

00721
119



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

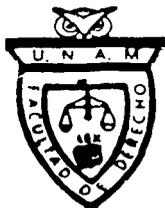
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LOS MECANISMOS DE DEFENSA
DEL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS
TRABAJADORES DEL IMSS.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
PEDRO BUENDIA MIRANDA

ASESOR: LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO



CIUDAD UNIVERSITARIA

2003



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.

PAGINACIÓN

DISCONTINUA

B

A Mis Padres: Juana y Manuel

*Por haberme dado la vida
y su ejemplo*

A Mi Esposa: Ma. Guadalupe

*Que con su comprensión, amor
y apoyo hemos llegado a esta
meta, espero me alcance el
tiempo para recompensar tu
espera.*

A Nuestras Hijas

*Gabriela y Monserrat
Razón de nuestro vivir y
Esperanza de nuestro mañana*

Autorizo a la Dirección General de la UNAM a difundir en formato electrónico el contenido de mi trabajo

NOMBRE: PEDRO BUENDÍA

MIRANDA

FECHA: 28 MAYO 2003

FIRMA:

A Mis Dos Abuelas:

*Juvencia y Evarista
Que se marcharon de este
Mundo dejando en mi alma
Un recuerdo inmarcesible.*

C

A Mis Hermanos:

**Carlota, Manuel, José Luis
Magdalena, y José Irineo.**
Por su entrañable cariño

A Mis Queridos Tíos

Adolfo y Josefina
*Benefactores de una etapa
critica de mi vida*

A Mis Compañeros y Amigos :

**Juanjo, Jenrique, Juanita,
Magos, Yola "mi jefe" y mi solecito**
*Que con su actitud y ánimo
me alentaron a seguir.*

A Mi Alma Mater:

*Mi gratitud y la firme promesa
de retribuirte lo recibido.*

A Mi Asesor:

Lic. Myriam Mendoza Camarillo
*Que sin su dirección y apoyo no
hubiera sido posible este trabajo.*

D

**"El fin inmediato de la Seguridad Social
es evitar la Miseria " la peor de las Tiránias"**

Heriberto Jara.

Asamblea Constituyente 1917.

INTRODUCCIÓN

Mientras que en la antigüedad los ancianos sólo podían, contar con el apoyo y la solidaridad del grupo familiar, del clan, del pueblo, o del gremio, es a partir del siglo XX, que se buscan mecanismos para integrar la Previsión Social, la cual tiene como objetivo velar por la protección de estos y de todos los excluidos de los beneficios del desarrollo económico.

La creación del Artículo 123 Constitucional fue un avance determinante en la vida de los trabajadores mexicanos, en materia de protección de derechos de salud, de sus condiciones de trabajo, aunque esté no resolvió mágicamente el problema, si vino a sentar las bases necesarias para que años después se creara la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, Leyes reglamentarias del citado Artículo.

En la Fracción XXIX, del Artículo 123, que se refiere a los aspectos de la Seguridad Social, sólo se menciona entre otros los seguros de vejez y de cesantía en edad avanzada, derechos y beneficios que son totalmente diferentes al derecho a la jubilación, aun cuanto tienen un sustento común; la antigüedad al servicio del patrón.

Tampoco encontramos en la Ley Federal del Trabajo disposición alguna que regule el derecho a la Jubilación de los trabajadores amparados por la misma. Luego entonces la Jubilación es un derecho regulado a través los Contratos Colectivos de Trabajo, esto no después de varias luchas Sindicales, logrando con ello consolidar la Seguridad Social.

La Seguridad Social, se arraiga en nuestro País al nacimiento del IMSS, que es sin duda una muestra de madurez de la Sociedad Mexicana al pretender establecerla bajo el concepto de Solidaridad con la clase trabajadora, buscando el bienestar de una colectividad determinada y así contribuir al desarrollo de nuestra Nación.

El IMSS, al tener dentro de sus objetivos preservar la salud del pueblo mexicano, esta más que obligado a observar la misma conducta para con sus trabajadores, motor principal del mismo. Ante tal planteamiento se otorga la Jubilación por Años de Servicio como parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo pactado entre el Instituto y los Trabajadores.

Después de años de existir y luego de una modificación importante en 1988, es hasta ahora la conquista laboral más importante con que cuentan los trabajadores del Instituto Mexicano Seguro Social.

Poco después de la instauración del Sistema de Ahorro para el Retiro, en el que se consideraron no solo a los Derechohabientes sino también a los Trabajadores del Seguro Social, se ha planteado la cuestión de que ya no se cuenta con los recursos financieros para seguir pagando las pensiones a los trabajadores jubilados y pensionados del Instituto Mexicano del Seguro Social, situación que tiene bastantes aristas, que van desde una deficiente planeación, malos manejos financieros del Instituto Mexicano del Seguro Social, hasta las prebendas que se otorgan a los altos funcionarios y otras cuestiones que habremos de analizar con la mayor objetividad posible a través del presente trabajo.

ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LOS MECANISMOS DE DEFENSA DEL REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS TRABAJADORES DEL IMSS.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN l y II

PRIMER CAPITULO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

	Pág
1.1.- ANTECEDENTES Y POLÍTICA SOCIAL DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917.....	1
1.2.- LA CREACIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.....	6
1.2.1. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL IMSS.....	10
1.3.- CINCUENTA Y NUEVE AÑOS DE TRAYECTORIA S.N.T.S.S.....	17
1.4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931.....	21
1.5.- LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1943.....	23
1.6.- LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1973.....	25
1.7.- LA CREACIÓN DEL REGLAMENTO DE JUBILACIONES Y PENSIONES UNA CONQUISTA DEL C.C.T. DE LOS TRABAJADORES DEL IMSS.....	27

SEGUNDO CAPITULO

2.- MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

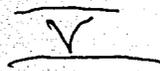
2.1.- TRABAJO.....	31
2.2.- EL DERECHO DEL TRABAJO.....	33
2.3.- RELACIÓN DE TRABAJO.....	36
2.4.- DERECHO SOCIAL.....	38
2.5.- PREVISIÓN SOCIAL.....	40
2.6.- SEGURIDAD SOCIAL.....	41
2.7.- SOLIDARIDAD SOCIAL.....	44
2.8.- SEGURO SOCIAL.....	46
2.9. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.....	48

2.10.- TRABAJADORES DEL IMSS.....	50
2.11.- SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.....	51
2.12.- CONTRATO DE TRABAJO.....	53
2.13.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	56
2.14.- REGLAMENTO.....	57
2.15.- JUBILACIÓN Y PENSIÓN.....	59
2.16.- RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES.....	64
2.17.- FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES.....	65

TERCER CAPITULO

**3.- LA PREVISIÓN SOCIAL, LA JUBILACIÓN; DERECHO Ó PRERROGATIVA DE
LOS TRABAJADORES.**

3.1.- GENERALIDADES.....	67
3.1.1.-DEFINICIÓN DE DERECHO.....	68
3.2.- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO PARTE DEL DERECHO SOCIAL.....	70
3.3.- EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL.....	72
3.4.- LA RELACIÓN LABORAL.....	74
3.5.- DESCRIPCIÓN DEL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS TRABAJADORES DEL IMSS.....	79
3.5.1.-EL TRABAJO DE LOS ANCIANOS.....	80
3.5.2.-PENSIÓN POR EDAD AVANZADA.....	80
3.5.3.-PENSIÓN POR VEJEZ.....	83
3.5.4.-JUBILACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.....	83
3.5.5.-PENSIÓN POR RIESGO DE TRABAJO.....	86
3.5.6.-PENSIÓN POR INVALIDEZ.....	87
3.5.7.-PENSIÓN POR VIUDEZ.....	88
3.5.8.-PENSIÓN POR ORFANDAD.....	89
3.5.9.-PENSIÓN POR ORFANDAD DOBLE.....	89



3.5.10. PENSIÓN DE ASCENDIENTES.....	90
3.6.- RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES VIGENTE DE HASTA EL 15 MARZO DE 1988.....	91

CUARTO CAPITULO

4. MARCO LEGAL

4.1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ARTÍCULO 123 FRACCIÓN XXIX.....	100
4.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.....	106
4.3.- LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL.....	109
4.4.- EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.....	117
4.5.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL IMSS.....	123

QUINTO CAPITULO

5.- ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LOS MECANISMOS DE DEFENSA DEL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS TRABAJADORES DEL IMSS.

5.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, RECONSIDERACIONES Y PROPUESTAS DEL SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.....	130
5.2.- REVISIÓN Y ANÁLISIS DE ESTUDIO ACTUARIAL DEL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES, SOLICITADO POR EL SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.....	138
5.3.- LAS REFORMAS DE LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL DEL 20 DE DICIEMBRE DEL 2001.....	145
5.4.- ANÁLISIS DEL INFORME DE LOS SERVICIOS PERSONALES EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.....	154
5.5.- ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES DE FONDO QUE HACEN VULNERABLE EL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.....	168
CONCLUSIONES.....	186
BIBLIOGRAFÍA.....	189
HEMEROGRAFÍA.....	191

CAPITULO 1

1.- ANTECEDENTES GENERALES

Es indispensable realizar un análisis lo más objetivo posible para formarnos un panorama general sobre sucesos que han hecho factible la trayectoria de la Seguridad Social, realizar una breve semblanza de los antecedentes directos a la promulgación de nuestra Carta Magna, en una segunda parte; la trayectoria, origen y estructura del IMSS, pilar fundamental de la Seguridad Social en nuestro País.

Por el enfoque de este trabajo en un tercer apartado hablaremos del Sindicato Nacional de los Trabajadores Seguro Social, Institución que tiene como objetivo buscar el bienestar y la seguridad social de sus trabajadores; un marco jurídico adecuado serán; las Iniciativas de la Ley Federal del Trabajo de 1931, Ley del Seguro Social de 1942 y 1973, son examinadas en tres incisos más para concluir con la creación del Régimen de Jubilaciones Pensiones del Seguro Social punto vital del presente trabajo.

1.1. ANTECEDENTES Y POLÍTICA SOCIAL DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

Al despuntar el siglo XX se presentaron un gran número de complicaciones sociales, tal es el caso del nacimiento de la nueva industria y el problema político militar provocado por una larga dictadura que

inmovilizó por completo la evolución de la Seguridad Social en nuestro país, el descontento general fue factor determinante para la expedición de Planes, que advierten la necesidad del pueblo mexicano por obtener beneficios, traducidos en mejores condiciones: económicas, políticas y sociales; está urgencia desencadena la lucha armada de 1910.

Fue en 1904, cuando comenzaron a manifestarse en México las primeras inquietudes para amparar de enfermedades, muerte y accidentes de trabajo a obreros y jornaleros, que en el peor de los casos dejaban en el más completo abandono a sus viudas e hijos estos mismos apenas adolescentes tenían que tomar el lugar del padre para llevar el sustento familiar a la madre y hermanos menores.

“El 30 de abril de ese mismo año, José Vicente Villada, promulgo en el Estado de México una Ley que se refería a los accidentes de trabajo, con las que se obliga al patrón a responsabilizarse de los riesgos laborales de sus trabajadores y cubrirles indemnizaciones, pagos de salarios y atención médica por término de tres meses y en caso de muerte, funerales y salarios por quince días.”

Dicha Ley fue de gran avance para su tiempo y fue inspirada en la ley Belga del 24 diciembre de 1903, que fue en su tiempo de las más avanzadas de Europa sobre la protección de Accidentes de Trabajo de los obreros que gozaban de ese derecho.

Dos años después siendo Gobernador del Estado de Nuevo León Bernardo Reyes, expide una ley semejante en la que se obliga al patrón a otorgar prestaciones medicas, farmacéuticas y pagos de salarios por incapacidad temporal o permanente e indemnización en caso de muerte.

En 1906 y 1907, se dan dos huelgas importantes en México la de Cananea y la de Río Blanco, apoyadas en los ideales del Partido Liberal Mexicano, encabezado por Ricardo Flores Magón en 1909, dando a conocer un Manifiesto; que exigía la expedición de una ley sobre accidentes de trabajo, fijando responsabilidad en las empresas.

Por otra parte, al aceptar la candidatura a la Presidencia de la República Francisco I. Madero en 1910, manifestó la necesidad de formular leyes convenientes para asegurar pensiones a obreros mutilados en la industria, en las minas, en la agricultura ó bien pensionando a sus familiares cuando éstos perdieran la vida al servicio de algún patrón.

Para agosto de 1911, Madero decreta el establecimiento del Departamento del Trabajo con el cual se determinaría entre otras actividades, las condiciones y convenciones del trabajo, la formación de cajas de ahorro y seguros, habitaciones baratas, higiene y seguridad de fábricas, talleres, minas y protección de mujeres y niños, propósito irrealizable, debido a que fue impedida por los opositores al Régimen y el derrocamiento de su Gobierno en el año de 1913, por la traición del usurpador Victoriano Huerta.

El 7 de octubre de 1914, Manuel Aguirre Berlanga, promulga en el Estado de Jalisco una Ley de Seguridad Social, antecedente importante para la institucionalización de la Seguridad Social.

Ese mismo mes y año en el Puerto de Veracruz se expide la denominada "Ley Cándido Aguilar," que obliga a los patrones a cubrir la asistencia médica, medicina y alimento a los enfermos pobres.

Salvador Alvarado, en el Estado de Yucatán en el año de 1915, expide un Decreto de Ley del Trabajo, que establece un sistema de seguros sociales como instituciones Estatales.

La primera disposición de Seguridad Social propiamente dicha, establecida en nuestra Nación, apareció en esta Ley del Estado de Yucatán en su Artículo 135, que textualmente decía: " El Gobierno fomentará una asociación mutualista, en la cual se aseguraran a los obreros contra los riesgos de vejez y muerte".²

El movimiento revolucionario surgió con el objeto de mejorar las condiciones económicas y sociales de los mexicanos, por lo que propuso una legislación que no sólo fomentara el trabajo sino que también procurará los medios indispensables para que los trabajadores gozaren de mejores condiciones económicas, políticas y sociales.

2 TENA SUCK, Rafael. Ob. Cit., Pág. 7.

Todos los pensamientos e ideales propuestos por la política mutualista de los trabajadores en pro de una mayor justicia subsistieron y fueron la principal demanda antes y después de la gesta revolucionaria, dispersos en diferentes leyes, fueron reunidos por nuestra Carta Magna en el Artículo 123 Apartado "A" en sus treinta fracciones, de manera particular la Fracción XXIX, que su texto original decía:

*... "XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de Invalidez de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes de trabajo, de accidentes otros fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular."*³

No obstante que esta disposición era apegada a las necesidades del pueblo no llegó a ponerse en marcha, pues carecía de apoyos económicos para su realización.

Las condiciones económicas sociales y políticas imperantes en el País fueron factor determinante para la falta de un consenso; solamente la promulgación de la Constitución Política de 1917 puso fin, pero hubo que dejar atrás un cuarto de siglo para hacer realidad las aspiraciones de un pueblo deseoso de estabilidad económica y la paz social tan anhelada.

3 REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. *El Artículo 123 Constitucional*, Coordinación General de Comunicación Social del Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 2000. Pág. 603.

1.2.- LA CREACIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Hablar del IMSS, es hablar de uno de los más grandes logros sociales que dejó la Revolución Mexicana, al culminar la misma se hizo imperioso aglutinar a las grandes masas desposeídas y restituirles en lo primordial: El derecho a la salud uno de los reclamos más apremiantes.

El nacimiento del IMSS, viene a cumplir con este compromiso por ello será necesario en un primer apartado ahondar sobre los antecedentes directos a su creación, para en un segundo plano realizar una explicación respecto a su organización, funcionamiento y naturaleza jurídica y conocer los objetivos alcanzados durante los 59 años de trayectoria.

Las leyes que se expidieron en los Estados después de la promulgación de la Constitución de 1917, obtuvieron escasa aplicación y no fue hasta 1919, que se formulo un proyecto de Ley del Trabajo para el Distrito y territorios Federales, que proponía la integración de cajas de ahorro para auxiliar a trabajadores desempleados.

En 1921 Álvaro Obregón, ordenó la elaboración del proyecto de Ley del Seguro Social, que habría de aplicarse en el Distrito Federal.

Pero aunque este proyecto no logro concretarse despertó más el interés de los trabajadores por llegar a su realización, ya solo era cuestión de tiempo para su establecimiento.

Fue un segundo intento el 5 de noviembre de 1928, estando en campaña para su segundo periodo presidencial Álvaro Obregón, presenta su proyecto en donde se pretendía el establecimiento de Seguro Social con carácter obligatorio denominándose **Instituto Nacional del Seguro Social**.

Esta ley comprendía la organización de su autonomía y cobertura de riesgos profesionales y no profesionales así mismo se obligaba a trabajadores y patrones a que depositaran en un banco del 2 % a 5% de salario mensual para entregarlo posteriormente a los obreros a cuyo beneficio se creaba.

Lo anterior tomo firmes sustentos jurídicos cuando el 6 de septiembre de 1929, se promulgo una reforma a la fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional base jurídica para la creación del Seguro Social observando un carácter obligatorio que a la letra dice:

*...“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 enfermedad y de accidentes y de otras con fines análogos.”*⁴

Al obtener categoría de Ley Federal, paso a ser facultad exclusiva del Congreso de la Unión el legislar en materia de Trabajo y de Seguridad Social en reforma también de la fracción X del Artículo 73 Constitucional.

4 TENA SUCK Rafael, Ob Cit. Pág. 8.

El 27 de enero de 1932, el Congreso de la Unión otorga facultades al Presidente Ing. Pascual Ortiz Rubio, para elaborar **una Ley del Seguro Social** obligatorio pero debido a su renuncia a la Presidencia no llevo a concretarse, a su relevo el General Abelardo L. Rodríguez, encargo a una comisión integrada por el Dr. Mario de la Cueva y a otras personalidades la elaboración del proyecto en cuestión.

Cabe señalar que dentro de las aportaciones de esta Comisión esta el haber cimentado algunos de los principios generales que hasta hoy rigen al IMSS como es: **el organizarse sin fines de lucro, administrado y financiado en forma tripartita**

"El 27 de diciembre de 1938, el General Lázaro Cárdenas envía un proyecto de Ley de Seguro Social, que cubría los riesgos de enfermedades y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales, maternidad, vejez e invalidez y desocupación involuntaria, así como la creación con personalidad jurídica propia de un organismo descentralizado que se denominará **Instituto de los Seguros Sociales**, con domicilio en la ciudad de México.

Este organismo se encargaría de la aplicación de su ley y reglamento, así como de recaudar cuotas, celebrar contratos, adquirir bienes, organizar sus dependencias. Sus funciones estarían enfocadas a las prestaciones individuales y colectivas que consistían en la indemnización o previsión de los riesgos antes señalados."⁵

5 Ibidem. Pág. 11.

Proyecto que no llego a discutir el Congreso de la Unión por no tener en su base un estudio de actuariado social.

Siendo Presidente de la Republica el General Manuel Ávila Camacho, encargo al Lic. Ignacio García Téllez obtener un anteproyecto mismo que es elaborado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de la cual era titular.

Dicho proyecto se convierte en Ley por Decreto de fecha 31 de diciembre de 1942.

El 19 de enero de 1943, se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social y el 15 de mayo de ese mismo año se publica su Reglamento en lo referente a la inscripción de trabajadores y patrones y a la organización y funcionamiento del IMSS, así el 1 de enero de 1944, inicia sus actividades de atención a los derechohabientes, nace con carácter eminentemente social, como lo menciona en su artículo 4º la Ley del Seguro Social y al que más adelante citaremos textualmente.

Luego entonces después de la promulgación de la Constitución de 1917, hubo que pasar un cuarto de siglo para poder cumplir con una promesa de la Revolución, aunque es de subrayar la voluntad política que se dio después de la promulgación de la Carta Magna para reivindicar la salud del pueblo, había terminado la contienda armada pero se avecinaba otro tipo de lucha; conservar la cohesión del Estado. El nacimiento de instituciones como el IMSS, es indudable que contribuyo a fortalecer su desarrollo.

1.2.1.- ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL IMSS.

Con la formulación de la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación del 19 de enero de 1943, durante el Gobierno del entonces Presidente de la República Don Manuel Ávila Camacho, se pudo institucionalizar a la Seguridad Social dentro de nuestro derecho positivo: es por eso que habiendo comentado los antecedentes más importantes que dieron a su origen, corresponde ahora tratar lo referente a su naturaleza jurídica, organización y funcionamiento.

La existencia del Seguro Social tienen en su base Constitucional en el Artículo 123 apartado "A", fracción XXIX..

Como institución de derecho positivo nacional, el Instituto Mexicano del Seguro Social posee fundamento jurídico y obtiene normas que regulan su funcionamiento a partir de su ley aprobada por el Congreso de la Unión y promulgada por el Ejecutivo Federal.

La naturaleza jurídica del Seguro Social se encuentra contenida en su propia Ley, al manifestar en sus Artículos 4º y 5º que estatuyen de manera clara y concisa su naturaleza jurídica y que a la letra dicen:

Art. 4 "EL Seguro Social es el instrumento básico de la Seguridad Social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley y sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos"

*Art. 5 "La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo."*⁶

Al analizar lo antes referido encontramos: que el Seguro Social es un instrumento básico de Seguridad Social su naturaleza jurídica, contenida en el **servicio público** que presta por ende de **carácter nacional** entendiendo a este como actividad del Estado o concesión a los particulares y cuyo objetivo primordial será lograr la satisfacción de necesidades colectivas como son el derecho a la salud, la protección de los medios necesarios de subsistencia y la prestación de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, cuyo ámbito de aplicación será en toda la República Mexicana, su organización y administración deberán estar a cargo de un organismo público descentralizado, para acotar un poco más en esto último nos permitimos transcribir lo citado por el Licenciado Gustavo Sánchez Vargas:

"Al respecto, la Ley para el Control de Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal, del 31 de diciembre de 1947, en su numeral segundo, define a los Organismos

⁶ Decreto por el cual se reforman diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, Jueves 20 de dic. del 2001. Pág. 28 (primera sección)

Descentralizados como las personas morales creadas por el Estado, mediante leyes expedidas por el Congreso de la Unión o por el Ejecutivo Federal en ejercicio de sus facultades administrativas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten y siempre que satisfagan alguno de los siguientes requisitos: **A)** Que sus recursos hayan sido o sean suministrados en su totalidad o en parte por el Gobierno Federal y **B)** Que su objeto y funciones propias, impliquen una atribución técnica especializada para la adecuada prestación de un servicio público social recursos naturales o la obtención de recursos destinados a fines de asistencia social.⁷

Es importante destacar que el Instituto Mexicano del Seguro Social, concurren los caracteres que la doctrina sostiene en cuanto a los Organismos Descentralizados ya que fue **creado** invariablemente por un acto legislativo, **refiere** un régimen jurídico propio, **tiene** personalidad jurídica propia que le fue otorgada por dicho acto, **posee** una denominación, **cuenta** con una sede para sus oficinas y dependencias y **funciona** dentro de un ámbito territorio destinado que en su caso es toda la Federación.

En cuanto a su estructura y funcionamiento habremos de ser lo más concisos posible pues la extensión y serie de detalles pondrán por resultado un trabajo más extenso, que sin dejar de lado su importancia, sustentamos que no es objeto de este trabajo.

7 SANCHEZ VARGAS, Gustavo. *Orígenes y Evolución de la Seguridad Social en México*, Instituto de Investigaciones Sociales, México 1963. Pág. 85.

De acuerdo al Artículo 257, de la Nueva Ley del Seguro Social el IMSS, se integra de los siguientes órganos superiores; Asamblea General, Consejo Técnico, Comisión de Vigilancia y Dirección General, los tres primeros órganos colegiados se encuentran integrados por la representación de los sectores patronales, obreros y estatales.

La suprema autoridad de la Institución es la Asamblea General que se integra por treinta miembros, de los cuales diez designa el poder Ejecutivo Federal, diez por las organizaciones patronales y diez por las de los trabajadores, durando en su mandato seis años, pudiendo ser reelectos (artículo 258 N.L.S.S.)

Esta Asamblea toma sus decisiones por mayoría de votos, debiendo repetir la votación, si llegará a haber empate, previniendo que si ocurre por segunda ocasión, quedará el asunto pendiente para la siguiente sesión.

Los debates de la Asamblea General son presididos por el Director General, el cual puede designar en caso de ausencia a alguno de los miembros de la misma.

El Consejo Técnico es el órgano de gobierno, representante legal y Administrador del Instituto y consta hasta de doce miembros, los cuales son designados por la Asamblea General; la representación estatal, patronal y laboral, proponen cada una a cuatro miembros propietarios y tres suplentes, que al igual que los integrantes de la Asamblea General pueden ser reelectos, quedando facultada para revocar la designación siempre y

cuando existan causas suficientes de notoria gravedad y siempre que la revocación la solicite el grupo que propuso el nombramiento.

El Director General, por ley es también el Presidente del Consejo Técnico (Artículo 263 N.L.S.S.).

