos contará con 3 a 10 años de servicio, el huérfano gozará de un 12 por ciento y en caso de que los padres hubieran contado con veinte años de servicio los huérfanos obtendrán un 16 por ciento de pensión, y esta ascenderá a un 18 por ciento si el finado hubiera laborado sus treinta años establecidos como límite por el Contrato Colectivo de Trabajo del Seguro Social.

El huérfano mayor de dieciséis años que no pueda mantenerse por sí mismo, debido a una enfermedad crónica, física o psíquica, disfrutará de la pensión en

tanto no desaparezca la incapacidad que padece.

Al huérfano que lo fuera de padre y madre se le facilitará una pensión del treinta por ciento, si fuera menor de dieciséis o en su caso mayor de veinticinco estando en las condiciones ya mencionadas y conforme a la Tabla "B" del artículo 4º del Régimen de jubilaciones y Pensiones del mismo Contrato, este porcentaje equivaldrá al 18 por ciento contando con tres a diez años laborados, el 24 por ciento si se encuentra con veinte años de servicio, y el 27 por ciento con el límite de tiempo trabajado que sería treinta años en activo.

El derecho al disfrute de esta pensión comenzará el día del fallecimiento del trabajador, jubilado o pensionado y se extinguirá con la muerte del beneficiario o cuando este cumpla 16 años de edad o 25 en el caso de no estar estudiando.

En cada situación se le entregará con la última mensualidad un pago finiquito equivalente a tres mensualidades de su pensión.

4.7. AGUINALDO

El aguinaldo es uno de los derechos que sigue conservando el trabajador ya con un carácter de

jubilado, aunque este es inferior al de un trabajador en activo, lo perciben los pensionados por invalidez no profesional o por invalidez profesional y los pensionados por viudez y/u orfandad conforme al presente Régimen, se les confiere anualmente y su equivalente es de quince días de la pensión que se encuentren percibiendo.

Como podemos observar la cantidad que se les asigna es insuficiente ya que el alto costo de la vida no permite hoy en día cubrir los gastos de una familia con esa cuantía, o en su caso los gastos personales del pensionado o jubilado.

4.8. DE LA LIQUIDACION A FAMILIARES POR MUERTE DEL JUBILADO.

Al fallecimiento del jubilado o pensionado se entregará con intervención del Sindicato, a la persona preferentemente familiar que presente la copia del acta de defunción y la cuenta de los gastos del funeral, el importe de cinco mensualidades de la pensión que disfrutaba el pensionado, independientemente de las prestaciones que por tal concepto otorgue la Ley del Seguro Social. (38)

(38) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, ob. cit. pp. 513 a 517.

Al término de nuestro capítulo opinamos que las cuantías de las jubilaciones son inferiores al costo de la vida actual y que por tal motivo debe darse un mejoramiento en los ingresos de los pensionados, ya que han contribuido al desarrollo de la Nación y que han dejado parte de su vida en los talleres, fábricas y oficinas y es deseable que sus ingresos les permitan subsistir cada vez más decorosamente, que se incrementen las pensiones y sean equivalentes al 100% del salario mínimo que rija en el Distrito Federal, y se establezca un sistema que al propio tiempo que proteja en especial a los asegurados de más bajos recursos, estimule y considere en forma diferencial a quienes por su permanencia en el Seguro Social reflejen una vida productiva y de constante trabajo.

En cuanto a las asignaciones familiares consideramos que son mínimas estas pensiones ya que los gastos actualmente son elevados.

Por otro lado encontramos que la ayuda asistencial consiste en un aumento porcentual de la pensión en virtud de que el pensionado carece de familiares beneficiarios y que por tal motivo debe incrementarse; con el fin de que el pensionado disponga de mayores recursos económicos, para procurar las atenciones de otra persona con el objeto de que lo auxilie de manera permanente debido a su

estado físico y le sea indispensable.

En la continuación de nuestro estudio nos encontramos con las prestaciones posteriores a la muerte del trabajador, del jubilado o pensionado y nos percatamos de que la suma recibida por la viuda, huérfano o ascendientes es insuficiente para vivir de ellas con decoro pues no tienen paridad con el costo de la vida.