El reglamento del 14 de mayo de 1943, relativo al funcionamiento del Consejo Técnico, determina que éste deberá sesionar una vez a la semana por lo menos. Decidir sobre las inversiones de los fondos del Instituto, establecer y clausurar Delegaciones de la propia Institución convocar a Asamblea General para sesión ordinaria o extraordinaria, discutir y aprobar el presupuesto que elabore la Dirección General, expedir reglamentos interiores, conceder, rechazar, modificar pensiones o delegar funciones para el caso, nombrar y remover al Secretario General, a los Subdirectores, Jefes de Servicio y Delegados, extender y autorizar el régimen obligatorio del Seguro Social y la iniciación del mismo, autorizar la celebración de convenios relativos al pago de cuotas, conceder a los usuarios del régimen en casos excepcionales y previo estudio socioeconómico, el disfrute de prestaciones médicas y económicas previstas por la ley cuando no estén plenamente cumpliendo algún requisito y el otorgamiento del beneficio sea evidentemente justo y equitativo, autorizar a los Consejo Consultivos Delegacionales para resolver el recurso de inconformidad y cumplir las demás disposiciones que dicten la ley y sus reglamentos acordes con las disposiciones vigentes. (Artículo 264 N.L.S.S.)

El tercer órgano es la Comisión de Vigilancia, cuyas funciones son las de vigilar que las inversiones de los fondos se apeguen a la Ley, practicar auditorias de los balances contables y comprobar los avalúos de los bienes que son o hayan de ser materia de operaciones del Instituto, sugerirá también a la Asamblea General así como al Consejo Técnico, las medidas necesarias para mejorar el funcionamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social y convocar a la Asamblea General a Sesión Extraordinaria en caso de extrema urgencia. (Artículo 266 N.L.S.S.)

El Director General único funcionario que es nombrado directamente por el Presidente de la República, es el que se encarga de presidir las sesiones de la Asamblea General y del Consejo Técnico, representar al Instituto con facultades generales y especiales, presentar anualmente al Consejo el informe de actividades, el programa de labores, el presupuesto de egresos e ingresos, el balance actuarial, este último será presentado cada tres años, nombrar y remover a funcionarios y empleados conforme a la Ley y a las demás disposiciones reglamentarias (Artículo 268 N.L.S.S.)

El Instituto Mexicano del Seguro Social, cuenta también dentro de su estructura con 7 Direcciones normativas y una Secretaría General, 2 Unidades: de Inversiones Financieras y de Vinculación Institucional, 3 Coordinaciones Generales 4 direcciones Regionales estas ultimas funcionan dentro de cada Región en que dividen al País y tienen su sede en Puebla, Guadalajara, Distrito Federal y Monterrey.

Entre otras funciones más importantes del Instituto Mexicano del Seguro Social están las de administrar las dos ramas del Seguro Social, prestar servicios de beneficio colectivo como Servicios Sociales de Solidaridad Social, recaudar cuotas y percibir los demás recursos del Instituto, satisfacer las prestaciones que establece la Ley las cuales pueden ser en dinero, en especie y /o sociales, intervenir sus fondos de acuerdo con la Ley, realizar toda clase de actos jurídicos necesarios para cumplir sus finalidades, adquirir bienes muebles e inmuebles conforme a la Ley, establecer y organizar sus dependencias para sus propios fines, difundir conocimientos y prácticas de Previsión y Seguridad Social, expedir sus propios reglamentos y las demás que le confieren la Ley y sus reglamentos (Artículo 251 N.L.S.S.)

El Instituto Mexicano del Seguro Social, cuenta para su funcionamiento con dos tipos de ramos: el Régimen Obligatorio y el Régimen Voluntario.

Como es de advertir el Instituto Mexicano del Seguro Social desde su fundación ha sido un instrumento esencial para proteger al trabajador, cumpliendo una destacada función como redistribuidor del ingreso y permite que las condiciones sociales sean más benévolas para quienes menos tienen, así el modelo de su estructura y funcionamiento ha sido ejemplo para América Latina, pues varios países lo han copiado para sí; consiguiendo con ello implantar la Seguridad Social con bases más sólidas acortando camino que les llevaría años en recorrer, prueba de ello es el Centro Interamericano de Estudios sobre la Seguridad Social (CIESS).

1.3. CINCUENTA Y NUEVE AÑOS DE TRAYECTORIA DE EL SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

El hombre por naturaleza ha sido un ser sociable, por tanto tiende a agruparse para buscar satisfacer sus necesidades las individuales y las de su núcleo, siempre encontrando las formas conducentes.

Así el Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social (S.N.T.S.S.), es una organización que por la misma naturaleza de las actividades laborales de sus miembros; el de brindar **Seguridad Social a sus derechohabientes**; esta obligado estatutariamente a impulsar la defensa de los intereses contractuales, económicos y sociales de sus trabajadores.

En el presente capítulo, será necesario conocer la trayectoria del Sindicato Nacional Trabajadores Seguro Social con el fin conocer los principios estatutarios que nos ayuden a plantear lo más correcto posible el punto neurálgico de este trabajo.

“ El 6 de abril de 1943, es creado el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Fueron 36 los fundadores que ese 6 de abril de 1943, firmaron su Acta Constitutiva, durante la reunión en la que fueron electos su primer Secretario General, el Profesor Ismael Rodríguez Aragón y los integrantes del primer Comité Ejecutivo Nacional.

El día 10 de junio de 1943, fueron aprobados los Estatutos que inicialmente contuvieron 55 artículos y 3 transitorios. El primer Contrato Colectivo de Trabajo, se firmó el 1º de septiembre de 1943, a la fecha de su registro el Sindicato contaba con 60 socios.

Inmediatamente después de que los servicios médicos empezaron a otorgarse a partir del mes de enero de 1944, la Institución no contaba con edificios propios para impartirlos.

Al inicio de la gestión del Doctor Flores Aparicio había ya 1843, trabajadores.

El día 2 de septiembre de 1946, renuncia a la Secretaría General del Sindicato por lo que de conformidad con sus Estatutos, ocupó dicho cargo el Doctor Alfonso González Padilla, quien inmediatamente después de su toma de posesión tuvo que enfrentar un grave conflicto por los bajos salarios que percibían los trabajadores y por las continuas violaciones que por parte de las autoridades del Instituto sufría el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor.

Por ese motivo y ante la falta de respuesta a los continuos reclamos formulados por el Sindicato, en Asamblea Extraordinaria celebrada el 26 agosto de 1946, se acordó emplazar a huelga a la Institución, por lo que el 3 de octubre de ese mismo año ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se presentó al Instituto el pliego petitorio, que al no satisfacerse en el tiempo estipulado provocó el estallido de la huelga a las 8:00 de la

mañana del 19 de octubre, en la que participaron todos los trabajadores de las distintas dependencias del Instituto, incluyendo al Distrito Federal, Guadalajara, Puebla y Monterrey, la Huelga fue declarada inexistente por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje 24 horas después, por lo que los trabajadores reanudaron de inmediato sus actividades.

El 3 de julio de 1947, fue electo el nuevo Comité Ejecutivo Nacional de nuestro Sindicato, Comité que fue presidido por el Doctor Rubén Efrén Beltrán.

Entre el 16 y 19 del mes de julio, las oficinas fueron trasladadas a la calle de General Prim. Número 37, para después ser nuevamente ubicadas en la esquina de las calles de Zamora y Montes de Oca.

El día 16 de marzo de 1951, se inauguró la primera tienda CEIMSA en el local del Sindicato, para que con el crédito otorgado a los trabajadores a través de vales descontados quincenalmente, ellos pudieran hacer sus compras Su órgano informativo se llamó Seguridad Social, nombre que persiste hasta la fecha.

Aunque inició con apenas 36 miembros, actualmente cuenta con una Membresía de más de 313.295 mil trabajadores, sindicalizados lo que lo caracteriza por ser el segundo sindicato más numeroso del país con contratación colectiva, diversificados en todos los Estados de la República, en las más de cinco mil Unidades de trabajo de que se integra el IMSS.

En sus 59 años de vida del SNTSS, han integrado su Dirección Nacional 14 Comités Ejecutivos Nacionales, quedando actualmente al frente el Doctor Fernando Rocha Larrainzar para el periodo 1998-2002.

En la actualidad el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social cuenta con 37 Secciones Sindicales en todo el país, ahora se caracteriza por ser un Sindicato de propuestas."⁸

Lo anterior nos lleva a reflexionar las vicisitudes que llevaron a la formación de el segundo sindicato más grande del País, el porque se han obtenido un sin número de conquistas laborales y que puede estar expresado en la lucha política y social que se libro con los primeros Comités Ejecutivos Nacionales, máxima autoridad de esta organización, dadas las características de las actividades laborales de sus miembros; **brindar seguridad social a los derechohabientes**, es un proceso casi inherente, el que se abone a estos trabajadores dentro de sus prestaciones un Contrato Colectivo de Trabajo que se encuentre enmarcado dentro de los lineamientos de la Seguridad Social dentro de sus más grandes logros esta el haber obtenido un **Régimen de Jubilaciones y Pensiones**, el cual pretende asegurar un modo de vida digno a sus miembros, así como impulsar los programas de superación social y cultural de los trabajadores de tal modo que los intereses económicos se conjuguen con los intereses sociales, logrando con ello la integración del trabajador con su naturaleza y los fines que persigue éste al vivir de y para la sociedad que creo.

⁸ [Http:// www. sntss. org. mx](http://www.sntss.org.mx). Consultada via Internet el día 29 de noviembre del 2001, a las 23.12 P.M pp. 1 a 7 de 8.

1.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931.

La Ley Federal del Trabajo, fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931; se publicó en el Diario Oficial de el 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación.

Citando al Maestro Alberto Trueba Urbina, en su Teoría de la Ley que precisa en la Exposición de Motivos, de la primera Ley Federal del Trabajo, en éstos términos: "Desde que se promulgo la reforma al Artículo 73, de la Constitución General de la Republica, se ha venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal de Trabajo.

Cierto es que las relaciones entre obreros y patrones continúan gobernados por las bases establecida en el propio Artículo 123 y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre de nuestros medios industriales y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero estas reglas, un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la Ley es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han dirigir sus relaciones y esto solamente puede alcanzarse por medio de la Ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del Derecho."

En otro de sus apartados menciona: “ El Derecho del Trabajo que nació con el Artículo 123, de la Constitución de 1917, se compone de dos tipos de normas; las sustantivas y las procesales, originando a la vez dos disciplinas; el Derecho Sustantivo y el Derecho Procesal, hijas de un tronco común: El DERECHO SOCIAL, los principios y normas de uno y otro alcanzan autonomía en razón de sus características especiales, aunque están estrechamente vinculado e íntimamente relacionados; pues en las actividades conflictivas, el Derecho Procesal del Trabajo, así como el mantenimiento del orden Jurídico y económico en los conflictos que surjan con motivo de las relaciones laborales entre trabajadores y patrones o entre el Trabajo y el Capital como factores de la producción.

El Derecho Procesal del Trabajo es, consiguientemente, rama del Derecho Procesal Social, que comprende solo los procesos del trabajo, sino los agrarios y de Seguridad Social, siendo el Derecho del Trabajo proteccionista y reivindicatorio, la norma instrumental tiene el mismo carácter en el conflicto del trabajo; es más su finalidad es hacer efectiva la protección y reivindicación de los procesos jurídicos como económicos.”¹⁰

La claridad de lo antes citado nos hace razonar lo siguiente: el Derecho del Trabajo como tal constituye una unidad invariable, pues en sus principios e instituciones llevan un mismo objetivo: que es la relación armónica entre capital y trabajo dentro de éste el contrato individual de trabajo que protege a la persona del trabajador independientemente de la causa que haya dado motivo al nacimiento la relación laboral

10 Ibidem Pág. 249.

Es indudable que la Ley Federal de Trabajo de 1931, viene a dar vida al Derecho Social a profundizarlo y verlo como parte autónoma del Derecho del Trabajo, por ello influyo de manera importante en la formación de los Contratos Colectivos de Trabajo y como ejemplo de esto: el de los Trabajadores del Seguro Social, que supo transcribir al pie de la letra los beneficios más importantes y alcanzó a pasarlos del papel a los hechos conciliando los beneficios de derechohabientes y de trabajadores.

1.5. LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1943.

La trascendencia de remontarnos a desentrañar la Exposición de Motivos de la Ley Original del Seguro Social, nos aporta una clara idea la trascendencia de las pensiones que otorga IMSS y por ende la trayectoria que estas deberían seguirla al dar inicio las actividades de este Instituto.

La Segunda Guerra Mundial trajo como consecuencia una expansiva industrialización del País, esto fue debido a la cercanía comercial con los Estados Unidos y a la intervención de este País en el conflicto, por tales razones el Gobierno se vio en la necesidad de apresurar la Iniciativa de Ley que diera inicio al nacimiento de un Seguro Social para proteger a los trabajadores y sus familias, frente a los accidentes, enfermedades, invalidez, vejez ó la muerte prematura, por lo que con su implantación vino a dar mayor seguridad a la clase trabajadora protegiendo desde sus inicios la actividad laboral de los mismos dentro de sus centros de trabajo, así como la protección de sus familiares cercanos.

Aquellas empresas que no contaban con un Contrato Colectivo, dejaban al trabajador en estado de indefensión, al entrar en vigor la Ley de Seguro Social, con ella se evitaría la omisión por parte del patrón para cumplir con sus obligaciones dentro del Régimen Obligatorio.

Antecedente de la Iniciativa, ha sido la constante preocupación del Gobierno; en expedir normas legales que establezcan el Seguro Social.

“La Ley de 1943, es un hecho relevante en la historia del derecho positivo mexicano, pues con ella se inició una nueva etapa de nuestra política social. La creación de un sistema encaminado a proteger eficazmente al trabajador y a su familia contra riesgos de la existencia y a encausar en un marco de mayor justicia las relaciones obreros-patronales dio origen a nuevas formas e instituciones de solidaridad comunitaria en México”.”

Así la Ley del Seguro Social expedida el 31 de diciembre de 1942 y publicada en el Diario Oficial de 19 de enero de 1943, ya tenía una clara perspectiva de asegurar la supervivencia del trabajador visto desde un lado humanista y con clara tendencia de justicia social.

Tomo como base fundamental el salario del trabajador, no visto solo como el precio del trabajo sino como hecho social generador de estabilidad, de prevención y desarrollo del trabajador y su familia.

1.6.- LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1973.

En breve semblanza de la Exposición de Motivos de esta Ley trataremos de mostrar los avances y experiencias logrados por el IMSS en materia pensiones, así como las estrategias a seguir es importante destacar que han pasado 30 años desde su formación y el País se ha transformado de manera significativa tanto en lo económico, político como en lo social por ende existen logros y deficiencias que deberán subsanarse.

El 12 de marzo de 1973, fue publicada la Ley del Seguro Social que estuvo vigente hasta 30 de junio de 1997, dicha Ley entro en vigor el 1° de abril de 1973, bajo el régimen del C. Licenciado Luis Echeverría Álvarez, dicha ley amplía los beneficios del Régimen Obligatorio que en la Ley de 1943, comprende básicamente a los trabajadores asalariados, extendiéndose a otros grupos no protegidos aún por la ley vigente, con objeto de incorporar de manera paulatina a todos los mexicanos económicamente activos.

En la Ley original de 1943, para declarar el estado de invalidez era necesario que se perdiera hasta dos terceras partes de la capacidad de ganancia del trabajador, de manera permanente se complementaban las pensiones de invalidez con asignaciones familiares y con ayudas asistenciales.

La Ley Seguro Social vigente a partir de 1973, imprimió a las pensiones una mayor capacidad y dinamismo, a fin de que pudieran cumplir

con su función primordial, la redistribución del ingreso y el equilibrio económico social. Ayudando con ello a la integración nacional, considerar al hombre como un miembro de un grupo social y no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas.

La meta al expedir la Ley de 1973, esta en alcanzar a todos estos sectores e individuos que componen la sociedad, esto tienen como propósito de avanzar hacia una Seguridad Social que sea integral, en el doble sentido mejorar la protección al núcleo de los trabajadores asegurados y de extenderla a grupos humanos no sujetos a relaciones de trabajo y como ejemplo de lo anterior citamos las siguientes acciones:

- ❖ Sé amplio la protección para los hijos mayores de 16 años de pensionados por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, hasta los 25 años si son estudiantes o sin límite de edad si se encuentran incapacitados.
- ❖ Se reduce a cuatro el número de semanas cotizadas que se requieren para obtener los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo.
- ❖ Se extiende a 52 semanas, en lugar de 26 la prórroga al asegurado que continúe enfermo después de un año de tratamiento para seguir recibiendo servicios médicos

El Régimen de Jubilaciones y Pensiones, parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, nunca podrá declarar un derecho menor a los que contempla la citada Ley.

1.7. LA CREACIÓN DEL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES UNA CONQUISTA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES DEL IMSS.

Es a partir del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre el IMSS y el SNTSS de fecha 18 de diciembre de 1951, en que se convino en integrar una Comisión Mixta que estudiara un sistema de jubilaciones en beneficio de los trabajadores del Instituto insistiéndose en este, Acuerdo en el Contrato Colectivo de Trabajo firmado el 14 de diciembre de 1953.

El 15 de Diciembre de 1955, fecha en que se firma el Contrato Colectivo de Trabajo para el bienio correspondiente a 1955-1957, se incluyo la Cláusula 110 que a la letra dice: “ separación por vejez, en caso que de un trabajador sea separado por vejez el Instituto independientemente de las prestaciones que señala la Ley del Seguro Social, le cubrirá otro tanto igual a las prestaciones de dicha Ley además al tiempo de la separación, el pago de 150 días de salario más las prestaciones económicas contractuales que se adeudaren al interesado.

Las partes convienen asimismo en nombrar una Comisión Mixta compuesta de dos representantes del Instituto y dos del Sindicato, que estudien la posibilidad de establecer un sistema diverso de jubilaciones en beneficio del personal que labora en el IMSS.”¹²

¹² CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL, BIENIO, 1967-1969. Coordinación General de Comunicación Social del Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 1967. Pág. 58.

Se mantiene en los mismos términos del texto de la Cláusula 110 hasta el Contrato Colectivo de Trabajo firmado por las partes el 14 de diciembre de 1961, que la modifica, de modo que en su aplicación ya no sería facultad del Instituto sino también derecho del trabajador para separarse del servicio por vejez, una vez cumplidos los requisitos de edad y años de servicio para disfrutar de una pensión de vejez de cuantía equivalente al doble de la pensión por vejez prevista en la Ley del Seguro Social.

Los Contratos Colectivos de 1963 y 1965, reprodujeron la Cláusula 110 y se continuaron las platicas tendientes a estructurar el nuevo sistema de pensiones en la Comisión Mixta creada con ese mismo fin.

Es hasta el 7 de octubre de 1965, que por convenio entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, establecieron las normas internas para otorgar jubilaciones y pensiones a los trabajadores del Instituto y a sus beneficiarios, con prestaciones más amplias y de mayor alcance que las del Régimen Ordinario.

Las pensiones que el Instituto Mexicano del Seguro Social concede a sus trabajadores a través del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, atienden a su situación de patrón respecto a sus trabajadores por ello, desde el convenio de 1966, se estipuló en la Cláusula primera, ahora artículo primero del Régimen de Jubilaciones y pensiones, un estatuto que crea una protección más amplia y que complementa al plan de pensiones, señalada

por la Ley del Seguro Social, en el ramo de Invalidez, Vejez, Edad Avanzada, Muerte y Riesgos de Trabajo.

El Régimen prevé el otorgamiento de las prestaciones siguientes: Jubilación por Años de Servicio; Pensión por Edad Avanzada; Pensión por Invalidez, ya sea derivada de un Riesgo Profesional o no; pensiones derivadas de la muerte de un trabajador jubilado o pensionado; Viudez, Orfandad, Ascendencia, contempla también el pago de gastos de funerales.

La Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones, es la encargada del reconocimiento de derechos y otorgamiento de prestaciones, así también está a su cargo la vigilancia y aplicación del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, resolver las situaciones que se presentan para la aplicación del mismo y girar los instructivos para su expedita aplicación, lo anterior se señala en el texto del Artículo 2do. del Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Al realizar un recuento de este capítulo cabe hacer notar la insistencia de los diferentes gobiernos para crear leyes que dieran protección y certeza jurídica a los trabajadores contra accidentes de trabajo, enfermedades y muerte, asegurando su patrimonio y otorgando protección a sus familias; iniciativas que fueron concentradas, dentro del Art. 123 fracción XIX y que a su reforma en 1929, otorgó a la Federación facultades para promover la Iniciativa de Ley que daría vida al Instituto Mexicano del Seguro Social, que en sus inicios estuvo cimentado por el Gobierno Federal, pues era un reclamo popular que no debía desatender.

Tres son las variantes que dieron gran impulso a Seguridad Social en México, ellas son: El nacimiento de la Ley Federal del Trabajo de carácter eminentemente social; en el panorama mundial, la Segunda Guerra Mundial que a su vez trajo como consecuencia la expansión económica del País, así como el ineludible deber de mejorar las condiciones económicas de la clase trabajadora, la expedición de la Ley del Seguro Social, que vino a dar certeza y estabilidad en el empleo a la clase trabajadora, propiciando un clima de reconciliación con el Estado y convirtiéndose en el motor del desarrollo social, una vez que se dieron las condiciones políticas y sociales adecuadas.

Dentro del ámbito nacional las organizaciones obreras lograron consolidarse alrededor del Partido en el Poder y negociaron su apoyo a los presidentes en turno para poder acceder a beneficios en sus Contratos Colectivos de Trabajo en combinación con la Ley Federal del Trabajo que ya contenía las bases legales para su otorgamiento.

Con los antecedentes ya citados es factible entender porque el Contrato Colectivo de los Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social obtuvo excelentes conquistas laborales dentro de sus primeros años; como lo es el Régimen de Jubilaciones y Pensiones y otras prestaciones no menos importantes que fueron ejemplo para que otros sindicatos trataran de homologarse, cierto es que el Instituto Mexicano del Seguro Social en sus inicios no podía predicar un doble lenguaje al pedir para la clase obrera un mejor modo de vida e internamente escatimarle a sus trabajadores, también llamados trabajadores de la Seguridad Social.

CAPITULO 2

MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

2.1.- TRABAJO

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo pues su vida va íntimamente ligada a él, se afirma y no sin razón que la historia del trabajo es la historia de la humanidad, ello nos da argumento suficiente para buscar sus diferentes acepciones, la Ley Federal del Trabajo lo define de la siguiente manera:

“Art. 3 El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...”

Posteriormente en un segundo párrafo de la Ley en comento refiere:

Art. 8.- “Para los Efectos de Esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

El Licenciado Rosalío Bailón Valdovinos, en su libro Despido Rescisión y Cese, realiza una crítica a este último artículo:

“Esta última definición en su segundo párrafo es incompleta por que omite el pago del salario, característica que distingue al trabajo personal subordinado de otra clase de trabajo, pues toda actividad humana a la que le falte el pago del salario y la subordinación no caerá nunca en los supuestos del Derecho del Trabajo.” Además este mismo autor propone una nueva definición: “Trabajo es toda actividad subordinada, física o intelectual, que presta un trabajador a una persona física o moral, a cambio del pago de un salario en efectivo”¹³

Es a nuestro parecer redundante la palabra **efectivo** pues al decir salario se sobreentiende que será en efectivo.

Por otra parte el Diccionario Jurídico Mexicano, define al trabajo de la siguiente manera: “El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, algunos autores señalan que proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de terminado de esfuerzo. Otros encuentran la raíz en la palabra *labore*, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra y otros más ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como “el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza”.¹⁴

13 BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio, *Despido Revocación y Cese*, Jus Semper A.P. México, 1991. Pág. 80

14 DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Sexta ed. Porrúa - UNAM, México, 1993. Págs. 3112- 3114

Haciendo un comentario general a lo antes apuntado, encontramos que existen elementos inherentes al hombre mismo y al fin que persigue el trabajo. Ellos son: Todo trabajo requiere un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad sus satisfactores; el trabajo está adherido a la naturaleza humana, pues el hombre es el único ser que desarrolla diferentes actividades y que a diferencia de los animales su actividad esta relacionada con el mantenimiento de su existencia, la concepción moderna de la sociedad y del derecho; sitúa al hombre en la sociedad, le impone deberes y derechos, si la sociedad espera del hombre un trabajo útil y honesto y a cambio el hombre espera de la sociedad condiciones de vida que le permitan seguir trabajando; que la misma sociedad no considere el trabajo como un articulo de comercio, si no que lo vea en el hombre como un ser inteligente, el creador y utilizador de todas las cosas que puedan traer beneficios a la humanidad y no como un simple instrumento o medio para acumular riquezas; el trabajo exige respeto y libertad de quien lo presta; estos principios son fundamentales dado que la falta de estas acepciones han traído guerras y atraso a la humanidad.

2.2.- EL DERECHO DEL TRABAJO

Es importante mencionar que el Derecho del Trabajo en sus inicios fue regulado por el Derecho Civil, autores de distintas nacionalidades sostenían la idea de que la relación jurídica de trabajo era de origen y naturaleza contractual y que por consecuencia, las obligaciones de trabajadores y patronos no podían nacer más que de un Contrato Civilista,

concepto en el que muchos de ellos no estaban de acuerdo, así pues se busco la manera de poder distinguirlo plenamente

EL Doctor Mario de la Cueva, habla en su libro, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*: “Es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”¹⁵

La definición del Maestro, es antagónica en cuanto se refiere al Capital – Trabajo, pues no toma en cuenta la relación que pudiera darse entre los contratos que no lo son, como puede ser la relación de persona a persona.

El Catedrático de la UNAM, Roberto Ramón Muñoz en su libro *El Derecho del Trabajo* dice: “Es el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación de los beneficios alcanzados por su desarrollo.”¹⁶

Ambas definiciones son un tanto incompletas ya que no se refieren a la relación entre patrón y trabajador. A nuestro parecer una definición de las más difundidas y completas es la divulgada por el Doctor Néstor de Buen, en su libro *El Derecho del Trabajo*, la cual se transcribe de la siguiente manera:

15 DE LA CUEVA, Mario, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, decimosesta, ed., Porrúa, México, 1990. Pág. 85

16 MUÑOZ RAMON, Roberto. *Derecho del Trabajo*, Tomo II Porrúa, México, 1983. Pág. 60.

“Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre y subordinada y remunerada, de servicios personales cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”¹⁷

Seguimos pensando; la relación obrero – patrón es y debiera ser la idea mas acertada para formarnos un concepto que englobe todos los aspectos, pues no debemos dejar de lado que forman parte fundamental del engranaje social.

Otra definición es la de él Doctor Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual, lo precisa así: “Es la rama de ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción.”¹⁸

La definición de Cabanellas, menciona tres elementos importantes obrero, patrón y Estado este último como poder neutral y regulador, así el Derecho del Trabajo fija las normas a que deben ajustarse patronos y

17 BUEN, Néstor De. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Undécima, ed., Porrúa, México, 1998. Pág. 134

18 CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*, décima ed., Tomo III, Eliastra Argentina 1981. Pág. 130.

obreros en sus relaciones contractuales con el propósito de evitar la explotación desmedida de la mano de obra por el capital y de proporcionar a los trabajadores seguridad y bienestar económico a que tiene derecho todo ser humano.

2.3.- LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La importancia de dilucidar correctamente la naturaleza de la relación de trabajo, trajo consigo que muchos autores entraren en discusión para encontrar una definición separada de lo que es contrato de trabajo, desde el punto de vista contractual el problema consistía en dilucidar si la relación de trabajo, era una forma de arrendamiento o compraventa o de la sociedad o del mandato, para ello se expusieron diferentes teorías con estos nombres, pero no lograron una acepción correcta hasta que en 1938, el Maestro Mario de la Cueva, expuso su Teoría la cual habremos de citar en su momento. Como parte estructural del presente trabajo empezaremos por distinguir la definición enunciada por la Ley Federal del Trabajo:

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

El Licenciado Rosalfo Bailón Valdovinos, en su obra Despido Rescisión y Cese realiza una crítica y sobre este precepto: "La palabra "mediante" no denota inmediatez, de ahí que prefiramos la terminología "a cambio" que si implica "inmediatez" este mismo autor propone un nuevo

concepto: "Art. 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, a cambio del pago de un salario en efectivo." ¹⁹

Realizando una separación del contrato civilista a la de relación de trabajo, el Doctor Mario de la Cueva, en su Teoría de la Relación de Trabajo expone: " Afirma que no puede nacer la relación laboral de un contrato porque ello "estaría en contradicción insalvable con la idea de Derecho del Trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino del trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

Con base a estos principios, el Doctor Mario de la Cueva describe a la Relación de Trabajo como la "situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales de la ley del trabajo de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos – ley y de sus normas supletorias"²⁰

Por último la opinión del Diccionario Jurídico Mexicano, que dice: denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de un

19 BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Ob. Cit. Pág. 80.

20 Cit. Por. BUEN, Néstor De. Ob. Cit, Tomo I. Pág. 134

servicio por otra persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.”²¹

Es innegable la influencia ejercida por la Teoría del Doctor Mario de la Cueva, en las definiciones antes asentadas y en la Ley Federal del Trabajo, pues no debemos olvidar que él participó en su primera redacción, así se confirma cuando en su parte conducente dice: *...cualquiera que sea el acto que de origen, a la prestación de un trabajo personal...*

Con lo antes citado es importante hacer esta observación: que no interesa si existe o no un contrato signado con antelación, siempre y cuando sea personal y subordinado y ello tenga como contraprestación la obtención de un salario.

2.4 DERECHO SOCIAL

El Derecho Social, es consagrado por primera vez en el mundo por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, posteriormente por la de Weimar Alemania en 1919, ambas fueron ejemplo para que otros países se animaran a plasmarlas en sus Constituciones.

El Licenciado Lucio Mendieta y Núñez en su libro Derecho Social dice: “ Es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos

económicamente débiles, para lograr su conveniencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.”²²

Por su parte el Licenciado Enrique Álvarez del Castillo, en su libro *El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos*, expone su opinión: “ En consecuencia, el derecho social es un derecho de clases y de grupos sociales, es un derecho de carácter colectivo en el que los intereses de la comunidad son preeminentes sobre los intereses de los individuos, porque la satisfacción y el cumplimiento del derecho social y de los derechos sociales son condicionantes de la satisfacción y del cumplimiento real de los derechos individuales inalienables como son los derechos de libertad, de igualdad y de seguridad jurídica”.²³

En nuestra opinión El Derecho Social es un Derecho de Integración y tiene por objetivo mantener la unidad de la sociedad, mediante la extensión de beneficios a todos los individuos que carecen de bienes.

El Doctor Guillermo Cabanellas, en su diccionario de Derecho Usual, define al Derecho Social “como el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole.”²⁴

22 MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. *El Derecho Social*, Tercera ed., Porrúa, México, 1980. Pág. 66.

23 ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. *El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos*. Porrúa, México, 1982. Pág. 109.

24 CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Tomo III, Pág. 151

2.5.- PREVISIÓN SOCIAL

“La Previsión Social del Artículo 123, se integra como un conjunto de principios normas e instituciones, que buscan ardientemente la satisfacción de la necesidad presente y futura, no sólo de los trabajadores considerados individualmente, sino también de las comunidades obreras, más aún de las poblaciones, pueblos, haciendas y centros de trabajo en los que viven los trabajadores. Los textos constitucionales más que una suma de normas jurídicas son, dentro de la idea que hemos expuesto repetidamente, un programa de acción impuesto por la Asamblea de Querétaro al Estado y a los Gobiernos, elaborado con un conocimiento pleno de las realidades y exigencias de nuestras aldeas y con una amplitud y generosidad que son un anticipo verdadero de lo que más tarde se llamara Seguridad Social.”²⁵

“La Previsión Social es la acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades de los pueblos o naciones, que dispone lo conveniente para proveer a la satisfacción de contingencias o necesidades previsibles, por lo tanto futuras, en el momento en que se presenten, esto es la Previsión es el trasplante del presente al futuro, la proyección de las necesidades presentes en el futuro a fin de prever su satisfacción, el aseguramiento para el futuro de las condiciones en que se desarrolla en el presente la existencia o en una formula breve: la seguridad de la existencia futura, todo lo cual producirá el temor al mañana.”²⁶

25 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Tomo II, Págs. 32, 33

26 Ibidem. . 11, 12.

El Licenciado Porfirio González y Rueda, señala en su definición: “ Conjunto de normas impuestas por el Estado, que tienen por objeto asegurar a los trabajadores una vida futura en condiciones semejantes a las que conduce en los años de trabajo”²⁷

El Diccionario Jurídico Mexicano, hace referencia al concepto de Previsión Social de la siguiente manera: “El conjunto de acciones publicas o privadas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y de sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas. Métodos dirigidos a satisfacer necesidades futuras a consecuencia de circunstancias que no pueden advertirse o evitarse. Apoyo económico otorgado a obreros y empleados, así como a familiares, de sobrevenir a la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, ancianidad o fallecimiento.”²⁸

2.6.- SEGURIDAD SOCIAL.

El Artículo 123, consagra una fracción donde establece claramente las bases de la Seguridad Social:

“...XI.- La Seguridad Social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

27 GONZALEZ RUEDA, Porfirio. *Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo*, s.e. Limusa, México, 1989. Pág. 51.

28 DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Ob. Cit. Págs. 2533-2534

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

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

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

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

e).- Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f).- Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en

propiedad habitaciones cómodas e higiénicas o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la Seguridad Social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos..."

La Seguridad Social, en nuestro País se encuentra materializada en la Nueva Ley del Seguro Social, que en su Artículo 2º dice:

"Art. 2.- La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado."

El Licenciado Gustavo Arce Cano, realiza un breve esbozo sobre el nacimiento de la Seguridad Social en nuestro País: "La Seguridad Social es una ciencia joven en el panorama del Derecho Mexicano. Tiene como finalidad la Ley Federal del Trabajo, un origen revolucionario y sus antecedentes remotos se encuentran en un decreto de Venustiano Carranza, de 12 de diciembre de 1912, que anuncia que "el Primer Jefe de la Nación y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a

las necesidades económicas, sociales y políticas del País, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensable para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos.”²⁹

Por su parte el Licenciado Porfirio González y Rueda, en su libro *La Previsión Social y la Seguridad Social del Trabajo*, señala que: “La Seguridad Social es el conjunto de principios normas instrumentos e instituciones que el Estado impone unilateral y obligatoriamente para elevar el nivel de vida de los miembros de la comunidad.”³⁰

A manera de colofón y en una opinión personal consideramos que: La Seguridad Social es la encargada de poner en marcha los principios e instituciones, que el Derecho del Trabajo se ha hecho acreedor y cuyo fin tendrá la sociabilidad del trabajador y su familia.

La Organización Internacional del Trabajo señala que la Seguridad Social es la Seguridad que la sociedad establece por los organismos idóneos para sus miembros, contra ciertos riesgos a los cuales se exponen éstos, los riesgos son esencialmente originados por causas contra las cuales el individuo no puede preservarse por su propio esfuerzo o previsión.

2.7.- SOLIDARIDAD SOCIAL

La Solidaridad Social, es un término relativamente nuevo, por ello consultamos el Diccionario Jurídico Mexicano que hace mención de esta en

29 ARCE CANO, Gustavo. *Los Seguros Sociales en México*, Botas, México. 1994. Pág. 23.

30 GONZÁLEZ RUEDA, Porfirio. Ob. Cit. Pág. 52.

los siguientes términos: "En el orden social, el principio de Solidaridad es aquel que expresa " la recíproca vinculación ontológica de los hombres en la realización de sus funciones vitales y culturales y por consiguiente su vinculación moral al bien común en lo esencial como fin determinante de todo el ordenamiento del bien común"

En otra de sus significaciones que son importantes tomada del mismo Diccionario Jurídico Mexicano, define los principios que conforman a la Solidaridad Social: "El principio de Solidaridad expresa una armonía entre el recto amor propio y el recto amor social: Expresa el recíproco condicionamiento entre la naturaleza social del hombre y su calidad de persona, entre el bien particular y el bien común, entre el interés individual y el interés colectivo.

En cuatro aspectos se manifiesta el principio de Solidaridad: como principio ontológico, como principio jurídico, como principio de virtud y como principio de interés.

Estos cuatro principios son los que le dan vida a la Solidaridad Social y hacen de ella el principal promotor de la sociabilidad del hombre.

Como principio ontológico expresa la ya mencionada recíproca vinculación y dependencia del individuo con la sociedad de esta relación ontológica se desprende el principio jurídico de la responsabilidad común: Cada uno ha de responder por el todo del cual forma parte y el todo ha de responder por cada uno de sus miembros. Como principios de virtud se

refieren a una actitud y un modo de comportamiento en el cual el interés particular queda armonizado con la responsabilidad social con lo cual el cumplimiento de ésta es al mismo tiempo consecución de un interés particular. Como principio de interés se refiere a la Solidaridad de interés que da cohesión a un grupo.””

2.8.- SEGURO SOCIAL.

El hombre a través de su existencia ha de hacer frente a innumerables riesgos contraidos con motivo del desarrollo de su trabajo, por tanto busca siempre tener la certeza que al faltar él, su familia no quedara en el desamparo, el Seguro nace en principio para proteger mercancía como lo relata la primera ordenanza sobre seguro marítimo, en Barcelona 1435, se define como un contrato por el cual una de las partes, el asegurador, se compromete a indemnizar a la otra (el asegurado) de las pérdidas o daños que pudiera sufrir en sus bienes, por la ocurrencia de un hecho incierto, recibiendo en pago cierta suma de dinero.

La Ley del Seguro Social, en uno de sus primeros artículos lo define en los siguientes términos:

“Art. 4.- EL Seguro Social es el instrumento básico de la Seguridad Social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley y sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos”.

Para el Licenciado Porfirio González y Rueda, el Seguro Social se ha definido como: “ el instrumento del Derecho Obrero por el cual una institución pública queda obligada, mediante una cuota que pagan los patrones, los trabajadores y el Estado o sólo alguno de ellos para proporcionar servicios médicos y una pensión o subsidio cuando ocurra alguno de los riesgos profesionales o se de alguna de las condiciones de aseguramiento.”³²

Por su importancia citaremos algunas de sus características derivadas de la Ley:

Por su naturaleza: El Seguro Social es un servicio publico nacional establecido obligatoriamente.

Por su alcance: El Seguro Social cubre a todos los trabajadores incluyendo a los que trabajan por cuenta propia y como excepción a los incluidos en el apartado “B” del Art. 123 Constitucional.

Por su financiamiento: El Seguro Social es de aportación tripartita patrones, obreros y Estado.

En concreto el Seguro Social, debe considerarse como parte de una política de progreso social, que representa la lucha contra los riesgos al desarrollar un trabajo y que va mas allá al proporcionar medios de subsistencia a los asegurados para tener un fin digno.

32 GONZALEZ RUEDA, Porfirio. Ob. Cit, P'ág. 52.

2.9.- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

EL Instituto Mexicano del Seguro Social, tiene como finalidad administrar las diversas ramas del Seguro Social.

La Nueva Ley del Seguro Social, es clara al definir al Instituto Mexicano del Seguro Social como un organismo de integración operativa tripartita. El Diario Oficial de la Federación del día 28 de diciembre del 2001, publico reformas al artículo 5º que esencialmente lo define:

“Art.5.- La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.”

Dicho Artículo, anterior a su reforma presentaba el siguiente texto:
“Art.5.- La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, cuando así lo prevea la presente Ley.”

Siguiendo lo plasmado en la Ley del Seguro Social, los autores del libro Derecho de la Seguridad Social, Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, exponen su opinión: "El Instituto Mexicano del Seguro Social es una persona moral creada por la Ley con personalidad jurídica propia, su patrimonio se constituye parcialmente con fondos Federales y su objeto y fines son la prestación del servicio público nacional; por lo que reúne todos requisitos del Derecho positivo vigente que exige para considerarlo como un organismo público descentralizado"³³

Consideramos pertinente dejar anotado lo que se entiende por **organismo público descentralizado** y para esto es necesario recurrir a lo expresado en Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que dispone al respecto en su Artículo 45°:

"son organismos descentralizados las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura que adopten"

Retomando lo antes anotado encontramos los elementos necesarios para estar en posibilidad de dar nuestra opinión: el IMSS es un servicio público de carácter nacional con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene por finalidad la satisfacción de las necesidades colectivas en los ordenes del derecho humano, a la asistencia medica y prestación de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

33 TENA SUCK, Rafael, Ob. Cit. Pág. 22.

2.10.- TRABAJADORES DEL IMSS.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 3° define a él trabajador de la siguiente manera:

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

El Contrato Colectivo de Trabajo, de los Trabajadores del Seguro Social, lo define de la misma manera:

“Es la persona Física que presta al Instituto un trabajo personal Subordinado, en los términos de este Contrato.”

Para el Catedrático Roberto Muñoz Ramón, el concepto de trabajador tiene la siguiente acepción: “Trabajador es toda persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.”³⁴

Dado que los derechos de administrar, planear, organizar y dirigir, constituyen un derecho de gestión del patrón, en las grandes empresas, por la complejidad de su funcionamiento con personal numeroso, no es posible que el patrón por sí sólo ejerza su derecho de gestión, viéndose constreñido a transferir y repartir esa función entre otras personas, es el caso de los empleados del IMSS, pues existe subordinación de las categorías inferiores

34 MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 19.

a las superiores, en escala hasta llegar al más alto órgano que es la Asamblea General, compuesta por tres sectores: patronal, obrero y representantes de Estado.

Retomando las definiciones anteriores y dada la complejidad de elementos que conforman este precepto, proponemos la siguiente definición:

Es el conjunto de personas que laboran libremente al servicio del Instituto pactadas en sus diferentes tipos de contratación y en contraprestación reciben un salario. Se puede o no estar en acuerdo con esta definición pero creemos que reúne todos los elementos necesarios; como son el sujeto, el objeto, su libre albedrío, un trabajo subordinado y como contraprestación recibe un salario.

2.11. EL SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

La definición legal de sindicato se encuentra sustentada dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 en su fracción XVI, que a la letra dice:

"...XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera..."

Al instaurarse la Ley Federal del Trabajo en 1931, reglamentaria del artículo del Trabajo y de la Previsión Social, manifiesta lo siguiente:

“Art.- 356 Sindicato es la asociación de los trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

Comentando lo antes anotado advertimos que la Constitución otorga tanto a trabajadores como a patrones la libertad de sindicarse. La Constitución concilia ambos intereses, pues considera el derecho de igualdad al reflexionar que también pueden existir sindicatos de patrones, aunque en razón de la verdad éstos no hacen uso de ese derecho.

El Sindicato Nacional de Trabajadores del IMSS, en la declaración de principios de sus Estatutos se define así:

“El Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), es un organismo autónomo de defensa de los intereses contractuales, económicos y sociales de los trabajadores.”

El Doctor Mario de la Cueva, en su definición dice: es la expresión del amor por la justicia y señala que: “ el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la

que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas.³⁵

Para el Doctor Néstor de Buen, el sindicato " es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses" ³⁶

Tomando como base la estructura y fin del sindicato, el Doctor Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual, lo define como " toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio o profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender el interés profesional de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales."³⁷

Haciendo una última anotación, podemos generalizar que existen elementos indispensables dentro de la definición de sindicato como son: la conciencia de clase, la lucha de sus respectivos intereses, la necesidad de colaboración y la idea de permanencia.

2.12.- CONTRATO DE TRABAJO

De acuerdo a la estructura del presente trabajo citaremos lo que reproduce nuestra Carta Magna en su Artículo. 5º primer párrafo:

35 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 283.

36 BUEN, Néstor De. Ob. Cit. Tomo. II Pág. 283

37 CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Tomo VII, 1981. Pág. 436

“...El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona...”

La Ley Federal del Trabajo hace alusión al Contrato de Trabajo de la siguiente manera:

“Art. 21 Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

El Licenciado Rosalío Bailón Valdovinos, en su libro Despido Rescisión y Cese, realiza una crítica a esta definición: “técnicamente no se puede presumir el Contrato de Trabajo por ser un acto formal y siendo así, no se debe presumir lo que no existe para el mundo jurídico” para ello propone una nueva acepción:

Art. 21 “Se presume la existencia de la Relación de Trabajo entre el que presta un servicio personal subordinado a cambio del pago de un salario y el que lo recibe.”³⁸

38 BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Ob. Cit, Pág. 82.

Como se especifico en su momento al puntualizar la relación laboral, el contrato de trabajo no es propiamente un contrato como lo son los contratos civilistas, es evidente no podemos entenderlo de entrada, por ello habremos de recurrir a lo citado por el Maestro Mario de la Cueva, que señala: "la relación de trabajo debe entenderse como la prestación efectiva del trabajo, resulta una consecuencia del contrato y por lo tanto, puede diferenciarse de éste ya que el contrato sólo será el acuerdo previo para la prestación de un trabajo futuro".³⁹

En otro orden de ideas el Diccionario Jurídico Mexicano, da su definición: "(del latín *contractus*, derivado a su vez del verbo *contrahere*, reunir lograr concertar.) Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho. Sin embargo, tiene una doble naturaleza pues también presenta el carácter de una norma jurídica individualizada."⁴⁰

Al referirnos a lo ya apuntado podemos discernir lo siguiente: El Contrato de Trabajo, será para los fines legales un contrato formal al cual se pueden aplicar las reglas civiles porque en lo esencial aporta los requisitos de un acuerdo espontáneo de voluntades que persigue fines distintos, adecuado a la Ley y a las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, para la transmisión inmediata, diferida o

39 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 85

40 DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Ob. cit, Págs. 691-693

condicional, temporal y permanente de derechos y obligaciones de contenido patrimonial.

2.13. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo define al Contrato Colectivo de Trabajo en su siguiente numeral:

“Art.386 Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

Por su parte el Doctor Mario de la Cueva, considera que: “Todo Contrato Colectivo de Trabajo, representa un esfuerzo de democratización del Derecho, tanto por la circunstancia de que sean los dos miembros de la relación laboral quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta como por la substitución que ha hecho del contrato individual, al conseguir para los trabajadores el antiguo principio de que *la ley es igual para todos*; es decir al quedar abolidas las diferencias indebidas y la voluntad omnimoda del patrono, es posible afirmar el principio de que los hombres son iguales y por tanto han de suprimirse toda preferencia, distingo o privilegio, en aras de una auténtica noción democrática de la relación laboral y del debido respeto a la justicia.”⁴¹

41 DE LA CUEVA, Mario. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 85

Buscando la definición de Contrato Colectivo de Trabajo, el Diccionario Jurídico Mexicano, lo define así: "Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o de distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestaran un servicio subordinado y los segundos aceptaran obligaciones de naturaleza individual y social mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores"⁴²

2.14.- REGLAMENTO.

El Código Civil Federal al referirse a la vigencia y aplicación del reglamento, especifica:

"Art.3.- Las leyes, reglamentos, circulares o cualesquiera otras disposiciones de observancia general, obligan y surten sus efectos tres días después de su publicación en el Periódico Oficial. En los lugares distintos del en que se publique el Periódico Oficial, para que las leyes, Reglamentos, etc., se reputen publicados y sean obligatorios, se necesita que además del plazo que fija el párrafo anterior, transcurra un día más por cada cuarenta kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad."

42 DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Ob. Cit. Págs. 695-698

El Código Civil Federal, únicamente se refiere a la entrada en vigencia de una Ley, reglamento o circular pero no hace mención a la Naturaleza Jurídica, finalidad del reglamento, por ello se echara mano de lo que al respecto dicen dos autores destacados en Derecho Administrativo:

La definición hecha por él Profesor Emérito Gabino Fraga, de reglamento se encuentra su libro Derecho Administrativo: “ El reglamento es una norma o conjunto de normas jurídicas de carácter abstracto e impersonal que expide el Poder Ejecutivo en uso de una facultad propia y que tiene por objeto facilitar la exacta observancia de las leyes expedidas por el Poder Legislativo.”⁴³

Miguel Acosta Romero, en su libro Teoría General del Derecho Administrativo lo define de la siguiente manera: “Es una manifestación unilateral de voluntad discrecional, emitida por un órgano administrativo legalmente investido de potestad o competencia para hacerlo (Presidente de la República en el ámbito Federal, Gobernador del Estado en las Entidades Federativas), creadora de normas jurídicas generales que desarrollan los principios de la ley emanada del Congreso, a efecto de facilitar su ejecución y observancia en la esfera administrativa.”⁴⁴

Investigando la definición de reglamento en el Diccionario Jurídico Mexicano, encontramos la siguiente: “(De *reglar* y éste, a su vez, del latín *regulare*.) Es una norma de carácter general, abstracta e impersonal,

43 FRAGA, Gabino. *Derecho Administrativo*, Trigésima séptima ed., Porrúa, México D.F. 1998. Pág. 104

44 ACOSTA ROMERO, Miguel. *Teoría General del Derecho Administrativo*, segunda, ed., Textos Universitarios, México 1975. Pág. 206.

expedida por el titular del Poder Ejecutivo, con la finalidad de lograr la aplicación de una Ley previa. El reglamento es producto de la facultad reglamentaria contenida en el a. 89, fr. de la C.,⁽⁵⁶⁾ Que encomienda al Presidente de la República, la facultad para proveer en la esfera administrativa a la exacta observancia de la Ley.”⁴⁵

Una vez citadas las diferentes acepciones sobre reglamento podemos, arribar a las siguientes consideraciones:

Desde el punto de vista material, el reglamento participa de las mismas características de la Ley; creando, modificando o extinguiendo. La finalidad de él reglamento es facilitar la aplicación de una Ley detallándola, pero esto no constituye que sea expresión de la soberanía nacional, como sucede con la Ley en su aspecto interno sino que solo tendrá vida y sentido de derecho en tanto deriven de una norma legal.

Como una observación final logramos convenir que el reglamento es un acto de ejecución de las leyes, que simplifica la labor del Poder Ejecutivo, para asegurar la exacta observancia de las leyes.

2.15.- JUBILACIÓN Y PENSION

En nuestro País, el antecedente de lo que pudiera ser el derecho a la jubilación, se da con la publicación de la “Ley General de Pensiones

⁴⁵ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Ob. Cit., Págs. 2751-2752.

Civiles de Retiro” publicada el 21 de agosto de 1925, conforme a la cual los funcionarios y empleados de la Federación, tenían derecho a una pensión de acuerdo a los siguientes requisitos a) cuando llegaran a cumplir los 55 años de edad. b) cuando tuvieran 35 años de servicios y c) fueran inhabilitados para el trabajo.