Finalmente observamos que la cantidad otorgada como aguinaldo (anual), debe elevarse a un 100% para quedar en un mes completo del monto de esta pensión en lugar de ser una quincena como esta previsto en la actualidad.

Consideramos pertinente un aumento a los jubilados y pensionados ya que es injusto el trato que se les da a los trabajadores que dedicaron toda una vida en diversas empresas y establecimientos, contribuyendo de alguna manera al desarrollo de nuestro país y que por sus condiciones no pueden o no los aceptan para continuar prestando sus servicios.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- La Seguridad Social tiene como finalidad garantizar a la colectividad, mantener sus niveles de vida y una condición decorosa de existencia a través de una distribución de ingresos que descansa sobre el reparto equitativo de la renta nacional.

SEGUNDA.- El Seguro Social se propone proteger a ciertas personas consideradas como integrantes de grupos económicos activos frente a determinadas contingencias que pueden disminuir o extinguir su capacidad.

TERCERA.- Son dos conceptos diferentes; trabajador jubilado o pensionado, ya que su condición deriva de una prestación diferente tanto de la contratación colectiva como de las leyes de Seguridad Social; por lo tanto conservan su relación laboral y sus derechos de trabajadores activos en las organizaciones sindicales a que pertenezcan a otro tipo de organización que vale por sus intereses.

CUARTA.- Observamos que tanto en el artículo 123 Constitucional así como en la Ley Federal del Trabajo, no se contempla lo relativo al derecho a la jubilación de los trabajadores comprendidos en el apartado A, solo se establece en el apartado B indicado para los

trabajadores al servicio del Estado, quedando por esta razón la mayoría de los empleados que están comprendidos en el apartado A al margen de tal derecho.

QUINTA.- Se sugiere modificar el artículo 169 de manera que la suma de las pensiones por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, incluyendo el importe de las asignaciones familiares y ayudas asistenciales, puedan alcanzar con suficientes semanas de cotización reconocidas el 100% del salario promedio base y no el 85% como está regulado.

SEXTA.- Planteamos una mejora al artículo 264 de la Ley del Seguro Social y que en este se proponga que el Fondo de Pensiones y Jubilaciones tenga un aspecto capitalizable, que pueda generar rendimientos, que en el mediano y largo plazo pudiera incrementarse con esto el Fondo de Pensiones y Jubilaciones y a la vez asegurar en algún tiempo, lo más pronto posible la pensión mínima.

SEPTIMA.- En cuanto al aguinaldo se propone elevarlo al rango de Ley, ya que este es anual, a un 100% para quedar en un mes completo del monto de la pensión, en lugar de ser una quincena como actualmente está previsto.

OCTAVA.- Consideramos necesaria una reforma al artículo 123 Constitucional en su apartado B, en

la fracción XI, la Seguridad Social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales y las no profesionales, la maternidad y muerte, la jubilación y la vejez, en este último caso, se cubrirá con prestaciones económicas que no podrán ser inferiores al salario mínimo vigente, el que deberá ser actualizado permanentemente de conformidad con los aumentos salariales que se otorguen a los trabajadores en activo.

NOVENA.- La última proposición que hacemos es que se le maneje con precisión a los jubilados y pensionados el Fondo de Pensiones y Jubilaciones del Seguro de Pensiones y que este no se utilice en otros gastos a través de los cuales se desvían los Fondos del mismo hacia diferentes áreas del Sector Social.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ALMANZA PASTOR J. Manuel.- Derecho de la Seguridad Social, Sexta Edición, Editorial Técnos, Madrid 1917.
- 2.- ANTO KOLETZ, Daniel.- Derecho del Trabajo y Previsión Social.- Segunda Edición, Editorial Guillermo Kraft, Argentina 1951.
- 3.- ARCE CANO, Gustavo.- La Seguridad Social en México.- Editorial Botas, México 1944.
- 4.- BENJAMIN D, Maria Antonieta y otros.- Historia del Instituto Mexicano del Seguro Social.- Editado por el Departamento de Publicaciones del I.M.S.S., México 1980.
- 5.- BIDART CAMPOS, German J.- Previsión Social.- Editorial la Ley, Buenos Aires Argentina 1969.
- 6.- ERICEÑO RUIZ, Alberto.- Derecho Individual del Trabajo.- Editorial Harla, México 1985.
- 7.- ERICEÑO RUIZ, Alberto.- Derecho Mexicano de los Seguros Sociales.- Editorial Harla, México 1987.
- 8.- CASTORENA J. Jesús.- Manual del Derecho Obrero, Derecho Sustantivo.- Séptima Edición, Editado por J. Jesús Castorena, Derechos reservados, México 1984.