Dentro del Capítulo I. Definiciones, del Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS, se encuentra la acepción de Pensión Jubilatoria, la cual señala: *“Es la cuantía quincenal que el Instituto se obliga a pagar a los trabajadores que dejen de prestar sus servicios, por haber reunido los requisitos establecidos en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores del Instituto”*

Fuera del presente caso no existe disposición alguna que regule el derecho a la jubilación de los trabajadores amparados por la misma no existe una definición legal del termino jubilación o pensión en la Ley Federal del Trabajo ni en los principales ordenamientos legales, por tanto tendremos que referirnos a lo comentado por algunos autores dentro de los cuales se encuentra:

El Catedrático de la UNAM Roberto Muñoz al referirse a la jubilación, en su libro Derecho del Trabajo, expone lo siguiente: “La jubilación es el derecho de los trabajadores a recibir una pensión vitalicia después de la disolución de su relación de trabajo por razón de edad avanzada, largo tiempo de prestar sus servicios o incapacidad para seguirlos prestando”. En otro de sus razonamientos realiza la siguiente clasificación:

“La jubilación la podemos clasificar en dos especies *legal* cuando la Ley es quien la instituye; y *convencional* cuando las partes la establecen contractualmente.”⁴⁶

Hugo Italo Morales, en su libro *La Estabilidad en el Empleo*, hace mención de la jubilación de la siguiente manera: “Es el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores cuando han cumplido cierto periodo de servicios y llegan a una determinada edad, este derecho no está contemplado expresamente por la ley laboral su reconocimiento se encuentra generalmente en la contratación colectiva y por ende, cuando las empresas no tengan consignado un régimen contractual de jubilación, no podrán obligar a los trabajadores a obtener la pensión de vejez que otorga el Régimen del Seguro Social.

En un Segundo párrafo este mismo autor remarca: “Al respecto, en el amparo directo 6524/1963, la corte ha dicho erróneamente que todo jubilado continúa vinculado al contrato de trabajo mientras disfrute de las prevenciones y prestaciones que el mismo establece; por ello, el derecho a la jubilación es una prolongación de los efectos de toda contratación. Nos parece falso el criterio ya que no puede subsistir la relación de trabajo sin que exista la obligación de trabajo y si la de pagar salario.”⁴⁷

En el caso del Seguro Social este sustituye la obligación, es evidente que tienen otras características y no existe duda alguna de la terminación

46 MUÑOZ RAMON, Roberto. Tomo II, Ob. Cit. Pág. 435.

47 ITALO MORALES, Hugo. Ob. Cit., Pág. 86.

de la relación de trabajo, es equiparable a un retiro voluntario con todas sus consecuencias.

El Diccionario Jurídico Mexicano, señala la siguiente definición: "Retiro otorgado a un trabajador o a un empleado del servicio público o de la administración pública, por haber cumplido un determinado número de años de servicio, con pago mensual de una remuneración calculada conforme a una cuantía proporcional del salario o sueldo percibido. Se da asimismo el nombre de jubilación el importe de toda pensión otorgada por incapacidad proveniente de un riesgo profesional o por presentarse ciertas circunstancias que permiten el disfrute de una retribución económica generalmente establecida en un contrato de trabajo o en disposiciones legales específicas. la palabra proviene del latín que significa *júbilo*, quizás por la satisfacción que produce a la persona alcanzar tal beneficio."⁴⁸

En cuanto a su naturaleza jurídica, Consideramos que no existe mayor problema en encuadrarla dentro del Contrato de Renta Vitalicia, por cuanto que las condiciones para su otorgamiento y a través del estudio del Artículo 2774, del Código Civil para el Distrito Federal que dispone lo siguiente:

"Artículo 2774.- la Renta Vitalicia es un Contrato aleatorio por el cual el deudor se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida de una o más personas determinadas, mediante la entrega de una cantidad de Dinero o de una cosa mueble o raíz estimadas, cuyo dominio se le transfiere desde luego."

Este Contrato de Renta Vitalicia, presenta las siguientes características:

- Por la transmisión de una cantidad de dinero a un beneficiario, hasta el último día de su vida. Característica que es exactamente igual tratándose de la pensión jubilatoria.
- Tanto la Renta Vitalicia, como la pensión jubilatoria, derivan de la existencia de un Contrato, que si bien el primero es de carácter privado y el segundo de orden público, independientemente de la existencia del contrato, ambos casos, deben ser por escrito, bajo pena de nulidad.
- Ambos contratos se caracterizan por su aleatoriedad, la que existe en la jubilación, por cuanto a que el patrón no sabe hasta que tiempo cubrirá la pensión pues lo mismo el trabajador puede morir en diez quince o treinta años de haber adquirido dicho derecho, que vivir mucho menos tiempo e igual forma se extiende por la muerte.
- También se caracteriza por la periodicidad de la entrega de una suma de dinero, pues si la cantidad que se le diera al trabajador jubilado fuera global, sería una indemnización por retiro o por cualquier otra cosa pero no se estaría ante una jubilación.

Siendo la jubilación de origen eminentemente contractual consideramos que podría definirse como la Institución que da derecho al

contratado, sin prestar sus servicios personales y subordinados, a percibir periódicamente y mientras viva, por parte del patrón, una determinada cantidad de dinero que será incrementada proporcionalmente, una vez que se hayan revisado Contratos Colectivos, como contraprestación por determinados años de trabajo.

2.16.- RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES.

El Reglamento de Régimen de Jubilaciones y pensiones inserto en el Contrato Colectivo de Trabajo de los Trabajadores del IMSS, en su primer artículo lo define de la siguiente forma:

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

El Diccionario Jurídico Mexicano, señala esta definición: “ (Del latín pensio-onis, cantidad que se asigna a uno por meritos o servicios propios) retribución económica que se otorga a trabajadores o empleados públicos al retirarse de sus actividades productivas ya sea por haber cumplido determinado periodo de servicios o por padecer de alguna incapacidad permanente para el trabajo, pago periódico de una cantidad en efectivo que se hace a los familiares o beneficiarios de dichos trabajadores o empleados cuando estos fallecen y aquellos reúnen las condiciones fijadas

por las leyes, convenios colectivos o estatutos especiales, por tener derecho a tales percepciones.

Cuotas asignadas por instituciones de Seguridad Social a los asegurados o a sus causahabientes cuando éstos hayan llenado los requisitos establecidos para su disfrute.”⁴⁹

2.17 FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES

La creación de un Fondo de Pensiones de Jubilación o de Invalidez, se encuentra normado en la Ley Federal del Trabajo en su numeral:

“Art. 27.- En los contratos colectivos podrá estipularse que los patrones cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo. En los estatutos del sindicato o en un reglamento especial aprobado por la asamblea, se determinarán los requisitos para el otorgamiento de las pensiones. Las cantidades correspondientes se entregaran por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social y en caso de que este no acepte, a la institución bancaria que se señale en el contrato colectivo. La institución cubrirá las pensiones previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje”

La integración de Fondo de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, encuentra su

49 DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Ob. Cit., Págs. 2376-2380.

normatividad en el Art. 18 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto en el vigente Contrato Colectivo de Trabajo de los Trabajadores del Seguro Social que se describe de la siguiente manera:

“Los trabajadores deberán de aportar el 3% sobre su sueldo quincenal, mismo porcentaje que deberán aportar cuando reciban su Fondo de Ahorro anual, la parte patronal cubre el resto de la prima necesaria. Así como también el instituto esta facultado para elegir el sistema financiero sin que por ello aumente el porcentaje que cubren los trabajadores, en su administración y valuación actuarial será integrado por un Comité Mixto con tres representantes de la parte Sindical y tres por la parte Institucional.”

La formación del Fondo de Jubilaciones y Pensiones es un ejemplo de Previsión Social, la aportan los trabajadores desde el inicio de su contratación, abarca a todas las categorías desde que estas reciben el primer pago, considerando también los jubilados en su pensión mensual.

Es la aportación de los trabajadores pilar fundamental para la subsistencia de él Régimen de Jubilaciones y Pensiones, aunque esta sea solamente del 3%, cabe aclarar que es considerada exigua en comparación a la erogación que realiza por este concepto el Instituto Mexicano del Seguro Social. Esta representa un **esfuerzo solidario entre los trabajadores**, por tanto considero este uno de los motivos que nos determina a encontrar propuestas y soluciones, en las que se pueda tener la certeza que Régimen, No tendrá los problemas financieros por los que atraviesa actualmente.

CAPITULO 3

3.- LA PREVISION SOCIAL, LA JUBILACIÓN; DERECHO Ó PRERROGATIVA DE LOS TRABAJADORES.

3.1.- GENERALIDADES.

El Derecho Social es considerado un Derecho moderno, forma parte de una clasificación de cuatro grandes rubros: Derecho Público, Privado, Social y Especial, es conveniente aclarar que la anterior clasificación ha sido abandonada por las doctrinas modernas, aunque para fines pedagógicos es válida.

Siguiendo la estructura de nuestro trabajo, en un inicio habremos de definir el concepto de Derecho, en un segundo paso tendremos que citar al Derecho Social como tronco común del Derecho del Trabajo, pues este último nace y se expone con claridad con las primeras ideas respecto a la protección de la clase trabajadora; En una tercera cita analizaremos la relación que guarda la Previsión Social con el Derecho del Trabajo, buscando señalar cuales son los objetivos de ambos con respecto al trabajador que ha culminado su vida laboral; En una cuarta parte analizaremos la relación laboral enfocándola principalmente a la relación existente entre patrón y trabajador cuando este ha dejado de prestar sus servicios y por último siguiendo la temática del presente trabajo es necesario abordar en este capítulo el tema central; el Régimen de

Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores del IMSS, atendiendo en primer término su ordenación: Jubilación por Años de Servicio; Pensión por Invalidez, por Riesgo de Trabajo, por Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, examinando los requisitos a cubrir para obtener estas pensiones.

3.1.1.- DEFINICION DE DERECHO:

Es tema ineludible para nuestra investigación hacer referencia al concepto de Derecho; la vida del hombre se desarrolla en sociedad, porque así lo imponen las leyes naturales a que está sujeta nuestra especie, por ello el Derecho siempre se refiere a una conducta humana, que busca siempre la conservación de los valores humanos que lleguen a preservarla, con lo que se hace posible la cooperación social.

“La naturaleza arrastra, pues, instintivamente a todos los hombres a la asociación política. El primero que la instituyó hizo un inmenso servicio, porque el hombre, que cuando ha alcanzado toda la perfección posible es el primero de los animales, es el último cuando vive sin leyes y sin justicia. En efecto no hay nada más monstruoso que la injusticia armada. El hombre ha recibido de la naturaleza las armas de la sabiduría y de la virtud, que debe emplear sobre todo para combatir las malas pasiones. Sin la virtud es el ser más perverso y más feroz, porque sólo tiene los arrebatos brutales del amor y del hambre. La justicia es una necesidad social porque el Derecho es la regla de vida para la asociación política y la decisión de lo justo es lo que constituye el derecho.”⁵⁰

50 ARISTÓTELES. La Política. No. 239, vigésima primera ed. Austral, México. 1991. Pág. 9.

Obtener una definición del significado de Derecho es prácticamente imposible, pues ni los más connotados Juristas han logrado aterrizar un concepto universal que pueda cubrir al Derecho en su totalidad.

Buscando una definición formal abrevaremos en lo referido por los autores Leonel Pérez Nieto y Abel Ledesma Mondragón, en su libro; *Introducción al Estudio del Derecho*. "Derecho es el conjunto de normas que imponen deberes y de normas que confieren facultades, que establecen bases de convivencia social y cuyo fin es dotar a todos los miembros de la sociedad de los mínimos de seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia"⁵¹

Es loable el esfuerzo realizado por los antes citados autores pues en su afán de universalizar su concepto de Derecho, cubren un aspecto importante con respecto al más elevado fin del Derecho; el procurar el bien común, la paz y el bienestar en las relaciones de la convivencia humana.

Como colofón a lo ya disertado concebimos que el Derecho es cambiante de acuerdo al tiempo modo y circunstancia en que se vive y se irá transformando a través del tiempo, persiguiendo siempre un objetivo sustancial; asegurar la coexistencia de los grupos humanos y armonizar la actividad de la sociedad para alcanzar la justicia social, la libertad y la igualdad, podría aseverar a simple vista que el Derecho Social tiene el mismo fin pero antes será necesario conceptualizarlo, para encontrar los fines que persigue el Derecho Social y el Derecho del Trabajo pues ambos

51 PEREZ NIETO, Leonel y Abel Ledesma Mondragón, *Introducción a al Estudio Del Derecho*. Vigésimo octava ed., Harla, México, 1986. Pág. 56

estudian la realidad social, los aspectos sociológicos para convertirlos en normas jurídicas que puedan ser de interés público y que son exigidas por la Sociedad, porque el Derecho Social tiene como premisa fundamental la protección de las clases y grupos sociales, en tanto el Derecho del Trabajo se concreta a realizar las mismas premisas pero enfocadas a la clase trabajadora.

3.2.- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO PARTE DEL DERECHO SOCIAL.

Existe confusión al tratar de separar la historia del Derecho Social y la historia del Derecho del Trabajo este último también llamado Derecho Obrero y Derecho Industrial, pues ambos están encaminados a lograr el bienestar de la clase trabajadora, digamos pues que el Derecho Obrero esta en la constante búsqueda de mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y el Derecho Social, abarca aun más sectores; pues no conforme con buscar el bienestar de los trabajadores también busca la justicia social para los desamparados, desempleados, ancianos, minusválidos, niños en la orfandad o en la desintegración familiar, en suma: a los grupos sociales más vulnerables.

El Maestro Lucio Mendieta y Núñez, en su obra antes citada; así lo define "Es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos

económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.”⁵²

Dentro de esta misma obra hace referencia al Derecho del Trabajo de la siguiente manera: “El Derecho del Trabajo es ahora el más explorado, se refiere a las relaciones obrero patronales y trata de rodear al trabajador asalariado de toda clase de garantías en el desempeño de sus actividades. Es sin duda el Derecho a que nos referimos una rama del Derecho Social porque responde a sus doctrinas y finalidades pues protege a una clase social integrada por individuos económicamente débiles”⁵³

Por su parte el Licenciado Enrique Álvarez del Castillo, en su obra el Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos, nos detalla: “la síntesis mas acertada que podemos hacer, consiste en afirmar que el Derecho Social es un nuevo orden jurídico correspondiente a las necesidades de la sociedad industrial contemporánea”⁵⁴

Paginas adelante este mismo autor realiza la siguiente aclaración: “Sin embargo el Derecho Social no puede reducirse al Derecho del Trabajo, en donde localiza su origen y fuente, puesto que es indudable que las clases y grupos proletarios no están constituidos únicamente por trabajadores que cuentan con un Derecho Social propio, sino también por los desvalidos y los económicamente débiles en general”⁵⁵

52 MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. Ob. Cit. Pág. 66.

53 Ibidem, Pág. 73.

54 ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Ob. cit. Pág. 109.

55 Ibidem, Pág. 115.

En suma, el Derecho Social está encaminado a extender los beneficios de una posición estable y satisfactoria a todos los individuos que carecen de bienes y de los requerimientos mínimos para subsistir, cualquiera que sea su condición y su género de actividades, así como el Derecho del Trabajo tiene como finalidad el buscar el bienestar del trabajadores y sus familias, porque este último fija normas a que deben ajustarse patrones y trabajadores en sus relaciones contractuales, buscando evitar la sobre explotación, desmedida de la mano de obra por el capital.

3.3.- EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL.

El Derecho del Trabajo nace como consecuencia de la lucha de la clase trabajadora que la Revolución Francesa, al sentir la obligación de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de subsistencia.

El Maestro Mario de la Cueva en su libro del Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, afirma: "El Derecho del Trabajo tuvo que romper el embrujo del pensamiento individualista y liberal -- en el siglo XIX en Europa y en los Estados Unidos de Norteamérica y en 1917 entre nosotros en la Asamblea Constituyente de Querétaro --- a fin de imponerse a la Burguesía y a su Estado. Tuvo que luchar con las armas que le permitían el Estado y el Derecho -- la manifestación pública pacífica y las peticiones a la autoridad- pero usó también otras que eran consideradas ilícitas, como la asociación sindical no autorizada y la huelga. Fue una batalla que persiguió tres metas fundamentales: las libertades sindicales, de negociación y contratación colectivas y de huelga; un derecho individual del trabajo que

propiciara un mínimo de justicia social; y una previsión social que defendiera a los hombres contra las consecuencias de los infortunios del trabajo”⁵⁶

El Licenciado Porfirio González y Rueda, hace referencia a la Previsión Social en los siguientes términos: “ la Previsión Social podría ser conceptualizada como el conjunto de principios, normas, instrumentos e instituciones que el Estado impone unilateralmente y obligatoriamente para preservar la salud, ingreso y medios de subsistencia de los miembros de la comunidad”⁵⁷

“ La Previsión Social es en la que debe verse el antepasado de la Seguridad Social, inició al lado del Derecho Laboral, la aportación jurídica de la edad contemporánea a la estructuración de un sistema político en que la economía deje de ser la servidora de las ambiciones imperialistas de los hombres y de los pueblos y se convierta en la esclava devota del trabajo humano. La Previsión Social es una de las dos caras de una misma idea, la otra es el Derecho del Trabajo: *la protección del hombre que entrega su energía de trabajo a la economía, en su presente y en su futuro, cualquiera que sea el régimen de producción, capitalista o socialista.*

Ciertamente, el Derecho del Trabajo se dirige al hombre en su vida presente, a fin de conservar su energía de trabajo el mayor número de años y proporcionarle un ingreso que le permita conducir una existencia decorosa en unión de su familia, en tanto la Previsión Social proyecta y asegura este

56 DE LA CUEVA Mario, Ob. Cit, Tomo I, Págs. 12 y 13.

57 GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio. Ob. Cit. Pág. 50.

presente hacia el futuro, pero en los dos momentos existe una sola meta: *el reconocimiento del derecho del hombre a vivir como el ser que ha hecho la historia y construirá el mañana.*"⁵⁸

Haciendo un comentario final a lo hasta ahora anotado, podemos expresar lo siguiente: el Derecho Social es un Derecho que protege a todas las clases sociales, el Derecho del Trabajo es un Derecho entregado a regular las relaciones obrero patronales, pero siempre observado por la Previsión Social que tiene como objetivo prever el futuro que tendrán los trabajadores cuando se encuentren ante alguna vicisitud, la Seguridad Social es propiamente el instrumento para hacer realidad lo que el Derecho Social y la Previsión Social han logrado afianzar.

3.4.- LA RELACIÓN LABORAL.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 20, expone el concepto de Relación de Trabajo en los siguientes términos:

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

La Relación Laboral fue tema de discusión para los maestros del Derecho Civil, pues no era posible encuadrarla dentro de la acepción civilista de contrato de arrendamiento de servicios, por lo surgieron varias

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. tomo II Págs. 9 y 18.

Teorías dentro de las cuales destacan: la teoría de arrendamiento expuesta por Planiol, en el cual la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la venta de una máquina o de un caballo. La Teoría de la Compraventa ideada por Francesco Carnelutti: la Relación de Trabajo era un Contrato de Compraventa, semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica, pues en virtud de él los trabajadores vendían su energía de trabajo a los empresarios. Chatelain y Valverde, exponen su Teoría, el Contrato de Sociedad, en la que asientan que la relación de trabajo implica en su origen una sociedad mediante la cooperación, tanto el patrón y el trabajador ponen en común su industria su trabajo y sus bienes, con ánimo de lucro.

Las teorías antes enunciadas fueron motivo de crítica: la primera; porque la fuerza de trabajo no es susceptible de ser medida y no se encuentra en el patrimonio de las personas, la segunda; la energía humana no es una cosa susceptible de contrato; La tercera no existe la subordinación pues ambos socios tienen los mismos deberes y derechos.

En 1938, señala Mario de la Cueva, "hubo que tomar la decisión importante sobre el significado de la Relación de Trabajo; el problema se centro en dos conflictos: la primera; en la decisión respecto de si, se atentaba contra la naturaleza del trabajo humano ó podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda; si en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tenía que existir un acuerdo de voluntades, sin el cual la prestación de trabajo no podían cobrar existencia jurídica."⁵⁹

59 DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. Tomo I, Pág- 186.

Ante la situación antes esbozada Mario de la Cueva, expone su Teoría de la Relación de Trabajo y apunta: “ No puede nacer la relación laboral de un **contrato** porque ello estaría en contradicción insalvable con la idea de Derecho del Trabajo que no protege el acuerdo de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones si no asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa”⁶⁰

Habiéndose resuelto el problema antes planteado el Maestro Mario de la Cueva rubrica su concepto de Relación de Trabajo: “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de las normas supletorias.”⁶¹

En contraposición por lo expresado por el Maestro Mario de la Cueva, en su Teoría de la Relación Trabajo, el Doctor Roberto Muñoz, expone en su libro Derecho del Trabajo: “ al confundir el hecho real de la prestación del trabajo con la relación de trabajo, Mario de la Cueva y el legislador, incurren en una equivocación equiparable al error en que incurriría quien afirmara que como entre madre e hijo existe una conexión

60 Ibidem. Pág- 187.

61 ídem.

necesaria no hay diferencia entre ellos” el autor sin embargo afirma que la relación laboral es: “ el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a estos entre si”⁶²

Posteriormente el Maestro Mario de la Cueva, afirma que en la formación de la relación de trabajo existen los siguientes elementos: **a)** debe existir la voluntad del trabajador; **b)** debe existir un acuerdo previo de voluntades al inicio de las actividades; **c)** puede iniciarse por un contrato por adhesión.

Dentro de los elementos expuestos en este último punto será válido considerar; dado que la contratación no la realiza el patrón directamente sino a través de un sindicato y este se encuentra respaldado por un Contrato Colectivo de Trabajo, cuya función básica es estar por la defensa de los intereses del trabajador agremiado por tanto la voluntad objetiva del trabajador queda sujeta a la de un estatuto objetivo alrededor del cual están considerados otras voluntades individuales para formar una colectiva, con todo lo anterior se protege la fuente de empleo pues de no existir el Contrato Colectivo de Trabajo el patrón contrataría personas esquirolas para la fijación de las condiciones de trabajo.

Nuevamente en contraposición a lo antes expresado por el Maestro Mario de la Cueva, el Doctor Roberto Muñoz, expone: que los elementos

62 MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. cit. Pág. 41.

para la formación de trabajo son únicamente los derechos y deberes que vinculan a los patrones y trabajadores y a estos entre sí pues considera que “la relación jurídica es el conjunto de derechos y obligaciones que vinculan a los sujetos”⁶³ divide a las relaciones laborales en las que se dan antes, durante y después de la prestación del trabajo y por otra parte, las relaciones jurídicas que existen con los sindicatos y con los organismos laborales.

Es de vital importancia para el desarrollo del presente trabajo ahondar en estos puntos sobre todo que se refiere a la relación jurídica, después de la prestación del trabajo por lo que damos paso a la siguiente cita: “Cuando los trabajadores dejan de prestar los servicios a un patrón y se disuelve la relación de trabajo surgen nuevas relaciones entre los propios trabajadores y el patrón.

Estas relaciones se manifiestan en algunos casos mediante los Derechos de lo trabajadores a que se les expida una constancia relativa a sus servicios o a recibir una indemnización, a que se les pague una prima de antigüedad, a ser jubilados o a ser preferidos para reingresar al trabajo.”⁶⁴

En nuestro punto de vista consideramos que los deberes y obligaciones de trabajadores y patrones, como atributo de la relación jurídica logran ampliar el sentido del concepto mismo y viceversa al considerar que la prestación del trabajo subordinado lo restringe, aunque se debe reflexionar que la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario son elementos sustanciales de la relación laboral.

63 Ibidem, Pág. 45.

64 Ibidem, Pág. 43.

3.5.- DESCRIPCIÓN DEL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS TRABAJADORES DEL IMSS.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, es considerado como una de las instituciones garante de los Derechos de los trabajadores, pero a su vez tiene el carácter de patrón ya que tiene a su servicio trabajadores con los cuales mantiene una relación laboral; por lo consiguiente existen derechos y obligaciones reciprocos contemplados en la Ley Federal del Trabajo y otros ordenamientos, como es el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social.

Por ende en cumplimiento a los derechos y obligaciones que derivan de esta relación laboral, se estipula dentro del Contrato Colectivo de Trabajo la instauración de un Régimen de Jubilaciones y Pensiones de manera contractual; dado que no existen lineamientos que nos den la pauta dentro de la Ley Federal del Trabajo, considerándose este como un derecho propio de las empresas con suficiente poder económico.

Por consiguiente en el presente apartado habremos de describir la manera en que esta compuesto dicho Régimen de Jubilaciones y Pensiones, no sin antes y a manera de entrada, emprenderemos el tema de el trabajo de los ancianos en nuestro País, tema por demás interesante y que nos sirve de marco para que en una última cita abordemos el sentido de la transformación que sufre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, que se pacta entre el Instituto y Sindicato a partir del 16 de marzo de 1988.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

3.5.1.- EL TRABAJO DE LOS ANCIANOS

El Maestro José Dávalos, en su obra: Tópicos Laborales, realiza una cruda descripción de las vicisitudes por la que atraviesan los ancianos en nuestro País y nos puntualiza:

“La experiencia es una cualidad invaluable que solo los años pueden dar, es de los pueblos inteligentes aprovechar la experiencia de sus ancianos. Ahí están las milenarias culturas orientales venerando a sus viejos.

Una dolorosa realidad es que la sociedad mexicana no aprecia a sus ancianos; los aleja, los olvida. muchas veces los hijos los ignoran y el Estado apenas si se ocupa de ellos.

La crisis económica por la que atraviesa el País obliga a las personas de edad avanzada a trabajar. Algunas de ellas se han jubilado o bien han sido indemnizadas en sus trabajos, pero resulta muy difícil que con el monto de las paupérrimas pensiones jubilatorias o de las indemnizaciones que perciben, consigan satisfacer tan siquiera sus necesidades básicas.

El anciano necesita con urgencia de una actividad remunerada, toca muchas puertas y casi ninguna se le abre. Los patrones arguyen que no es útil la gente de esa edad; lo miran con desdén, sin siquiera reparar en el renglón de la experiencia.

El patrón frecuentemente ignora que poco importa la fuerza física cuando se ha acumulado tanta experiencia. Es preferible que una persona trabaje durante sólo unas horas al día, si los resultados que presta son iguales o mejores que los alcanzados por el inexperto que labora una larga jornada.

Otro problema suele presentarse con los trabajadores que cesan en el empleo por jubilación, es el de los severos estados de depresión en que se sumergen agravados muchas veces por el rechazo familiar, ocio, el no saber en que ocupar su tiempo libre después de haber llevado una vida de incesante ajetreo, estados de ánimo que pueden llevarlos incluso muchas veces a la muerte.

Una solución a este problema es que las empresas reubiquen a sus trabajadores en edad de jubilación en puestos acordes con sus capacidades y habilidades personales.”⁶⁵

Resulta interesante el escenario planteado por el Maestro José Dávalos y en su muy encomiable opinión, que desde luego compartimos; es necesario que las empresas tomen medidas para reubicar a sus trabajadores en edad de jubilación, en puestos acordes con sus capacidad y habilidades. Desde mi particular perspectiva; con jornada de 4 horas como máximo, cabe aclarar sería después de haberse otorgado todos los beneficios de su jubilación o pensión a la que hubieran hecho acreedores y a los que no les hubiera sido posible gozar de una pensión, acceder a ese derecho

65 DÁVALOS, José. *Técnicos Laborales*, s.e. Porrúa, México, 1992, Págs. 403, y 404.

Cabe mencionar que para los trabajadores del IMSS si se encuentra prevista dicha situación, en la Cláusula 110 bis del C.C.T. (ocupación a Jubilados) pero la realidad es que dicha Cláusula no deja de ser un simple buen deseo.

3.5.2.- PENSIÓN POR EDAD AVANZADA.

A partir de este apartado y hasta el penúltimo del presente capítulo habremos de citar las diferentes situaciones, derivadas de pensiones por edad, accidentes y enfermedades causadas por el desarrollo del trabajo y por las que un trabajador deja de prestar sus servicios al patrón, en este caso el IMSS, tratando de dar un orden sistemático a nuestra investigación, enumeraremos los diferentes tipo de pensión, basándonos en lo expresado por el Reglamento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, inserto en el Contrato Colectivo de Trabajo, posteriormente enumerar los requisitos que se deben cumplir, todo lo anterior lo más sencillo y breve posible, por ultimo cabe hacer la aclaración en lo que se refiere a la Ley del Seguro Social abordaremos la Ley vigente hasta el 30 de junio de 1997, por ser esta la que se encuentra en vigor para los trabajadores que se encuentran en edad de jubilarse o pensionarse.

El Artículo 8 primer párrafo del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, faculta al IMSS para que a través de la Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones, cuando el trabajador cumpla 60 años de edad y 10 años de servicio se proceda al tramite correspondiente de:

Pensión por Vejez (Dictamen emitido por la Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones para los trabajadores del IMSS)

En el 2º párrafo del aludido artículo del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, señala que la Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones podrá autorizar la solicitud del trabajador para diferir el ejercicio de su derecho a la concesión de la Pensión por Edad Avanzada, hasta los 65 años de edad, como máximo agregándose por cada año de diferimiento será aumentado su monto mensual en 1% de su salario base.

3.5.3.- PENSIÓN POR VEJEZ.

Así mismo el último párrafo del Artículo citado dice que una vez que el trabajador ha generado un mínimo de 10 años de servicio y ha cumplido sesenta y cinco años de edad, el Instituto a través de la Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones, está facultada para pensionar a quien cubra los requisitos señalados.

3.5.4.- JUBILACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.

La Jubilación por Años de Servicio esta contemplada en los artículos 1,2,3,4,5,9 y 20 y demás relativos al Régimen de Jubilaciones y Pensiones. Cláusulas 30, 41, 91, 110 del C.C.T.

El Artículo 20, del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, fórmula de manera explícita los requisitos a que deberá sujetarse una jubilación por

años de servicio: “A las trabajadoras con 27 años de servicios, se les computarán 3 años más para los efectos de anticipar su jubilación con el porcentaje máximo de la Tabla “A” del Artículo 4º de este Régimen de Jubilaciones y Pensiones

Para los mismos fines, a los hombres trabajadores con 28 años de servicios se les reconocerán dos años más. A las trabajadoras que al momento de generar este Derecho a una pensión por invalidez o por Riesgo de Trabajo y que trajere como consecuencia la separación del trabajo y tenga reconocida una antigüedad de 27 años o más, se les bonificara el tiempo faltante para los treinta años para el solo efecto de aplicar el porcentaje máximo de la Tabla respectiva del Artículo 4 de este Régimen. Para los mismos efectos a los trabajadores con 28 años de antigüedad o más se les bonificara el tiempo faltante para los treinta años.”⁶⁶

Es conveniente destacar que existen convenios celebrados entre las partes (Instituto y Sindicato) por los cuales se reconocen los trabajadores otros lapsos laborados con anterioridad a la fecha de ingreso real al Instituto, para que beneficiando a los trabajadores, puedan iniciar en forma anticipada su trámite para la jubilación por años de servicios estos son el tiempo que labora el medico interno de pregrado, el tiempo que el trabajador labora con tipo de contratación temporal, Sustituto, Médicos Residentes que no tengan relación laboral con el Instituto Mexicano Seguro Social con anterioridad a su periodo de Residencia o Especialización.

66 Contrato Colectivo de Trabajo, Bienio, 2001 – 2003. Coordinación General de Comunicación Social del Instituto Mexicano del Seguro Social. Pág. 346

Así mismo, para determinar la antigüedad de un trabajador, se hará con apego a la Cláusula 30 del Contrato Colectivo de Trabajo. (cómputo del tiempo de servicios) que a la letra dice:

I.- Periodos que se incluyen: además de los días que un trabajador haya laborado deberán incluirse también los de incapacidad provenientes de riesgo de trabajo en los términos de la Cláusula 91, los días de descanso no laborables, los de vacaciones, los que comprendan los periodos permanentes o temporales para labores sindicales, las ausencias motivadas por enfermedades accidentes no profesionales y por maternidad, lo señalado en la Fracción de la Cláusula 41, en el tercer párrafo de la Cláusula 112 y en el Reglamento de Becas para la Capacitación de los Trabajadores del Seguro Social, en los términos; Los periodos utilizados en las instalaciones del Instituto para obtener certificado de especialización y las causas por privación de la libertad relacionada con el cumplimiento de sus labores.

Asimismo cualquier documento utilizado por el Instituto para efectos de cobro de cuotas podrá servir como probatorio para el reconocimiento de antigüedad.

II.- Periodos que no se incluyen: No se incluirán en el computo del tiempo de servicios de un trabajador, las faltas injustificadas al servicio ni los permisos motivados por las causas diversas a las que menciona la fracción I.- de esta Cláusula.⁶⁷

67 Ibidem, Pág. 27

Es importante señalar que para que la Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones inicie su trabajo (el Dictamen), es requisito indispensable que el interesado suscriba con anticipación la solicitud correspondiente.

3.5.5.- PENSIÓN POR RIESGO DE TRABAJO.

Tanto la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 473, como la Ley del Seguro Social en su Artículo 48, definen los Riesgos de Trabajo diciendo "Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que esta expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo" el artículo 49, del mismo ordenamiento dice: "se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo o de éste a aquel.

Prevista en el Artículo 10 párrafo segundo y onceavo del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, como su nombre lo indica, al sufrir el trabajador un Riesgo de Trabajo, él y sus familiares no quedaran en el desamparo, sino que se adquiere el derecho incondicional a esta prestación, determinándose previamente que su estado se debió a un accidente de trabajo y elaborándose la forma denominada MT3 para la calificación del Riesgo de Trabajo la cual se fundamenta en el Artículo 514, (Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes) de la Ley Federal del Trabajo el

que a través de sus distintas fracciones señala el porcentaje a aplicarse, según el órgano afectado y la gravedad del mismo.

La Cláusula 87, del Contrato Colectivo de Trabajo, nos remite al Reglamento Interior de Trabajo, a efecto de determinar que enfermedades, además de la que consigna la Ley Federal del Trabajo; se considera como de trabajo en el Instituto.

3.5.6.- PENSIÓN POR INVALIDEZ.

Contemplada en el Art. 10º primer párrafo del Régimen de Jubilaciones y Pensiones el IMSS a través de la Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones y responsables operativos de jubilaciones y pensiones tienen facultades para pensionar a un trabajador aun sin mediar solicitud suscrita por el trabajador cuando este reúna los requisitos previstos en el Art. 128, de la Ley del Seguro Social que dice:

“ para efectos de esta ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.”

La Cláusula 89 fracc. II y III del contrato colectivo de trabajo marcan los lineamientos a seguir respecto de las indemnizaciones por invalidez. Este derecho se adquiere cuando el trabajador con 3 años

mínimos de servicios al Instituto Mexicano del Seguro Social, se encuentre imposibilitado por una enfermedad o accidente no profesional o por defectos agotamiento físico o bien cuando se halle en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar.

Respecto a la Cláusula 41, fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo, dispone que aquellos trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, que los incapaciten para laborar, gozaran de licencia concedida por el Instituto, con goce de salario, por todo el tiempo que conforme a opinión medica necesitan para su completo restablecimiento, hasta por 52, semanas por cada padecimiento nosológico, el que se podrá prorrogar hasta por 26,semanas más, remitiéndose esta disposición a lo que establece la propia Ley del Seguro Social, en su Artículo 104.

3.5.7.- PENSIÓN POR VIUDEZ.

Para tener derecho a las pensiones derivadas del fallecimiento de un trabajador en activo; es requisito indispensable que este haya laborado un mínimo de 3 años de servicios al Instituto a excepción de los casos de fallecimiento por Riesgo de Trabajo, en donde no hay requisito mínimo de antigüedad. Así mismo, al fallecimiento del jubilado o pensionado tendrá derecho los beneficiarios a pensiones por: viudez orfandad o ascendencia, según se acredite el derecho.

El Art. 14 frac. I inciso a) del Régimen de Jubilaciones Pensiones, señala que a la muerte del trabajador jubilado o pensionado tienen derecho

la esposa o concubina, esposo o concubino (siempre y cuando se acredite que se encuentre inhabilitado) a una pensión de viudez, lo cual consistirá en un 90% de monto mensual de la pensión que le hubiera correspondido a éste de acuerdo con la tabla "B" del Art. 4° del Régimen de Jubilaciones y Pensiones; esto es en caso de existir un máximo de dos huérfanos, en caso contrario la pensión de viudez, será igual al 40% del monto de la pensión que le correspondería al trabajador.

3.5.8.- PENSIÓN POR ORFANDAD.

Art. 14° Frac. II inciso b) del Régimen Jubilaciones y Pensiones a la muerte del trabajador, jubilado o pensionado los hijos adquieren el derecho a una pensión de orfandad, la cual se otorga desde el día en que ocurra el deceso y hasta los 16 años de edad o los 25 si acredita estar estudiando, pensión equivalente a un 20% de la que le correspondería al trabajador en activo, al jubilado o pensionado de acuerdo a las tablas "B" y "C" del Art. 4° del propio Régimen, en caso de beneficiarios inhabilitados se otorgara ésta hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padece.

3.5.9.- PENSIÓN POR ORFANDAD DOBLE.

La Pensión por Orfandad Doble se implanta en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, en la fracción VI inciso b) que establece: al huérfano que lo fuera de padre y madre se le otorgara una pensión del 50% (CINCUENTA POR CIENTO) a partir de la muerte del ultimo ascendiente.

3.5.10.-PENSIÓN DE ASCENDIENTES.

Esta prestación se encuentra enunciada en el Art. 14 frac. II Inciso c) del Régimen de Jubilaciones y Pensiones: En caso de no existir viuda, viudo, concubina, concubinario o huérfano con derecho a la pensión a cada uno de los ascendientes del trabajador, del jubilado o del pensionado fallecido, con una cantidad igual al 20% (VEINTE POR CIENTO) de la pensión, que le hubiere correspondido o que disfrutaba de acuerdo a las tablas B o C del Artículo 4° del Régimen.

Además de los prestamos descritos con anterioridad existen otras como lo son, la ayuda de gastos de funerales (o pago de marcha, como también se le denomina) la cual consiste en el pago de 5 mensualidades del importe de la jubilación o pensión que venia percibiendo el titular más dos meses de salario mínimo vigente a la fecha de la defunción.

Así mismo el Artículo 14, del Régimen de Jubilaciones y Pensiones establece las prestaciones a las que tiene derecho los jubilados y pensionados estas son: Prestamos en especie como lo es la atención medica al trabajador jubilado o pensionado, así como a sus beneficiarios así como operaciones a través de la Comisión Paritaria de Protección al Salario y de las tiendas del Instituto, también préstamos a cuenta de la Jubilación o pensión hasta por el equivalente de dos meses del importe de la misma, el pago de dicho préstamo no será mayor a 10 meses y su descuento se realizara a través de nómina sin que cause interés. Por ultimo a la dotación de anteojos dos pares al menos cada dos años, bajo prescripción médica.

3.6.- RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES VIGENTE HASTA EL 15 DE MARZO DE 1988.

Como parte de la presente investigación se hará mención al Régimen de Jubilaciones y Pensiones vigente hasta el 15 de marzo de 1988, con objeto de conocer las prestaciones que no quedaron comprendidas en el actual Régimen de jubilaciones y Pensiones, vigente a partir del 16 de marzo de 1988.

A raíz de la revisión Contractual celebrada en diciembre de 1987, se efectuaron notables modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, que rige las relaciones de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, entre ellas, la implantación de un nuevo Régimen de jubilaciones y pensiones, que abroga al anterior de fecha 15 de diciembre de 1987 y que entro en vigor a partir del 16 de marzo de 1988; por lo que se detallaran algunas de dichas modificaciones, en relación con el Régimen de Jubilaciones y Pensiones Vigente hasta el 15 de marzo de 1988.

Anteriormente se había iniciado una etapa de desconcentración de funciones de la Comisión Nacional Mixta Permanente de Jubilaciones y Pensiones, ahora denominada Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones, en el ramo de invalidez o riesgo de trabajo, vigente a partir del 1º de octubre de 1987, al efecto en las delegaciones Estatales y Regionales, Subcomisiones Mixtas de Jubilaciones y Pensiones; y en el Valle de México, responsables operativos de Jubilaciones y Pensiones.

Lo anterior, con el fin de simplificar trámites, haciendo más expedita la resolución de los asuntos de la materia que se comenta, favoreciéndose tanto el Instituto, quien hacia grandes erogaciones, al pagar certificados de incapacidad primero y subsidios después, al completar en muchos casos los trabajadores las 78, semanas de incapacidad que como limite se establece en el artículo 104, de la Ley del Seguro Social y consecuentemente, la fracción II de la Cláusula 41, del Contrato Colectivo de Trabajo, así como el trabajador, a quien por su estado de salud le es difícil trasladarse de un lado a otro, para tener en orden su situación laboral y correlativamente económica.

Dentro de las nuevas disposiciones, verbigracia el Artículo 1º del actual Régimen de Jubilaciones y Pensiones, menciona que es un estatuto que crea una protección más amplia y que complementa el plan de pensiones determinado por la Ley del Seguro Social la palabra "Complementa" que quedo en lugar de reemplaza, a que aludía el Régimen vigente hasta el 15 de marzo de 1988 y que en opinión personal era más correcta, para diferenciar a los trabajadores del Instituto y de aquellos para los cuales éste únicamente funge como Institución Aseguradora.

Lo anterior crea inquietud en los trabajadores, por la interposición que se pueda dar al párrafo que se comenta, al pensar que existan dos alternativas, la primera va a sumarse la antigüedad generada dentro y fuera del Instituto Mexicano del Seguro Social para tener derecho a la jubilación o pensión; o bien se tendrá derecho a dos tipos de pensiones, una que otorgue el Régimen de Jubilaciones y Pensiones y otra por parte de la Ley

del Seguro Social, al contar con los requisitos de edad, así como de las semanas de cotización.

“ Expediente 663/80.- Se propone la negativa de Amparo al considerarse infundado el concepto de violación alegado. Quedo demostrado en autos que el actor Napoleón de los Santos Molina en su calidad de Trabajador al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social. El otorgamiento de dicha pensión jubilatoria no impide que el actor pueda disfrutar de la pensión de vejez originada en su calidad de asegurado ante el instituto por los patrones a quienes presta sus servicios ya que la primera de las prestaciones señaladas deriva de su carácter de trabajador al servicio de su patrón Instituto Mexicano del Seguro Social y la segunda tiene independencia de la anterior puesto que se genera en su calidad de asegurado dentro del Régimen del Seguro Social obligatorio y por tiempo de cotizaciones probado en autos”⁶⁸

Lo que antecede, nos da una clara idea de que, aun cuando una persona disfrute de su jubilación por años de servicio, otorgada por el Régimen de Jubilaciones y Pensiones para trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social y esta al mismo tiempo, esté cotizando en el Régimen Obligatorio, con patrones distintos, al cumplir la edad requerida, podrá demandar el otorgamiento de la pensión por la Ley del Seguro Social, La interpretación que se da a este Artículo que se comenta es que únicamente se consideran las cotizaciones generadas por el trabajador, con

68 Amparo directo 6633/80.- Instituto Mexicano del Seguro Social ponente: lic. Alfonso López Aparicio
Secretario: Carlos Villascán Roldán. Unanimidad 4 votos

El patrón, Instituto Mexicano del Seguro Social; por lo que el monto de la Jubilación será igual a la pensión por vejez sin el requisito de edad, más asignaciones familiares y /o ayudas asistenciales conforme a la Ley del Seguro Social y complemento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, efectuándose dos tipos de cálculos, con un desglose de conceptos y quedando a fin de cuentas el primer importe resultante, lo que hace dudar respecto de la legalidad o debida interpretación, del cómo se aplica prácticamente el párrafo que se comenta.

Con la terminología actual, se habla de Jubilación por Años de Servicio, Pensión por Edad Avanzada, Pensión por Vejez; se omite la denominación de las pensiones de carácter no profesional o profesional simplificándose a decir únicamente pensión por invalidez o pensión por riesgo de trabajo, amén de las pensiones derivadas del fallecimiento del trabajador jubilado o pensionado que por su propia naturaleza, no pueden cambiarse, agregándose a este respecto la ayuda asistencial a la pensionada viuda o pensionado por viudez cuando su estado físico requiera ineludiblemente que le asista otra persona.

Respecto de la pensión por edad avanzada, la modificación efectuada y que se considera acertada, es que actualmente, para diferir la misma, basta la solicitud del interesado, para que surta efectos; y ahora si es un derecho del trabajador y no facultad del Instituto para que procediera, como ocurrió en la vigencia del Régimen de Jubilaciones y Pensiones anterior, en el que se precisaban tres requisitos:

- 1.- A solicitud del Instituto,
- 2.- La anuencia del Sindicato
- 3.- La anuencia del trabajador

Se incluye en el Régimen la prestación de pensión por vejez, en sustitución del antiguo Artículo 19, del Régimen anterior, ahora contempla en el Artículo 8° último párrafo del Régimen y se tiene derecho a esta prestación al cumplir el trabajador 10 años mínimos en servicio del Instituto y haber cumplido 65 años de edad.

Se establece una nueva tabla de porcentajes, ampliándose hasta el 10% el monto de la jubilación o pensión, así mismo para determinar el salario base, se tomarán en cuenta los siguientes conceptos:

- a) Sueldo Tabular;
- b) Ayuda de Renta;
- c) Antigüedad;
- d) Cláusula 86 (sobre sueldo a medico,
- e) Estomatólogo y Cirujano Máxilo faciales);
- f) Despensa;
- g) Alto Costo de la Vida;
- h) Zona Aislada;
- i) Horario Discontinuo;
- j) Cláusula 86 Bis (Insalubridad: Infecto Contagiosidad, Emanaciones Radioactivas);
- k) Compensación por Docencia;

- l) Atención Integral Continua; y
- m) Aguinaldo.

Conceptos que se integran. Zona Aislada, Cláusula 86 del Contrato Colectivo de Trabajo; sobresueldo a Médicos, se amplía para Estomatólogos y Cirujanos Maxilo Faciales; Compensación por Docencia (Logro en el Ramo de enfermería, mediante Convenio celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, de fecha 14 de agosto de 1987); atención integral continua, que tiene repercusión en determinados conceptos que formen parte del salario base.

Así mismo para determinar el monto de la Cuantía Básica de la Jubilación o Pensión el salario base que resulte se disminuirá en cantidades equivalentes a las correspondientes:

- a) Impuesto Sobre Producto del Trabajo;
- b) Fondo de Jubilaciones y Pensiones; y
- c) Cuota Sindical.

Respecto del inciso a) se ha cuestionado si este descuento es o no apegado a derecho puesto que, verbigracia, al encontrarse una persona con incapacidad, dicho descuento no se efectúa por razones obvias; entonces, ¿por qué va a causar tal impuesto alguien que sale del servicio activo en forma definitiva?. Como se ha visto, se integran al salario base nuevo conceptos, de acuerdo con el actual Régimen, pero así mismo se crean

descuentos que no estaban comprendidos en el Régimen Vigente hasta el 15 de marzo de 1988, como lo es el del inciso a).

A la cuantía básica resultante se le aplicara el porcentaje correspondiente de conformidad con la tabla impresa en el Artículo 4° del Régimen el cual se determinara de acuerdo a los años de servicios prestados.

Otra modificación relevante, que se establece en el numeral 22, del Régimen de Jubilaciones y Pensiones vigente hasta el 15 de marzo de 1988, el cual enuncaba que para efectos de jubilación o pensión se ascenderá al trabajador a la categoría inmediata superior, siempre y cuando a la fecha de su baja se encontrare ocupando una categoría de pie de rama (conforme al profesigrama integrado en el Contrato Colectivo de Trabajo) y tener 15 años de servicios cumplidos. Actualmente esta prestación la prevé el Artículo 21, del Régimen en vigor a partir del 16 de marzo de 1988 y se amplía a los casos de pensiones derivadas del fallecimiento del trabajador.

Respecto de la ayuda de gastos de funerales, se incorpora al cuerpo del actual Régimen, la prestación que se hace extensiva a los pensionados por viudez, orfandad o ascendencia, la pensión o al pago del finiquito correspondiente. Anteriormente se efectuaba la liquidación.

Se incluyo en el texto del Régimen en vigor la opción de la viuda que contrae matrimonio o entra en concubinato a continuar percibiendo la

Pensión ó al pago del finiquito correspondiente. Anteriormente se efectuaba la liquidación.

Se excluyo a la rescisión definitiva del Contrato de Trabajo como excepción para la conservación de derechos (que antes si se señala en el Régimen vigente hasta el 15 de marzo del 1988) dentro del Régimen, con lo que se brinda la oportunidad de que, si se está en el tiempo de conservación; o sea en un periodo igual a la cuarta parte del tiempo de servicios que tenga reconocidos por el Instituto a esa fecha se pueda tener derecho a la jubilación a pensión haciéndose notar que el tiempo de conservación de derechos no podrá ser menor de un año.

Se incorpora las modalidades para el reconocimiento de los años de servicios con motivo de reingreso o como trabajadores del Instituto; por lo que, los periodos utilizados en las instalaciones del Instituto para obtener certificados de especialización, actualmente de conformidad con la Cláusula 30, del Contrato Colectivo de Trabajo, son reconocidos para todos los efectos (Cláusula 144, del Contrato Colectivo de Trabajo). Anteriormente era reconocida únicamente para efectos del porcentaje del salario base.

Se establece el incremento a Jubilaciones y Pensiones en igual porcentaje del salario de los trabajadores; partir del 16 de marzo de 1988, entro en vigor la pensión dinámica por la que tanto se había luchado.

Cabe hacer notar que en la practica los jubilados del Régimen anterior se encuentra en total desventaja con respecto a los trabajadores que

se jubilaron después del 16 de marzo de 1988, pues estos últimos reciben una pensión dinámica aumentada en los mismos tiempos en que se aumenta a los trabajadores en activo más un 25% de aguinaldo mensual en suma obtienen una cantidad mayor a la que cobrará si estuviera activo, mientras que el jubilado con el Viejo Régimen recibe el 90% de su sueldo tabular mas un 20 por ciento de su sueldo tabular así como el 10% de los conceptos de su Cuantía por ayuda asistencial, pago de Quinquenio, cuando el trabajador cumple 5, 10 y 15 años.

Ante tal situación los jubilados del Antiguo Régimen han demandado ante las autoridades laborales su fusión con el Régimen de Jubilaciones y Pensiones Vigente, pero sin que a la fecha se haya tenido respuesta por parte de las autoridades institucionales, solamente por medio de demandas individuales han logrado pagos de prestaciones del actual Régimen y a su vez jubilados del Nuevo Régimen, por esta vía han ganado el pago de prestaciones del Régimen anterior a más de que ambos grupos han ganado en demandas individuales y colectivas (de 250 personas o hasta más), para que se les deje sin efecto el descuento de Impuesto Sobre Producto de Trabajo, Cuota Sindical y Fondo de Jubilaciones. Creándose con ello un ambiente de anarquía y ambiciones mal encaminadas.