- 9.- DAVALOS MORALES, José.- Derecho del Trabajo.- Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México 1965.
- 10.- DE EUEN, Nestor.- Derecho del Trabajo.- Tomo I, Quinta Edición, Editorial Porrúa, México 1974.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo III, Novena Edición, Editorial Porrúa, México 1984.
- 12.- ETALA, Juan José.- Derecho de la Seguridad Social.- Tomo I, Editorial Eder, Buenos Aires, Argentina 1966.
- 13.- ESQUIVEL OBREGON, T.- Apuntes para la Historia del Derecho en México.- Tomo I, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1984.
- 14.- GARCIA CRUZ, Miguel.- La Seguridad Social en México.- Tomo I, Editorial Coste, México 1972.
- 15.- GONZALES DIAZ, Lombardo F.- Cursillo de la Seguridad Social.- Editado por la Universidad de Nuevo León, México 1973.
- 16.- GUERRERO, Euquerio.- Manual del Derecho del Trabajo.- Décima Primera Edición, Editorial Porrúa, México 1980.
- 17 HERRERA GUTIERREZ, Alfonso.- Problemas Técnicos y Jurídicos del Seguro Social.- Tomo XIV. Número 59, Editorial Porrúa, México 1955.

- 18.- KASSEL, Walter y HERMAN Deresch.- Derecho del Trabajo. Quinta edición, Editorial De Palma, Buenos Aires, Argentina 1961.
- 19.- MENDIETA Y NUÑES, Lucio.- El Derecho Social .- Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1967.
- 20.- MONTE FORTE TOLEDO, Mario.- Los trabajadores y Las Prestaciones Sociales.- Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, México 1982.
- 21.- MUÑOZ RAMON, Roberto.- Derecho del Trabajo.- Tomo II, Editorial Porrúa, México 1983.
- 22.- ROBELEDO SANTIAGO, Edgar.- Revolución Mexicana y Seguridad Social.- Centro Nacional de Capacitación Administrativa, México 1980.
- 23.- SIDAQUI, Alberto.- Teoría General de las Obligaciones en el derecho del Trabajo, (Notas para un ensayo).- Editorial Porrúa, México 1964
- 24.- TAPIA ARANDA, Enrique.- Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición, Editorial Porrúa, México 1976.
- 25.- TRUEBA URBINA, Alberto.- Derecho Social Mexicano.- Editorial Porrúa, México 1975.

L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitucion Política de los Estado Unidos Mexicanos

- de 1917.- Octagésima Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México 1988.
- 2.- Nueva Ley Federal del Trabajo.- Tematizada y Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.- Septuagésima Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1993.
- 3.- Ley del Seguro Social.- Cuadragésima Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1988.
- 4.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.- Cuadragésima Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1988.
- 5.- Régimen de Jubilaciones y Pensiones.- Departamento de Publicaciones, Comisión Mixta Permanente de Jubilaciones y Pensiones, México 1988.

O T R A S F U E N T E S

- 1.- Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.- Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Editorial Compañía Litográfica Rendón, México 1987.
- 2.- Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre Petroleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.- Oficina de Servicios Internos, Sección Máquinas IEM, México 1989.

- 3.- Diccionario Jurídico Mexicano.- Segunda Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Editorial Porrúa, México 1988.
- 4.- Enciclopedia Jurídica Omeba.- Tomo XVIII, Segundo Volumen, Segunda Edición, Editorial Bibliográfica, Buenos Aires 1988.
- 5.- Revista Lux.- "La Revista de los Trabajadores", año LX, Editorial Virgo, número 356, México 1987.