Por tanto en este trabajo habremos de proponer que se realicen los estudios necesarios para lograr su unificación con el Nuevo Régimen de Jubilaciones y Pensiones con objeto de unificar prestaciones que debieran ser para todos, y así evitar injusticias tan marcadas, que se convierten en Demandas Legales al Instituto, algunas de las cuales son hasta impensables.

CAPÍTULO 4

4.- MARCO LEGAL.

4.1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ARTÍCULO 123 FRACCIÓN XXIX.

En el presente capítulo habremos de abordar el marco normativo que rige a la Seguridad Social, pues como es sabido en la Constitución no existe ningún precepto que hable propiamente de la jubilación, tampoco lo encontramos expresado en la Ley Federal del Trabajo como tal; por ello en el primer apartado nos referiremos los antecedentes que dieron vida a la fracción XXIX, de la Constitución, precepto que fundamenta la Ley del Seguro Social, para en un segundo apartado abordar la Ley Federal del Trabajo, como medio de defensa de los intereses de los trabajadores, en un tercer apartado citaremos los antecedentes que dieron vida a la Nueva Ley del Seguro Social y la proyección de esta con respecto a la instauración del Sistema de Ahorro para el Retiro, tema en el que habremos de incursionar tratando de señalar cuales son sus objetivos. Posteriormente en un quinto y ultimo apartado se hace necesario abordar el Contrato Colectivo de Trabajo de los Trabajadores del Seguro Social, su naturaleza jurídica, objeto y la estructura del mismo.

El Derecho Mexicano del Trabajo nace en el Congreso Constituyente de Querétaro, como resultado de los esfuerzos realizados por la clase trabajadora para lograr bienestar y paz social, que tanto se le había negado.

La Constitución Mexicana del 5 de febrero del 1917, constituye el punto de partida para reafirmar los derechos de los trabajadores en todo el orbe, pues de ella parten los puntos básicos para la reglamentación de sus derechos, prueba de ello es el contenido del Tratado de Versalles del 25 de junio de 1919, la Declaración Rusa de 16 de enero de 1918, así como a la Constitución Alemana de Weimar del 31 de julio de 1919, que tomaron lo expresado en la Constitución Mexicana y lo plasmaron en su normatividad.

En los Artículos 27 y 123, se consigna con más claridad los reclamos sociales más apremiantes del pueblo mexicano, el primero con las reivindicaciones agrarias el segundo con la de los trabajadores que hasta entonces no habían logrado imponer sus derechos sobre el capital. Dicho lo cual será necesario tener presente cual es la naturaleza jurídica y estructural del Artículo 123, para ello se hace necesario citar lo expresado por el Profesor y Exdirector de la Facultad de Derecho de la UNAM, José Dávalos, en su obra Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo:

“Las bases que este precepto establece que son de naturaleza tutelar imperativa e irrenunciable; es tutelar, porque tiene por objeto proteger una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dicha normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación. Las normas que integran el apartado “A” y que se refieren al contrato de trabajo en general, pueden clasificarse en los grupos siguientes:

1.- Normas tutelares del trabajador individual o sea reglas directas sobre la prestación del servicio. Son relativas a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación en las utilidades, pagos en moneda de curso legal, jornadas extraordinarias y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

2.- Las normas tutelares de las mujeres y los menores. Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de 12 años; y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descanso especial para las mujeres parturientas.

3.- Normas tutelares de derechos colectivos. Son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora: la asociación profesional y la huelga.

4.- Normas sobre Previsión Social. Como las relativas a riesgo profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social, servicios para la colocación de los trabajadores, habitaciones y escuelas, medidas contra el vicio y protección al patrimonio familiar.

5.- Normas sobre jurisdicción del trabajo, determinando las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales laborales y su competencia Local o Federal, según el caso⁶⁹

69 DAVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. segunda ed. Porrúa, México, 1991.

Págs. 61-62.

El Profesor Alberto Trueba Urbina, en su obra antes citada, realiza de manera concisa el siguiente comentario sobre los objetivos del Artículo en comento: "En General las disposiciones sociales del Artículo 123, son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera; la aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social y en función niveladora. el Artículo 123, nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, cuanto del trabajo general, aplicable a toda persona humana que presta a otra un servicio personal, cualquiera que sea el servicio"⁷⁰

El Artículo 123, respondió a las inquietudes generadas durante los años anteriores a su aprobación dichas inquietudes se encuentran plasmadas en sus 30, fracciones que contenía su texto original; dentro de las que destacan las normas sobre Previsión Social, convenientemente sobre este rubro será donde habremos de hacer énfasis.

Dentro de las disposiciones de Previsión Social la fracción XXIX en su texto original indica:

"Se considera de utilidad social: El establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión social"

70 TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pág. 118.

Haciendo una breve cita de los acontecimientos que se suscitaron a la promulgación de la Constitución y en particular de la fracción XXIX, retomamos nuevamente lo divulgado por el Maestro José Dávalos, en su obra antes citada: "Debido a que la Carta Magna afectaba poderosos intereses y rompía con vicios arraigados a lo largo de décadas e incluso siglos el hacerla valer plenamente requirió de grandes esfuerzos, decisiones soberanas y sobre todo de tiempo.

El caso del Artículo 123, no fue distinto, aunque la exigencia de ser reglamentado por los congresos estatales se acató casi de inmediato para producir entre mediados de 1917 y los primeros meses de 1929, aproximadamente noventa y tres disposiciones relacionadas con el trabajo y la Previsión Social."⁷¹

Dentro de las disposiciones más importantes podemos mencionar el Código de Trabajo de Yucatán de 1917, la Ley de Trabajo del Estado Libre Soberano de Veracruz de 1918, la Ley de Riesgos Profesionales del Estado de Veracruz, emitida en 1924, Ley de Trabajo del Estado de Nayarit de 1918, tan solo por citar algunas de las noventa y tres disposiciones.

En términos generales, el conjunto de disposiciones antes enunciadas se ciñó fielmente a los dictados del Artículo 123, de la Constitución, en todas se dio lugar relevante a la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo, a la higiene en los recintos laborales, al trabajo de las mujeres y menores de edad, a los riesgos e indemnizaciones, a la salubridad, a la

71 Ibidem. Pág. 123.

habitación de los trabajadores y a todos aquellos aspectos que de una u otra manera se encontraban vinculados a la Seguridad Social; sin embargo, la realidad concreta de cada Entidad también se reflejó en estas Leyes influyendo sensiblemente en los grados de radicalismo o moderación de sus postulados.

Era justificable la situación antes descrita, dado que era escasa la experiencia que tenían los Estados en legislar en materia de Seguridad Social y Trabajo, al temor de llevar a cabo reformas radicales que desalentaran el crecimiento económico a futuro, pero sobre todo a la gran inestabilidad política que siguió reinando en el país, durante los doce años posteriores a la promulgación de la Carta Magna. Ante tal situación se hizo necesario reformar el Art. 73, fracción X, que faculta a Federación para legislar en materia de trabajo y la fracción XXIX, del Art. 123, Constitucional para instaurar la Ley del Seguro Social.

“En tal virtud el 6 de septiembre de 1929, se promulgo una reforma a la citada fracción del Artículo 123, Constitucional, base Jurídica para la creación del Seguro Social con carácter obligatorio

“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 y accidentes y otros con fines análogos.”

Las reformas de 1929, a la fracción XXIX del Artículo 123, por los cuales faculta al Congreso Federal y a los Estados para legislar en materia laboral y concretamente en lo que se refiere a Seguridad Social, dejan sin efecto las leyes de los Estados que se habían decretado para regular en esta materia.”⁷²

Hubieron de transcurrir 13 años; y no fue hasta 1942, en que se materializo dicha reforma con la promulgación de la Ley del Seguro Social, debido a la situación prevaleciente en el País, circunstancias a la que ya hicimos referencia en el primer capítulo de este trabajo.

4.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la búsqueda de soluciones a la difícil condición por la que atravesaba la clase trabajadora, su propósito fue y así quedo consignado en los Artículos 27 y 123, asegurarles un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la vida humana, porque el progreso debe extenderse a todos los sectores, que buscan en la ley laboral, la Respuesta a sus carencias, es por ello que abordaremos el presente tema tratando de dejar en claro cual ha sido el papel de la Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970, compuesta de más de 1000, artículos, de los cuales solo 25, han sido revisados en los últimos 32 años en la retribución que se hace al trabajador después de haber dejado parte de su vida al servicio de un patrón.

72 TENA SUCK, Rafael. Ob. Cit. Pág. 8.

La Ley Federal del Trabajo al tratar de ser un derecho dinámico, deja en libertad a los trabajadores y empresas para pactar su desarrollo y beneficios; así donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes y particularmente nacionales, estos se han agrupado en Federaciones y Confederaciones y por ende los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones muy superiores a los que se encuentran consignados en la Ley Federal del Trabajo.

El IMSS, en su calidad de institución aseguradora y patrón tiene la obligación de otorgar los beneficios de su propia Ley a sus asegurados y en especial a sus propios trabajadores debido a que no existe disposición legal que señale lo contrario.

Derivado del carácter obligatorio de la Ley Federal del Trabajo, también es obligatoria toda aquella reglamentación que deriva de ésta, tal es el caso del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en el IMSS, ya que como señala el Doctor Eduardo García Maynes, en su obra *Introducción al Estudio del Derecho*. “una norma es condicionante de otra, cuando la existencia de ésta depende de la de aquella”⁷³

El Instituto Mexicano Seguro Social, al haber pactado el Contrato Colectivo de Trabajo con el SNTSS, aprobó y se obligo a otorgar todas aquellas prestaciones que se establecieron en dicho Contrato, dando cumplimiento a lo estipulado en la Cláusula segunda de su normatividad, en el que se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica.

73 GARCÍA MAYNES, Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*. Trigesima novena ed. Porrúa, México, 1988. Pág. 84.

Esta cuestión se hace patente cuando se puntualiza en la Ley del Seguro Social, que la Seguridad Social tiene la obligación de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, no importando la actividad a la que se dedique.

Mediante la Ley Federal del Trabajo, se garantiza, al trabajador el pleno disfrute de todos sus derechos y todas las prestaciones; cuya conquista es producto de la lucha obrera; correspondiendo al patrón, en este caso el IMSS, cumplir con las obligaciones derivadas del ejercicio de esos derechos en un esfuerzo común cuyo objeto es producir los bienes y servicios requeridos para satisfacer sus necesidades.

Es importante señalar que el trabajador del Instituto Mexicano del Seguro Social, mantiene en calidad de asegurado a sus trabajadores y les proporciona los beneficios que otorga la Ley del Seguro Social, esto es derecho a la Seguridad Social y en su calidad de trabajador esta amparado por los beneficios que otorga la Ley Federal del Trabajo, ya que está regula su relación de trabajo con el IMSS, como lo marca dicho ordenamiento dentro de su apartado "A", mientras la relación perdure; ya que terminada la vida laboral activa del trabajador, entra en función la Previsión Social, la cual al igual que la Ley Federal del Trabajo, persiguen fines diferentes en cuanto al tiempo de su aplicación, pero encaminadas a un mismo objetivo; la seguridad y bienestar del hombre en cada una de las diferentes etapas de su vida. Aun en contra de su voluntad y la del patrón e independientemente de la causa que haya determinado el nacimiento de la relación jurídica.

4.3.- LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL,

Se dice que el Seguro Social, es el instrumento básico de la Seguridad Social que esta establecido como un Servicio Publico, el cual debe satisfacer en forma regular y continua las necesidades de interés general, para dar cumplimiento integro a la Nueva Ley del Seguro Social.

El día 12 de diciembre de 1995, fue aprobada por el H. Congreso de la Unión, con 289 votos a favor, 160 en contra y 51 abstenciones, la nueva Ley del Seguro Social; misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 21 de diciembre de ese mismo año.

Los antecedentes y situaciones de la misma quedaron plasmados en el documento denominado diagnostico, que fue elaborado por el Instituto Mexicano del Seguro Social en su "exposición de motivos," se despliega la problemática por la que atraviesa el IMSS. Dentro de los puntos más sobresalientes destacan los siguientes:

Uno de los propósitos de la Nueva Ley del Seguro Social es ayudar a transformar al IMSS, superando la delicada situación que presenta, ampliando las prestaciones y mejorando la calidad de sus servicios.

Se busca trascender en la protección a los trabajadores actuales y empresas ya establecidas, para promover activamente la generación de empleos y el crecimiento económico, porque sin el empleo no tiene sustento la Seguridad Social, pues queda claro; sin trabajo no hay cuotas y sin cuotas

no hay Seguridad Social, queda demostrado que ambos conceptos van unidos.

Haciendo una recapitulación de los problemas generados en la inviabilidad del sistema financiero del Instituto Mexicano Seguro Social, se hace hincapié: la inequidad de las pensiones dada por las bajas pensiones que perciben los trabajadores de más bajos ingresos, es uno de los problemas que mejor ejemplifica esta situación que está señalado en la Exposición de Motivos de la Nueva Ley del Seguro Social que expone lo siguiente:

“ Cuando un asegurado ha cotizado durante muchos años y no se mantiene en un empleo formal hasta los 65 años, que le permita seguir cotizando al IMSS, puede perder todas sus aportaciones. Sucede principalmente entre los trabajadores de bajos salarios y las mujeres. Otro caso recurrente es el de un trabajador que ha cotizado por espacio de 40 años y a pesar de esto obtiene casi la misma pensión que uno que sólo lo hizo durante 10 años”.⁷⁴

El aumento de esperanza de vida implica que más gente llegue a la edad de retiro y que el número de años durante los cuales se paga una pensión se incrementa sustancialmente, prolongándose el tiempo en el ofrecimiento de la atención médica respectiva, precisamente en la edad en la que resulta más necesaria y también más costosa.

74 **NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL**, “Exposición de Motivos.” Coordinación General de Comunicación Social. México 1997. Pág. 14.

Otro de los factores que han contribuido, es la afiliación de grupos sin sustento viable dado que ninguno de ellos cuenta con bases de financiamiento que lo haga auto financiables.

Estos pueden ser considerados como los problemas más importantes que enfrenta la Institución. Dicha problemática general fue dada a conocer públicamente en el diagnostico elaborado por el propio Instituto a partir del cual se entablo un proceso de consulta y debate a todos los niveles, dentro de los que destacan la Consulta para la Formulación del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000.

Por el sentido de nuestra investigación habremos de avocarnos a señalar los cambios relacionados con el ramo de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte: que dicho sea de paso se dividió en dos partes, como más adelante habremos de señalar.

Este es uno de los ramos de seguros de mayor trascendencia del Instituto Mexicano del Seguro Social, por la cantidad de recursos que maneja y el impacto social que tiene, pues cubre a una población de un millón doscientas mil pensiones, de las cuales el 90% de ellas solo reciben la cuantía mínima por ello se hace necesario que conservando los principios de solidaridad y de redistribución del ingreso y fortaleciendo la participación del Estado, se crea un nuevo sistema de pensiones, a través de la constitución de una cuenta individual de cada uno de los trabajadores. Las características que tendrán las cuentas individuales a constituirse para los trabajadores serán las siguientes:

- ❖ Los recursos de los trabajadores serán puestos en una cuenta individual para el retiro.
- ❖ Los recursos de cada cuenta individual serán propiedad de cada trabajador
- ❖ Garantizarán la generación de rendimientos atractivos para ellos, así como el que se respeten los derechos adquiridos.

La modificación que sufre el régimen obligatorio en la Nueva Ley del Seguro Social, queda establecida en el Art. 11:

I.- Riesgos de Trabajo.

II.- Enfermedades y Maternidad.

II.- Invalidez y Vida.

IV.- Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y;

V.- Guardería y Prestaciones Sociales.”

La Nueva Ley del Seguro Social, en su numeral 12, señala quienes serán sujetos de aseguramiento: “Las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por la relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos.”

“ El cambio más importante que contiene la NLSS, en comparación de la LSS de 1973, consiste en que abandona el sistema de reparto como

base de funcionamiento tanto del Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (que bajo la NLSS queda dividido en seguro de Invalidez y Vida y el seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez), como del seguro de riesgo de trabajo, e introduce en su lugar el sistema denominado de "capitalización individual", como base de funcionamiento de dichos seguros.

Dicho sistema de capitalización individual funciona en base a las aportaciones periódicas que deben hacer los asegurados a una cuenta individual, abierta a cada una de ellos, en una institución especializada en el manejo de dichas cuentas individuales, con objeto de que cada asegurado vaya formando un fondo durante toda su vida activa, mismo que le va generando intereses periódicamente, con finalidad de que al momento de su retiro las aportaciones que haya hecho, adicionadas a los intereses que éstas hubieren generado, sean suficientes o no para financiarse la pensión que le corresponda de acuerdo con la Ley.

En dicho sistema de capitalización individual, la pensión que tenga derecho el asegurado estará en función del monto que cada quién haya logrado ahorrar en su cuenta individual a través de los años, así como del rendimiento que sus ahorros le hayan generado.⁷⁵

El Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez se crea buscando prever el futuro; a efecto de que un trabajador al cumplir un proceso natural de su vida, como la vejez, tenga la certeza de vivir de manera digna y

75 SANCHEZ BARRIO, Armando y otros. *Estudio e interpretación de la Nueva Ley del Seguro Social*. Sisco, Mexico, 1996 Págs. 18-19

de la misma forma este seguro considera las provisiones necesarias para ayudar al trabajador en caso de quedar cesante a partir de los 60 años.

En la Nueva Ley del Seguro Social sección tercera del ramo de Vejez, Art. 161, 162, 163, 164 se establece los requisitos a cubrir:

Art. 162.- Para tener derecho al goce de las prestaciones de seguro de Vejez, se requiere que el asegurado cumpla los 65 años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión, si el asegurado tiene un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este Título:

El Artículo 163.- señala que solo podrá efectuar el otorgamiento de la pensión por vejez si existe previa solicitud del asegurado y esta cubrirá desde la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre y cuando cumpla los requisitos antes mencionados.

El Art. 164.- señala los requisitos; el asegurado podrá disponer de su cuenta individual para tomar cualquiera de las siguientes alternativas:

I.-Contratar una compañía de seguros pública, social o privada de su elección una renta vitalicia que se actualizara anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor y;

II.- mantener el saldo de su cuenta individual en una administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) y efectuar con cargo a éste, retiros programados. Ambos supuestos se sujetaran a lo establecido en esta ley y de conformidad con las disposiciones administrativas que expida la Comisión del Sistema de Ahorro para el Retiro.

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

Cabe aclarar que los requisitos antes descritos serán también aplicables a la pensión por cesantía en edad avanzada, a su vez el Art. 160, señala que el derechohabiente que se encuentre disfrutando de está pensión no le será aplicable la otra.

Es importante destacar la situación que deberá guardar la Ley que se deroga con la Nueva Ley y al respecto se puntualiza: en lo que toca a trabajadores ya pensionados por Vejez o Cesantía en Edad Avanzada, que suman 460,000 continuarán recibiendo pensiones amparadas por la Ley vigente hasta el 30 de junio de 1997, mismas que serán cubiertas como

hasta la fecha, por el IMSS, las que a partir de la entrada en vigor de la Nueva Ley, quedaran financiadas con recursos provenientes del Gobierno Federal. Y seguirán actualizándose conforme a los incrementos del salario mínimo vigente en el Distrito Federal, tal y como esta previsto en la Ley que se deroga.

En lo que corresponde a los trabajadores que aun se encuentran en activo, todos empezaran a cotizar en el nuevo sistema y al llegar a la edad de pensionarse (a partir de los 60 años por cesantía en edad avanzada o 65 años por vejez), se les estimara la pensión a la que tienen derecho en el nuevo sistema y a la que habría tenido derecho de haber seguido cotizando en el sistema anterior, más el S.A.R (Sistema de Ahorro para el Retiro), el trabajador podrá optar por el que más le beneficie.

Finalmente diremos que, sigue existiendo desinformación y resistencia de los trabajadores, respecto a el Sistema de Ahorro para el Retiro, de tal manera que al darles a elegir entre las pensiones otorgadas por el IMSS, y nuevo sistema eligen el segundo aplicando el viejo refrán: *“más vale viejo por conocido que nuevo por conocer,”* además de que tratar con aseguradoras y Afores, por cuenta propia y sin conocer a fondo del tema crea cierta desconfianza al momento de decidir la opción correcta. Otro motivo de desconfianza son, los fraudes de la Banca como los del FOBAPROA (Fondo Bancario de Protección al Ahorro), solo por citar alguno; el pueblo mexicano ya ha vivido las consecuencias de tal riesgo; cuantos personas perdieron todo o parte de su patrimonio en el “jueguito” de la Bolsa Mexicana de Valores, e incluso llegaron hasta el suicidio.

4.4.- EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

El objeto del presente apartado será el señalar los requisitos que deberán cubrir los trabajadores para quedar registrados en el Sistema de Ahorro para el Retiro, mismo que fue instaurado a partir de 1997 y que tiene dentro de sus principales propósitos el que el Estado deje de cumplir con su función social de velar por los más pobres, dejando en manos del sector empresarial el manejo de los Fondos de los trabajadores, reduciendo al Estado a una mera función administrativa.

Una de las preocupaciones desde que el hombre tuvo conciencia de sí mismo ha sido el buscar los mecanismos propios de la previsión y jubilación que puedan dar sustento a sus necesidades al presentarse la etapa en la que ya no pueda obtenerlas.

El autor Español José Miguel Carcelen Conesa, en su obra: *Planes de Pensiones y Sistemas de Jubilación*, hace referencia a lo antes abonado de la siguiente manera: "Podríamos citar, como uno de los primeros antecedentes conocidos, el almacenamiento de grano en los templos Egipcios para repartirlos en la época de escasez. Posteriormente y con claros antecedentes en el mundo helénico y romano, hay que mencionar la actuación de los gremios medievales que agrupaban a los integrantes del mismo oficio o profesión y que crearon instrumentos de previsión con los que amparar a sus miembros en cualquier situación difícil."⁷⁶

76 CARCELEN CONESA, José Miguel, *Planes de Pensiones y Sistemas de Jubilación Guía Simplificada de su Contenido y Posibilidades*, Tecnos. S.A. España, 1989, Pág. 19.

En razón de los problemas expuestos en capítulo anterior, con respecto a las reformas que hubo de sufrir la Ley del Seguro Social de 1973 y el Nacimiento de la Nueva Ley del Seguro Social en el año de 1997, en la que se plantea la necesidad de cambiar los esquemas de aseguramiento, dado el colapso financiero que en los próximos años sufrirían estos, se hizo necesaria la creación de nuevos esquemas, ya no basados en el esquema de reparto, sino en la creación de una cuenta individualizada de las aportaciones para cada asegurado, la que llegado el momento de su retiro por cesantía en edad avanzada, vejez, accidente, enfermedad o muerte; Puedan contar con una pensión derivada de esos recursos acumulados.

Mismos que serán manejados por sistemas especializados de inversión de fondos para el retiro (SIEFORES). Antes de entrar de lleno al tema, se hace necesario señalar los antecedentes de su formación:

Hacia el año de 1970, ya se discutía en México el análisis de la implantación de sistemas de aseguramiento que vinieran a dar solución a la situación de las pensiones, en Chile se compartía la misma preocupación y se implementaron las medidas para poner en marcha el sistema que hasta 1997 se hizo presente en nuestro País. La razón de semejante diferencia de años para su implantación se da por siguientes motivos:

“Así en el año de 1980, el Congreso de la Unión aprobó modificaciones, vigentes a partir del año siguiente, a la entonces Ley General de Instituciones de Seguros, a fin de que se consideraran comprendidos dentro del sistema de operaciones de vida, los sistemas de

contratos de seguros que tuvieran como base planes de pensiones relacionados con la edad, jubilación y retiro de las personas, como se hizo constar en el último párrafo de la fracción I de su artículo 8º.

Sin embargo, poco después del inicio de vigencia de esa disposición que obviamente requería de ser reglamentada por una autoridad oficial y desarrollada por el sector asegurador mexicano, sobrevino la nacionalización Bancaria y con ella la necesidad de articular de otra manera a las demás instituciones que integraban el sistema financiero mexicano, entre ellas y de manera predominante a las instituciones de seguros, que en muchos casos tenían como accionistas principales a los bancos que habían sido nacionalizados.

En razón de lo anterior al tener que reorganizar su esquema corporativo y de operación, los responsables de las aseguradoras tuvieron múltiples inquietudes y problemas, al igual que las autoridades en la materia, que hicieron que la disposición indicada se fuera volviendo letra muerta, con el paso del tiempo y la evolución foránea de otros esquemas, la figura de administradora de fondos para el retiro y de instrumentos de inversión especializados fue cobrando fuerza, por lo que se considero la necesidad, primero, de modificar en 1994, la legislación del Seguro Social y después de contar en una primera etapa con una Ley de Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro que vinculara el retiro con el ahorro directo y ya no con el seguro privado.

En una segunda etapa se presentó una Nueva Ley del Seguro Social, que entro en vigor en julio de 1997 y una Nueva Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro que si bien cobró vigor al día siguiente de ser publicada en mayo de 1996, vincula el detonador de su operación real (en el Art. 76) a la entrada en vigor de la primera.”⁷⁷

Como se puede observar la planeación del sistema de pensiones que tenia trazado el sistema financiero mexicano hubo de esperar algún tiempo, debido a los acontecimientos antes expuestos, ya en el régimen de Salinas de Gortari y dada la confianza que existía en el País, se establecen los pasos para instauración la del referido sistema, que culmino en el Gobierno del Sexenio pasado.

Sentados los antecedentes nacionales históricos del Sistema de Ahorro para el Retiro, habremos de dejar anotado de manera general el cómo se manejan dichos fondos ya que en el apartado anterior mencionamos los requisitos que deben cubrir los asegurados para hacerse acreedores a dicho Seguro de Retiro caso específico: pensiones por Cesantía en Edad Avanzada y Vejez:

Paso 1.- La Administradora de Fondo de Retiro(AFORE) conforme a la Nueva Ley del Seguro Social recibirá de éste las cédulas de liquidación para el pago de cuotas por concepto del seguro de retiro (2 % sobre salario base de cotización), cesantía y vejez (cuota patronal 3.150 % y cuota obrera del 1.125% ambas sobre salario de cotización, dichos fondos serán transferidos

77 SÁNCHEZ BARRIO, Armando, Ob. Cit. Pág. XX, XXI.

y administrados por las Afores, previo consentimiento del trabajador y que los fondos que genere también incrementarían dicha cuenta. Requerirán para su funcionamiento la autorización de la CONSAR.

Paso 2.- las Afores recibirán los fondos antes mencionados para las cuales abrirán una cuenta individual para cada trabajador y en esta depositarán las cuotas obrero patronales más la aportación Estatal y a su vez se traspasarán a las Sociedades de Inversión Especializadas en invertir los fondos de retiro, cesantía y vejez (SIEFORE)

Paso 3.- Las sociedades de inversión especializada formarán paquetes o portafolios de inversión, los cuales están dentro de la Bolsa Mexicana de Valores

Paso 4.- Cuando el trabajador o sus familiares cubran los requisitos para el otorgamiento de una pensión la Afore, a su nombre contratará con una empresa aseguradora los seguros de renta vitalicia, (pensión de por vida para el asegurado) y seguro de sobrevivencia (pensión para los familiares del asegurado)

Para finalizar el presente apartado consultamos a los autores Chilenos Miranda Salas y Rodríguez Silva, en su obra: Análisis del Sistema de Fondos de Pensiones Perspectivas e Interrogantes; en la que nos muestra lo que ha significado para el pueblo Chileno, los treinta años que tiene de funcionar el Sistema de Ahorro para el Retiro, por lo que presentamos los siguientes comentarios:

“En la practica tampoco existe participación de los afiliados en la toma de decisiones sobre inversión de sus fondos, pues ellos en la actualidad son administrados por grupos financieros nacionales e internacionales.

Otro tipo de crítica se refiere al supuesto que cada afiliado no posee conocimientos financieros suficientes ni dispone de tiempo como para decidir por si mismo las distintas alternativas que se le van presentando en su largo recorrido Previsional. Estas disposiciones se deciden en relación con la capacidad para evaluar oportunamente situaciones que le sean realmente favorables, en las que intervienen variables como las tasas de interés, cálculos complejos de valores, tendencias de mercado, solidez de las empresas aseguradoras y otras. Que obliga al afiliado o a su familia a hacerse asesorar por terceros que no siempre formulan el mejor consejo.”⁷⁹

Queda de manifiesto que en nuestro país no tiene porque ser diferente esta situación puesto que la aplicación del Sistema de Ahorro para el Retiro traerá como consecuencia el desmantelamiento de la Seguridad Social, pues serán pocos los trabajadores los que puedan pagar un servicio de tercer nivel, con esto queda demostrado que el Estado dejará de proveer una de sus principales funciones que es la de proporcionar salud y bienestar a los trabajadores, dejando en manos de la Iniciativa Privada el otorgamiento de estos servicios, obviamente estos deberán tener un margen de utilidad y la actividad del Estado quedara reducido a una simple función administrativa y nulo desarrollo.

⁷⁹ MIRANDA, SALAS y RODRÍGUEZ, SILVA Eduardo. *Análisis del Sistema de Fondos de Pensiones Perspectivas e Interrogantes*. Jurídica de Chile. 1995.

4.5.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

En el siguiente apartado trataremos de abundar en una de las instituciones sociales más importantes dentro del Derecho del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo:

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 386, nos aporta la definición de Contrato Colectivo de Trabajo:

“ Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una ó más empresas o Establecimientos”

Así mismo del Artículo antes citado al 403, establece las condiciones generales por las cuales debe estipularse un Contrato Colectivo de Trabajo entre un patrón y un sindicato, el cual obtiene el carácter de obligatorio para ambas partes, por que así esta estipulado en la Ley Federal del Trabajo.

La asociación profesional es una de las grandes necesidades que tiene el hombre para la defensa de sus intereses y es a través de esta que ha logrado importantes avances dentro del terreno de las conquistas laborales así lo deja anotado el Lic. José Antonio Vázquez, en sus apuntes tomados en Cátedra de Derecho del Trabajo II, al señalar:

“ Los trabajadores a través de la asociación es como pueden lograr una mejoría en sus condiciones de vida, ya que ejerciendo ese derecho que la ley les concede es como pueden obtener una situación mejor en su modo de vida. Si los trabajadores no se agrupan en sindicatos, la acción que pueden ejercitar en contra del patrón será relativamente sin importancia. Una vez organizados en sindicatos es mediante la obtención de los Contratos Colectivos de Trabajo, en donde se plasman los derechos y las obligaciones de las partes, en donde se van a realizar las aspiraciones de la clase obrera y el arma principal para hacer efectivas esas aspiraciones; esta arma es la huelga.”⁸⁰

El Contrato Colectivo de Trabajo tiene como objeto, establecer las condiciones según la cuales los trabajadores deben realizar la prestación de servicios, además de normar los sueldos prestaciones, derechos y obligaciones de empresa y sindicato.

Consultando de nueva cuenta la obra antes citada encontramos las características y elementos estructurales que integran el Contrato Colectivo de Trabajo:

“El Contrato Colectivo de Trabajo puede celebrarse por obra determinada, por tiempo fijo y por tiempo indefinido, sin embargo en los casos de esta última hipótesis, todos los Contratos Colectivos de Trabajo son revisables a noción de cualquiera de las partes cada dos años.

⁸⁰ VAZQUEZ, José Antonio. *Derecho del Trabajo II apuntes tomados de Cátedra*, recopilación de José Romero Lagunas, México, 1969. Pág. 112-113.

El Sindicato que solicitó la revisión, deberá contar por lo menos con el 51% de la totalidad de los miembros que lo hubiesen celebrado.

La solicitud tendrá que ser presentada a la empresa con anticipación no menor de 60 días, es decir si el contrato vence el primero de septiembre de este año, el último día hábil para presentar la solicitud sería el primero de julio, a ese efecto el sindicato deberá acompañar copia simple del proyecto del nuevo contrato colectivo de trabajo; el propósito que tuvo el legislador para conceder este término de 60 días, fue el de que las partes pudieran encontrar una solución al conflicto mediante la discusión de las cláusulas del nuevo contrato cuando el sindicato solicita la revisión y además emplaza a huelga, el sindicato deberá de hacer del conocimiento del patrón el estallamiento del conflicto a más tardar 6 días hábiles si se trata de una empresa que no sea de servicio público y 10 días hábiles si se trata de una empresa de servicio público.”⁸¹

Los elementos de estructura que lo conforman son los siguientes:

“Elemento envoltura: se refiere a la vida e Imperar del Contrato Colectivo de Trabajo. Este elemento no es esencial en virtud de la ausencia de estipulaciones, sobre el mismo da lugar a la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, el primer aspecto del elemento envoltura es el que se refiere al nacimiento del contrato; el segundo aspecto a la duración del mismo; el tercero a su revisión que será cada 2 años y el cuarto a su terminación.

81 Ibidem Pág. 110.

Elemento normativo: se encuentra determinado en dos tipos de obligaciones las de carácter individual y de carácter colectivo, las primeras repercutirán sobre todos y cada uno de los trabajadores y las segunda serán las obligaciones de tipo colectivo que se referirán al sindicato como persona moral y cuya exigibilidad de las mismas está a cargo únicamente del mismo sindicato;

Elemento compulsorio: conocido tradicionalmente como elemento obligatorio se encuentra integrado por la cláusula de exclusión y algunos autores consideran también el reglamento interno de trabajo.”⁸²

La principal misión del Contrato Colectivo de Trabajo es la reivindicación de las prestaciones que se ven menguadas con el paso del tiempo, misma que sufren los trabajadores debido a diversas circunstancias como pueden ser: el menor poder adquisitivo que tienen cuando surge la devaluación monetaria

Todos los Contratos Colectivos de Trabajo, pueden tener derechos superiores a los fijados por la Ley Federal del Trabajo, el caso que nos ocupa en éste trabajo recepcional, la jubilación su pago mensual a través de una pensión tendrá prestaciones superiores, pero nunca derechos inferiores a los que la Ley Federal del Trabajo consigna, puesto que son los mínimos derechos de que puede gozar todo trabajador, como lo son por ejemplo, los salarios mínimos, las vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, aguinaldo.

82 Ibidem 113-116.

Como podemos discernir, el Contrato Colectivo de Trabajo, es un instrumento de socialización, pues son los trabajadores y los patrones los que fijan las condiciones a que deberá quedar sujeto dicho contrato.

El Contrato Colectivo de Trabajo del Seguro Social, pactado para el Bienio 2001- 2003, signado el 15 de octubre del 2001, esta contenido en 471, paginas estructurado en seis capitulos de la siguiente forma:

Primera parte:

152 Artículos los cuales se encuentran clasificados en 22, capítulos que contienen: El Capítulo Definiciones, Generalidades, Documentación, su Inspección y Nominas, Contratación, Jornadas y Horarios, Ausencias Permisos y licencias, Descansos, Movimientos y Cambios, Sanciones Sindicales, **de la Previsión Social**, Enfermedades Generales, Riesgos de Trabajo, Salario, **Jubilaciones y Pensiones**, Capacitación y Estudios, Acción Deportivas, Sindicato, Comisión Mixta Disciplinaria, Estipulaciones Varias, Turismo Social y Prestaciones Varias.

Segunda parte:

Un Tabulador de Sueldos Base que se compone de 95, Ramas o Sectores y Categorías de Base.

Tercera parte:

La integra un Profesiograma dividido en nueve grandes agrupaciones de categorías autónomas y escalafonarias cada una con una descripción de los

requisitos, relaciones de mando, movimientos escalafonarios y las actividades a desarrollar de cada categoría.

Cuarta parte:

I.- Catálogo Abierto de Requisitos para ocupar las plazas del tabulador con 77 requisitos a cubrir por el aspirante, en alguna de las categorías.

II.- Catálogo Abierto de Relaciones de Mando con 23, relaciones de mando, representadas de manera general.

III.- Catálogo Abierto de Movimientos Escalfonarios, 10 requisitos a cubrir por el aspirante a ocupar alguna de las categorías escalafonarias.

Quinta parte:

Se compone de veintiún Reglamentos y un Régimen de Jubilaciones y pensiones incorporados al Contrato Colectivo de Trabajo. Dentro de los cuales esta el Reglamento Interior de Trabajo, de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo y Ley Federal del Trabajo.

Sexta Parte:

Un apéndice compuesto por:

Índice Alfabético por Materias de las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo.

Índice Alfabético de las Categorías Contenidas en los Profesiogramas

Índice General.

El Contrato Colectivo que actualmente rige en el IMSS, tiene como principal objetivo superar las prestaciones otorgadas por la Ley Federal del

Trabajo en lo que respecta para el personal activo si se ha logrado su objetivo, pero se ha olvidado de aquellos que han terminado su relación laboral; los jubilados y pensionados de antes de 15 de marzo de 1988 y los jubilados del 16 de marzo de 1988, (pensión dinámica) estos catalogados como jubilados de segunda y primera pues es claramente desigual las prestaciones que disfrutaban estos dos grupos.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es un esfuerzo de socialización del derecho por lo que significa que son las partes o representaciones las que fijan las condiciones a que deberá quedar sujeto y para respetar la noción de la socialización cuya idea es la protección y la seguridad económica del hombre.

Haciendo un análisis de lo expresado en líneas anteriores podemos decir que: Las ventajas que tienen los contratos colectivos de trabajo son, tanto para los trabajadores como para los patrones ya que para los primeros; obtienen un mejoramiento en las condiciones de trabajo en beneficio de los contratados; a los patrones les ayuda a uniformar las condiciones de trabajo procurando un clima de paz y tranquilidad.

Así la principal misión del Contrato Colectivo será: la reivindicación y preservación de las prestaciones que se ven menguadas con el paso del tiempo misma que sufren los trabajadores debido a diversas circunstancias por las que atraviesa nuestro País, como puede ser: El despido injustificado, el menor poder adquisitivo de los trabajadores, la reducción de personal, es a nuestro parecer, tres de las razones más importantes de su existencia.

CAPITULO 5

5.-ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LOS MECANISMOS DE DEFENSA DEL REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS TRABAJADORES DEL IMSS.

Al dar inicio el presente capítulo, queremos manifestar que existen cambios importantes en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones que hacen necesario su análisis, pues de la impaciencia pasamos a la incertidumbre, a raíz de las reformas a la Nueva Ley del Seguro Social del 20 de diciembre del 2001.

En el primer apartado citaremos los planteamientos del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social, que alza en su momento la voz de alerta para señalar el desfinanciamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, en segundo termino citaremos el estudio actuarial solicitado por el Sindicato que sustenta dicha problemática y que nos motivo la necesidad de realizar el presente trabajo, en un tercer punto abordaremos las reformas a la Nueva Ley del Seguro Social publicadas el 20 de diciembre del 2001, haciendo notar que en un acto sin precedentes crea un Régimen de Jubilaciones y Pensiones para sus trabajadores de Confianza "A". En un cuarto punto daremos paso a las disposiciones aprobadas en las reformas a la Ley del Seguro Social en las que se da cumplimiento a Ley de Transparencia y Acceso a la Información Publica Federal de reciente creación, en la que se publica el informe de los Servicios Personales en el IMSS, hasta mayo del 2002.

En un Quinto y último punto se hace necesario realizar un análisis de las cuestiones que a nuestro particular punto de vista seguirán causando el desfinanciamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones así como las medidas que se tomarían poner en practica para su refinanciamiento.

5.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, RECONSIDERACIONES Y PROPUESTAS DEL SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

El Sindicato Nacional de Los Trabajadores del Seguro Social tiene dentro de sus objetivos, según lo marcan sus Estatutos en su Artículo 3, primera fracción los siguientes objetivos:

"1.- Luchar por conservar y mejorar las conquistas obtenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo Y reglamentos desarrollando toda su fuerza en la forma que sea necesaria para ese fin."

Por la importancia que tiene para nuestra investigación, a continuación transcribiremos el discurso pronunciado por el Secretario General del Sindicato Nacional del Seguro Social, Dr. Fernando Rocha Lairranzar en la Reunión Nacional de Previsión Social celebrada el día 5 de Marzo del 2001 en el Centro de Convenciones del Sindicato de la Unidad «Churubusco», constituida por los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, las Comisiones Nacionales, representantes sindicales en las Comisiones Nacionales Mixtas, el Secretario General de Previsión Social y 2 Delegados de cada una de las 37 Secciones del Sindicato, así como 2

Delegados de Módulo Central. Discurso que se transcribe casi de forma íntegra por la importancia que reviste para nuestro trabajo:

“Quiero ratificar el compromiso que hice durante mi campaña de que al Régimen de Jubilaciones y Pensiones no se le va a tocar ni punto, ni coma, ni acento, que quede muy claro: Es lo más importante que tenemos y así lo vamos a mantener.

En ese sentido quiero dejar muy claro que los trabajos de hoy son de reflexión y de estudio para mantener su viabilidad financiera, que no se nos vaya acabar en 4 años, porque no solamente es conservarlo, de eso soy garante, lo que tenemos que empezar a platicar aquí y a reflexionar, es ver cómo le hacemos para que nos lo paguen hasta que estemos muertos los que estamos aquí sentados.

Lo he platicado en muchas ocasiones y tuve la oportunidad de platicarlo en los Consejos de las Secciones del Distrito Federal, pero hoy estamos con la representación nacional de Previsión Social que son los que deben de explicarle a los trabajadores cómo andamos y que podamos ser partícipes de la certidumbre de mis compañeros.

Situación Histórica,

Ustedes saben que el Régimen de Jubilaciones y Pensiones que aparece en el Contrato desde 1967, es un esquema en el que los que ganaban menos de 90 pesos diarios no aportaban y los que ganaban más de

90 pesos aportaban el 1 por ciento de su salario; pero se acordarán que también nos jubilábamos conforme a la Ley del Seguro Social, por lo que tenemos esas pensiones de antes de 88, en forma dramática.

Después de 1988 aparece ya en el Contrato el Régimen de Jubilaciones y Pensiones actual, que contempla la jubilación con el último salario devengado y que en su parte financiera se acuerda que sea dinámica y se hace que el trabajador aporte el 2.75% del salario. Sin embargo no venía incluida la cesantía y vejez que demandaban nuestros trabajadores después de jubilarse y que nos traía problemas incluso en el finiquito, se acordarán que existía un finiquito único, igual para todas las categorías.

En 89, aumentamos la aportación al 3 por ciento que es lo que aparece en el Régimen actual y se cambia el Artículo 1, en donde ya nos consideran en las dos vertientes: como trabajadores del IMSS y como derechohabientes eso hace que el finiquito haya aumentando considerablemente al ampliarse la cuantía básica.

Se acordarán que siempre se manejó sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad, Cláusula 86, Aguinaldo y Despensa, después aparece el Alto Costo de Vida, Zona Aislada, Horario Discontinuo y Cláusula 86 Bis. En 87-89 se agrega a la cuantía básica la Docencia y Atención Integral Continua, en 1993 aparece la Ayuda para Compra de Libros y en el Contrato Colectivo de 1997-99 aparece el 15.86% de riesgo para los chóferes. En la última parte del Artículo 5 se establecen estos conceptos que generados por más de 5 años formen parte de la cuantía básica.

A la llegada de su servidor a la Secretaría General, una de las preocupaciones que nunca se ventilaron es cómo andamos en el Régimen, porque es muy interesante, cada día le hemos adaptado más prestaciones y venía el impulso de mis compañeros jubilados antes de 88 de por qué no se les pagaba más, por qué no les ayudábamos.

Planteamiento del Problema:

Nos dimos a la tarea de empezar a discutir esto con la Institución y por qué el Régimen de Jubilaciones y Pensiones no está registrado en la CONSAR.

Es que el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, al menos al mes de julio de 99, no tiene fondos, se pagan las jubilaciones y pensiones del Seguro Social del gasto corriente.

Qué puede pasar. Tenemos dos posibilidades, **la primera** que como ha pasado en otras instituciones, ya no tenga dinero porque cada día va creciendo el número de jubilados y pensionados; **la segunda**, que el Instituto en un momento dado quiera poner en la mesa de revisión de Contrato una serie de modificaciones al articulado que vayan en menoscabo de la cuantía básica que es fundamental porque es con lo que nos jubilamos.

Eso, aunado a una proyección natural de la Institución, que en los años 70's pasó de 110 mil a 215 mil trabajadores, es lógico entender que

estamos a 4 ó 5 años de que se jubilen 110 mil compañeros más y eso, a las condiciones en que está el Régimen, requeriría, en una corrida actuarial rápida, recapitalizarlo en 57 mil 190 millones de pesos.

Estamos pues, ante un verdadero problema del futuro y debemos tener una actitud responsable porque ahora decimos 5, 6 años pero cuando pase y no tengamos ninguna participación, vamos a estar como siempre, resolviendo sobre las rodillas o jaloneándonos las vestiduras en algún Congreso Nacional.

A raíz de la nueva ley y con la entrada de este Gobierno del cambio, las agresiones son más directas, y a veces siento, sin ser paranoico, que son más directas a nuestro Régimen como las últimas declaraciones del Presidente Fox, de que no es posible que la gente se jubile a los 45 años.

La jubilación en los demás sindicatos es una combinación de años de servicio con edad para poderse jubilar con el 100 por ciento de su salario. El único que lo tiene exclusivamente por años de servicio sin contemplar la edad es el nuestro y así deberá continuar.

Consideramos que si queremos ser un Sindicato de propuesta, si queremos seguir pavimentando una nueva cultura sindical tenemos que tocar estos temas, para que dejemos con responsabilidad documentos muy claros al interior de nuestra Organización, qué alternativas para mejorar su viabilidad financiera podemos plantear cuando esto suceda.

Actualmente, repito, el Régimen les garantiza el último salario devengado y dinámico, pero no hay un solo estímulo para la permanencia de los trabajadores, al contrario, se jubilan en el momento en que adquieren ese derecho.

La siguiente, tenemos que buscar que a través de una gran participación de la creatividad de los trabajadores encontremos esquemas financieros a futuro, y encontrar también cómo podemos involucrar seriamente a la Institución en esta grave problemática.

Propuestas del Dr. Fernando Rocha Larrainzar:

Primero, propongo a esta reunión de trabajo que en el próximo Consejo Nacional no se toque nada sobre el Régimen, no tiene caso porque no va a ser tema a discusión con la Institución, es la primera revisión con el nuevo Gobierno y ya Vicente Fox dejó muy clara su opinión sobre las jubilaciones.

Segundo, que empecemos a formar a través de la Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones y la Secretaría de Previsión Social, una comisión de trabajo para que nos vayan haciendo estudios técnicos sobre estas posibilidades recogiendo la información de todos los compañeros trabajadores por Sección y vayamos teniendo planteamientos muy claros.

Y la tercera, que vamos a demandar al Instituto el incumplimiento contractual adquirido en 88 para fundear este Régimen de Jubilaciones y Pensiones, como lo establece el Artículo 18 del Régimen, sin ningún aumento a la aportación de los trabajadores.

La cuarta incumplida, se constituyó un Comité Mixto integrado por tres representantes del Instituto y tres del Sindicato. Está constituido pero no cuentan nada. Con esto queda de manifiesto el incumplimiento del Instituto que nos ha llevado al desfinanciamiento y que nos conduce a los estudios actuariales que estoy proponiendo a través de una comisión seria y responsable por parte de la Organización Sindical”

Acciones tomadas:

.....Se abrió el debate y después de numerosas intervenciones de nuestros compañeros se aceptó la formación de la Comisión Técnica y la demanda contra el IMSS por incumplimiento del Artículo 18 del Régimen, así como la publicación de un desplegado (que reproducimos en la página siguiente) explicando a nuestros compañeros lo conducente y asegurándoles que será el Congreso de octubre próximo el que determine los pasos a seguir para el refinanciamiento de nuestro Régimen.”⁸³

Queda bastante clara la situación que guarda el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, y para reforzar lo antes planteado, La Secretaría de Previsión Social, solicitó un Estudio Actuarial sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores del IMSS, del cual se transcribe en su parte más importante en el siguiente apartado.

83 “SEGURIDAD SOCIAL” órgano de difusión del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social, Reunión de Previsión Social en el Marco LXII Congreso Nacional, ÉPOCA XVI VOLUMEN I, Marzo 2001, Numero 29. México, 2001 Págs. 4 y 5.

5.2 REVISIÓN Y ANÁLISIS DE ESTUDIO ACTUARIAL DEL REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES, SOLICITADO POR EL SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

El presente Estudio se estima como una prueba palpable, de la situación planteada en el apartado anterior, y para la cual tomamos, los puntos que nos parecen más importantes y que describen con detalle la situación que guarda el Régimen de Jubilaciones y Pensiones:

“El IMSS con sus 59 años de actividades y desde su fundación en 1943, ha tenido una evolución creciente por ser un organismo de seguridad social de afiliación obligatoria tanto de patrones como de asegurados efecto que se ha reflejado históricamente en el crecimiento del número de trabajadores; asimismo la evolución de las conquistas contractuales logradas en el renglón económico y plasmadas en el R.J.P. También han ido en aumento por el mismo efecto de las diversas revisiones contractuales.

Todo sistema de prestaciones que contemple beneficios a largo plazo involucra las diferentes contingencias a las que está expuesto un ser humano como trabajador (muerte, invalidez, jubilación, retiro, etc) y las derivadas por la mortalidad (viudez orfandad y ascendencia), debe ser valuado en forma periódica tanto demográfica como financieramente con el propósito de que la institución aseguradora esté en posibilidad de conocer los costos derivados de un Régimen de Pensiones a corto y mediano plazo, determinando las primas de financiamiento correspondientes para mantener el equilibrio entre los ingresos y egresos del sistema.

El esquema del RJP determina que para el financiamiento de los beneficiarios en vigor el trabajador debe aportar el 3% de su salario base y el Instituto la parte complementaria.

IX informe del análisis de resultados

A continuación se presenta el informe del análisis de resultados obtenidos durante el desarrollo de la evaluación del RJP.

1.- Para estar en posibilidad de llevar a cabo el análisis financiero del RJP se considero el primer lugar los lineamientos objetivos y supuestos generales proporcionados por los interesados del mismo. La formación legal correspondiente fue obtenida del propio CCT de los trabajadores del IMSS y de la Ley de Seguro Social en cuanto a formación demográfica, financiera y biométrica de la cual no se disponía, tuvimos que recurrir a las fuentes generadoras de información de las diversas áreas del IMSS y concentrar, resumir y depurar la información para adaptarla a las necesidades requeridas, hay que hacer notar que la validación de cualquier información usada en este tipo de estudios es fundamental, en gran parte para garantizar resultados confiables. En este caso particular se valida sin reserva por ser obtenida de las fuentes originales de las áreas técnicas del IMSS.

2.- El presente estudio de valuación demográfica y financiera del RJP, se llevó a cabo teniendo como objetivo fundamental, el determinar los costos y primas anuales de financiamiento que sean suficientes para garantizar el otorgamiento de las prestaciones que a corto, mediano y largo plazo financien el sistema de beneficios a los que tiene derecho el

trabajador por los riesgos que en forma cierta o contingente esta expuesto en su vida activa o al momento de su retiro laboral por las diferentes causas, vejez, invalidez, jubilación o fallecimiento.

3.- La estimación de costos se efectuó bajo las siguientes dos alternativas:

ALTERNATIVA A

Estimación de costos y primas de financiamiento del esquema de beneficios actualmente en vigor.

ALTERNATIVA B

Modificar el actual esquema de condiciones para derecho a la pensión por jubilación, incrementando los años de servicios y/o establecer un mínimo de edad para el retiro.

4.- El panorama general de la situación demográfica que guarda actualmente el RJP del cual se observa lo siguiente:

- La relación Activo- Pensionado es aproximadamente de 4 a 1 es decir la contribución de 3% del salario mensual promedio de 4 trabajadores con un salario base promedio mensual de \$ 3430 deben financiar el costo promedio de una pensión \$ 7535 en resumen la

contribución promedio de los trabajadores para el financiamiento del RJP representa un promedio de 5% de la nomina de pensionados

- La población que ampara el RJP, es muy peculiar, ya que tiene las características de aquella que los demógrafos llaman “población selecta de riesgo” es decir, los índices demográficos reflejan condiciones diferentes con respecto a la población general del país, lo cual repercute en el financiamiento del sistema, por ejemplo: la edad promedio de ingreso a la jubilación es de 56.5 años y la esperanza promedio de permanencia como pensionado es 16 años; para las condiciones de otorgamiento de pensión del RJP, el tiempo promedio de permanencia como jubilado representa aproximadamente el 50% del tiempo como activo, misma proporción del tiempo de cotización respecto a los años en el disfrute como pensionado.
- Otro indicador importante es la antigüedad promedio de los trabajadores que es de 14.76 años, es decir el compromiso institucional para el RJP representa ya en este momento el 50% de los futuros compromisos por pensiones o finiquitos. Este indicador esta relacionado con la tasa de rotación promedio como trabajador que en el caso del IMSS es del 0.22% es decir la salida de trabajadores por renuncia despido u otras ajenas al RJP resultan ser muy bajas.

5.- Respecto al sistema de valuaciones se llevo a cabo por el método de proyecciones estimada a 100 años y aplicado el sistema financiero de prima

media general que es el sistema adecuado para evaluar prestaciones de largo plazo.

6.- Las bases para el cálculo de las proyecciones fueron las mismas que diseño el IMSS para efectos del RJP.

7.- Del número total de los trabajadores activos al 31 de diciembre de 1999 (363871, el 50% se encuentran entre el grupo de antigüedades entre 15 y 25 años y el 6.7% ya cuentan con el derecho a solicitar su pensión por jubilación (24, 380) lo cual representaría un incremento promedio a la nomina actual de pensionados por \$ 183 millones de pesos, cantidad que se ira incrementando significativamente para los siguientes diez años donde se espera, que en condiciones normales de derechos, se retire el 28% de los trabajadores por jubilación.

8.- Para el presente año las pensiones por jubilación representa el 54% y para invalidez el 27% ésta última es un caso excepcional para una Institución de servicios como es el IMSS, por lo cual el incremento de casos en el seguro de invalidez y sus causas merece ser analizado con más detalle.

9.-Antes de ser analizados las alternativas calculadas las proyecciones demográficas y financieras, me permito hacer un comentario respecto al origen de RJP revisando los antecedentes del origen del RJP tal parece que surgió como una prestación otorgada por el IMSS como patrón, donde el trabajador contribuye con una prima para el financiamiento de las prestaciones y el complemento (prima desconocida), erogada por el IMSS

como patrón y no por un régimen independiente de la administración normal de la empresa, lo que se hace únicamente es separar las nominas de los activos y pensionados, pero nunca fue creada la reserva correspondiente para financiar el sistema. Ésta situación originó que el RJP como régimen iniciara sin fondos aunque se han llevado a cabo cálculos actuariales al respecto que han mostrado la prima requerida para hacerle frente a los compromisos Futuros de la empresa.

10.- El cálculo de las proyecciones se elaboró considerando las hipótesis demográficas y financieras para la situación actual y para una propuesta de cambio, cuyos resultados finales se muestran mas adelante.

Análisis de las alternativas:

- Los resultados y alternativas tanto de la situación actual como la propuesta son similares entre sí en virtud que las tasas de crecimiento de la población tiende a la baja dadas las políticas institucionales de ingreso laboral y los compromisos de nuevas generaciones de pensionados tienden a incrementarse.
- Para la situación actual. En las condiciones de un crecimiento normal de activos y pensionados se **prevé que para el año 2025 el número de pensionados rebase al grupo de activos.**
- Las estimaciones de crecimiento demográfico de pensionados se nota a corto plazo dada la estructura por edades de la población activa.

- Actualmente la prima de financiamiento es del 22.05% del salario y al carecer de las reservas correspondientes y por lo tanto de productos de inversión la prima se eleva al 124.15% para el mismo año 2025.
- Para el esquema propuesto, Alternativa B se considero a la población de activos casi estática con apenas un 1% de incremento al ingreso laboral en cien años y aún así el número de pensionados rebasa al grupo de activos en el año 2029 y la prima de financiamiento alcanza el nivel de 159.49%.
- Cualquier otra alternativa que se adoptara tales como, estímulos al personal para prolongar su vigencia como activo sería la misma situación dado que los recursos salen de la misma fuente.

11.- Finalmente el elevar la edad de retiro laboral e incrementar la aportación de los trabajadores al RJP, ayudaría muy poco al sistema dadas las elevadas primas que se necesitan para financiar el RJP.

12.- Por lo anterior es recomendable que la generación actual de activos y pensionados continúe con el RJP vigente y se cree uno nuevo para las futuras generaciones de trabajadores.”⁸⁴

Después de tener a la vista los resultados del estudio antes examinado se puede pensar que se está frente a una situación que de entrada se antoja compleja pero no por ello insalvable como se ha especulado, para esto deberá ser necesario encontrar los mecanismos que conlleven al

84 ANÁLISIS DEMOGRÁFICO Y FINANCIERO DE RESULTADOS ACTUARIALES DEL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Fernando Arguello Tejeda Actuario. Marzo 1 del 2001.

refinanciamiento del Régimen sin que esto llegue a ser una carga para alguna de las partes, en mi opinión esta solución deberá ser conjunta trabajadores e Institución, ya que no es este el momento para realizar acusaciones mutuas como las que dicen que el Instituto utilizó el dinero de el Fondo de Jubilación de los trabajadores en un inicio para la construir nuevas clínicas y hospitales, lo que si se distingue de forma clara es la miopía de la Institución al haber realizado contrataciones masivas casi por el doble de su personal activo en los años ochentas, están aquí los resultados

5.3.- LAS REFORMAS DE LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL DEL 20 DE DICIEMBRE DEL 2001.

Como respuesta a lo ya establecido en los dos apartados anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social implementado una política abierta señalando la problemática que enfrenta el desfinanciamiento, como quedo de manifiesto, en el marco de la LXXXVIII, Asamblea General Ordinaria a la que asisten los representantes de los Sectores Obrero, Patronal y del Gobierno, que conforman el máximo órgano por el cual se rige el IMSS, celebrada en el mes de marzo del 2001, el Dr. Santiago Levy Alzagy da a conocer su Programa de Trabajo, en él destaca cuatro retos a cubrir por parte del IMSS dentro de los que enfatiza un segundo reto:

“Una rápida transición demográfica. En esta década, la población mayor de 65 años se incrementara en 32% mientras que el resto lo hará en 26 %, lo que sumado al aumento de esperanza de vida (77 años la mujer y 73, el hombre) pondrá particular presión sobre seguros de Vejez y Cesantía,

el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores del IMSS y las pensiones en curso de pago que ascendían a un millón 861 el año pasado, con una erogación de 28 mil 865 millones de pesos”⁸⁶

El Jueves 28 de diciembre del 2001 se dieron a conocer en el Diario Oficial de la Federación, las reformas a la Nueva Ley del Seguro Social, dentro de las cuales se incluyeron importantes cambios a la organización interna del IMSS, como es la creación de un Reglamento Interior del Instituto así como la creación de un fondo para hacer frente a las obligaciones laborales DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA con la implementación de un sistema de profesionalización y desarrollo:

A continuación transcribiremos, el Capítulo VIII referente a el Sistema de Profesionalización y Desarrollo, pero antes citaremos lo relativo al Artículo 256 de la misma reforma:

Las relaciones entre el instituto y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en el apartado A del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo y en el caso de los trabajadores clasificados como de confianza “A” en el contrato colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interior del Instituto que a propuesta del Consejo Técnico, expida el Ejecutivo Federal y al Estatuto a que se refiere el artículo 286 I de esta Ley.

Ahora bien es necesario definir lo que se entiende por trabajador de confianza para posteriormente enumerar a las personas que se encuentran dentro del supuesto:

En el Artículo 1 del Contrato Colectivo de Trabajo define al Trabajador de Confianza de la siguiente manera:

“ Son todos aquellos que realizan funciones de dirección. De inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general y no tabuladas, así relacionadas con trabajos personales del patrón dentro del Instituto.”

En el Artículo 12 del mismo ordenamiento puntualiza a los trabajadores que son considerados de Confianza “A”:

Son trabajadores de Confianza “A” al Servicio del Instituto;

1. *Director General.*
2. *Los Directores; Directores Regionales.*
3. *El Secretario General.*
4. *Los Titulares de las Coordinaciones y Divisiones, Tesorería General y Contraloría General;*
5. *El personal adscrito directamente al servicio de las Oficinas Superiores (Dirección General, Secretaria General Direcciones, Direcciones Regionales, Coordinaciones, Tesorería General y Contraloría General, no mencionados expresamente como de confianza “B” y todo el personal de la Jefatura de Relaciones Laborales);*

6. *Los Directores Regionales Delegados Regionales Estatales y del Distrito Federal, los Subdelegados los Supervisores Generales, los Jefes de Servicios Delegacionales, excepto el de Prestaciones Médicas;*
7. *Los Jefes de Departamento y los Encargados de las Ofnas. Autónomas no señalados como confianza "B";*
8. *Los Secretarios Particulares de los enumerados;*
9. *Los que se hagan las veces de Jefes de Departamento o Encargados de Oficinas Autónomas en las Delegaciones Regionales y Estatales Centrales siempre que efectúen trabajos correspondientes a las Dependencias Centrales del Instituto en el Distrito Federal;*
10. *Los Asesores Técnicos, siempre que no desempeñen funciones tabuladas;*
11. *Los miembros de las Comisiones Técnicas, de Eficiencia, Organización, Riesgo de Trabajo, Estudios de Reformas a la ley de implantación del Seguro Social en nuevas circunscripciones territoriales;*
12. *Los representantes del instituto ante las Comisiones y Subcomisiones Mixtas pactadas por las partes y consignadas en este Contrato;*
13. *Los Ingenieros y Supervisores en obras de construcción;*
14. *Los mandatarios especiales del Instituto ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje en los asuntos de controversia entre el Instituto y sus trabajadores, los Jefes de los Servicios Jurídicos Delegacionales Regionales y Estatales;*
15. *Los Médicos Instructores, Coordinadores en Enseñanza de Unidad Médica de Campo, los Jefes de las Oficinas de Almacenes e Inventario, de Asuntos Internacionales, los de los Departamentos de Control de Presupuesto y de la Coordinación de Personal, así como los de todas*

aquellas oficinas que por la índole de sus trabajos así lo requieran y que no estén señalados expresamente como trabajadores de confianza "B"

16. Los Inspectores que el Instituto designe para vigilar las diversas labores que la Ley le Encomiende;

17. El personal que realice labores de auditoria;

18. El personal encargado de Oficinas "C" los Jefes de Dependencias "D" los asesores Técnicos "B", los Ayudantes Especiales "B", los Supervisores "A" de la Unidad de Sistematización y los Entrenadores "B".

Después de precisar a quienes se les considera Trabajadores de Confianza "A" daremos paso a la reorganización que se pretende implementar con motivo de la Reforma en comento:

Artículo 286 F. Lo dispuesto en este Capítulo sólo será aplicable a los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 256 de esta Ley.

Artículo 286 G. Con el fin de contar con un cuerpo permanente de profesionales, calificado y especializado en las actividades y funciones que le corresponden, así como garantizar la adecuada prestación y mejora de los servicios en beneficio de los derechohabientes y de la sociedad en general, el Instituto deberá establecer las políticas y realizar las acciones necesarias para establecer un sistema de profesionalización y desarrollo de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo anterior ese sistema comprenderá los procesos de reclutamiento selección contratación, compensación desarrollo de personal, incluyendo la capacitación, la evaluación de su desempeño, la promoción y la separación del servicio. El

personal a que se refiere este capítulo podrá ser sujeto de estímulos con base en su desempeño en los términos que lo autorice el Consejo Técnico o los cuales se sujetarán a los límites establecidos anualmente en el Presupuesto de Egresos de la Federación.

Artículo 286 H. Los nombramientos del personal a que se refiere este Capítulo, correspondiente a los dos niveles Jerárquicos inferiores al Director General y los que representen al Instituto en la circunscripción territorial que se establezca en el reglamento respectivo, deberán recaer en personas que reúnan los siguientes requisitos.

I.- Ser de reconocida honorabilidad y calidad moral.

II.- Cubrir perfil necesario para ocupar el puesto y

III.- tener tres años de experiencia profesional o técnica en las materias relacionadas con el cargo para el cual fueran propuestas o bien, haberse desempeñado, por lo menos, cinco años en cargos de alto nivel decisorio. El Consejo Técnico y el Director General del Instituto serán responsables de la aplicación y observancia de lo dispuesto en el presente Artículo.

Artículo 286. 1. El instituto conformará su estructura orgánica y ocupacional de acuerdo con las necesidades del servicio. Así mismo, diseñará y establecerá el sistema de compensación que servirá de base para determinar el pago de remuneraciones, prestaciones y estímulos a favor de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 256 de esta Ley, con el fin de mantener su competitividad en el mercado laboral.

El régimen especifica los procesos y demás características del Sistema de profesionalización y desarrollo del personal a que se refiere este Capítulo, quedaran establecidos en el Estatuto que al efecto apruebe el Consejo Técnico.

Artículo 286 J. El Sistema de Profesionalización y Desarrollo comprendido en el Estatuto a que se refiere el artículo anterior se regirá por los siguientes principios:

I.- el mérito propio y la igualdad de oportunidades para el ingreso y la promoción en el servicio, con base en la experiencia general y/o en el Instituto, desempeño, aptitudes, conocimientos y capacidad;

II.- especialización y profesionalización para el desempeño de las funciones y actividades asignadas a cada puesto;

III.- Retribuciones y prestaciones vinculadas a la productividad, acordes al mercado de trabajo, que sean suficientes para asegurar al Instituto la contratación y permanencia de los mejores servidores públicos de mando y trabajadores.

IV.- Capacitación y desarrollo integral relacionados con las actividades sustantivas del Instituto y vinculados a la mejora de los servicios que se presten, a fin de garantizar la eficiencia en la prestación de los servicios

V.- Integridad, responsabilidad y conducta adecuada de este personal.

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

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

TRANSITORIOS

Décimo sexto:

A MÁS TARDAR EL 30 DE JUNIO DE 2002, EL INSTITUTO REALIZARA UNA APORTACIÓN INICIAL PARA LA CONSTITUCIÓN DEL FONDO PARA EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES DE CARÁCTER LEGAL Y

CONTRACTUAL A QUE SE REFIERE ÉL ARTICULO 286 K de esta Ley, para lo cual depositará en la cuenta especial ahí prevista, los recursos que en esa fecha disponga el Instituto que se encuentren en la reserva que corresponda al "Régimen de Jubilaciones y Pensiones" establecido con base en el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre el propio Instituto y sus trabajadores, debiendo entregar una propuesta al Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, con el propósito de calendarizar las aportaciones graduales que integran el referido Fondo, observando puntualmente lo señalado en los artículos 276 y 286 K de la Ley.⁸⁷

Después de haber presentado lo planteado por esta Reforma a la Nueva Ley del Seguro Social debemos dejar en claro que la formación de dicho Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Carácter Legal o Contractual, en ningún momento menciona a los trabajadores de Base y de Confianza "B". Lo único que vislumbro de esta reforma es la clara tendencia privatizadora del Instituto, pues al seguir privilegiando a su personal de confianza "A" busca ejercer un control más férreo en los puestos de dirección y así proceder al desmantelamiento del Instituto cuando, lo que debiera estar revisando son otras cuestiones que son dignas de análisis, como es el problema de las jubilaciones a sus trabajadores en activo y posteriormente realizar las reformas, pues estas solo crean un clima de confusión entre los trabajadores de Base y Confianza, al pensar que efectivamente ya se dio solución al problema del refinanciamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones

5.4.-ANÁLISIS DEL INFORME DE LOS SERVICIOS PERSONALES EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

El presente análisis es publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de Junio del 2002, en cumplimiento a la **Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental** y el párrafo quinto del Artículo 277D, de las reformas a la Nueva Ley del Seguro Social, Publicadas el 28 de diciembre del 2001, en el DOF. Dentro de este importante documento existe información respecto al Régimen de Jubilaciones Pensiones, donde se señalan características, tipos, conceptos y prestaciones que lo forman, además del costo, distribución y presupuesto de la nómina, detallando cuotas y aportaciones del financiamiento.

Magnitud del Régimen de Jubilaciones y Pensiones

La totalidad de las erogaciones por servicios personales que realiza el instituto se integra de las provenientes del personal en activo, así como de las del personal jubilado y pensionado; en este último caso se incluyen las derivadas para ascendientes, descendientes y viudas. Este capítulo presenta la información correspondiente a los pensionistas.

En complemento de las disposiciones establecidas en el capítulo V de la LSS publicada en el Diario Oficial del 19 de enero de 1943, relativo al seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte (IVCM), el Instituto y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) pactaron el 7 de octubre de 1966 el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) para los

trabajadores al servicio del Instituto, mismo que se convino en incorporar al CCT en la revisión de 1967-1969. Como un instrumento que creó una protección complementaria al plan de pensiones determinado por dicha ley. Esto se reitera en lo esencial en la LSS publicada en el Diario Oficial del 12 de marzo de 1973 y se mantiene aún en vigor de acuerdo a las condiciones previstas en los artículos tercero, cuarto, undécimo y décimo tercero inciso b), transitorios del Decreto de Expedición de la LSS publicada en el DOF del 21 de diciembre de 1995 y vigente a partir del 10 de julio de 1997.

Las jubilaciones y pensiones comprendidas en este régimen se enmarcan bajo la doble característica de los trabajadores, como asegurados y como trabajadores, incluyendo a todos los trabajadores del Instituto; con excepción de aquellos trabajadores de confianza que se han incorporado al Instituto a partir del 21 de diciembre de 2001, de conformidad con lo que establece el Artículo 256 de la LSS.

Los tipos de pensión considerados en el RJP son los siguientes:

- * pensiones por jubilación por años de servicio;
- * pensiones por edad avanzada;
- * pensiones por vejez;
- * pensiones por invalidez por causas ajenas a riesgos de trabajo;
- * pensiones por incapacidad permanente por riesgos de trabajo;
- * pensiones por muerte por riesgos de trabajo;
- * pensiones por muerte de trabajadores por causas ajenas a riesgos de trabajo; y,
- * pensiones por muerte de pensionados.

El Régimen no establece edad mínima de jubilación, sino un requisito de antigüedad, que es 27 años en el caso de las mujeres y 28 en el de los hombres. Los trabajadores del IMSS se jubilan a los 53 años y el

Instituto cubre al jubilado las pensiones correspondientes por un periodo de 22 años en promedio. Al mes de mayo de 2002, existe un total de 103,718 pensiones de diferentes tipos. El cuadro VI.1 señala el total de pensiones clasificándolas por su tipo.

Cuadro VI. 1
Pensionistas por Tipo de Pensión

Concepto	Total	Porcentaje
Jubilados		
Jubilados por años de Servicios	54,580	52.62
Pensionados		
Por edad avanzada y por Vejez	8,768	8.45
Incapacidad Permanente por riesgos de trabajo	4,177	4.03
Invalidez por Enfermedad General	19,354	18.66
Suma	86,879	83.76
Pensiones derivadas		
Viudez	9,585	9.24
Orfandad	5,526	5.33
Ascendientes	1,728	1.67
Suma	16,839	16.24
Total	103,718	100.00

El total de 103,718 casos de pensionistas, comparado con las 358,039 plazas en activo beneficiarias del Régimen, representa el 29.0%, proporción que representa tener un pensionista por cada 3.45 trabajadores.

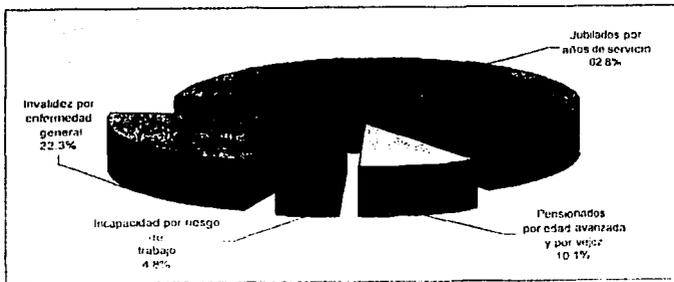
Pensionistas directos

Son los titulares de los beneficios otorgados por el RJP, que se adquieren por:

- * jubilación por años de servicio;
- * pensión por edad avanzada;
- * pensión por vejez;
- * pensión por invalidez por enfermedad general; y,
- * pensión por incapacidades permanentes por riesgos de trabajo.

Al mes de mayo de 2002 había un total de 86,879 pensionistas directos, de los cuales el 62.8% están compuestos por jubilaciones por años de servicio, 22.3% por pensiones de invalidez por enfermedad general, un 10.1% por pensión en edad avanzada y vejez y el 4.8% restante por pensión de riesgos de trabajo, como se ilustra en la gráfica VI. 1.

Gráfica VI.1
Distribución de los Pensionistas Directos



Pensiones a beneficiarios

El RJP incluye pensiones a beneficiarios a la muerte del trabajador y del pensionado (viudez, orfandad y ascendencia), lo que representa una continuidad aproximada en la pensión en promedio de 5 años. En particular, con sustento en el Art. 14 del Reglamento del RJP del CCT, a la muerte de un jubilado o pensionado se otorgarán las prestaciones siguientes:

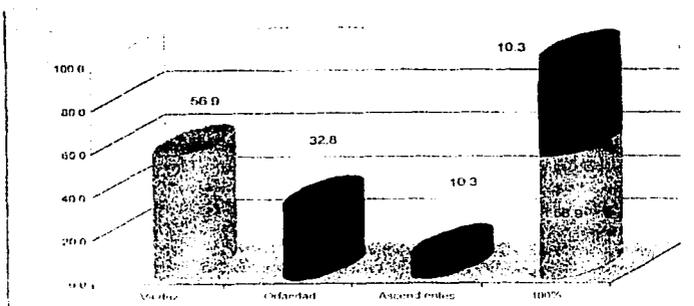
- Pensión de viudez: por la muerte del trabajador o pensionista, en un equivalente al 90% de la que le hubiere correspondido;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- **Pensión de orfandad:** los hijos de los trabajadores o pensionistas menores de 16 años o hasta los 25 años de edad si se encuentran estudiando, en un equivalente al 20% de la que le hubiere correspondido y 50% por orfandad doble; y,
- **Pensión de ascendencia:** en caso de no existir viudez, concubina(o) o huérfano con derecho, se pensiona a cada uno de los ascendientes del trabajador o pensionista fallecido en una cantidad correspondiente al 20% de la que le hubiere correspondido.

Adicionalmente, los pensionistas reciben los beneficios de asistencia médica conforme a lo establecido en las cláusulas 74 y 90 del CCT, préstamo a cuenta de pensión hasta por dos meses, así como ayuda asistencial a la pensionista por viudez, cuando por su estado físico requiera que la asista otra persona permanente o continuamente. De los 16,839 pensionistas beneficiarios, un 56.9% corresponden a viudez, el 32.8% a orfandad y el 10.3% restante a pensiones de ascendientes, como se muestra en la gráfica VI.2.

Gráfica VI.2
Distribución de Pensionistas Beneficiarios



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Monto de la pensión

Los montos de las pensiones se calculan con base al último salario percibido, con excepción de aquellos trabajadores que se encuentran en una categoría de pie de rama y que se pensionan con la categoría inmediata superior (i.e., auxiliar de servicios de intendencia a ayudante de servicios de intendencia). Las pensiones tienen como límite máximo la percepción de la categoría de médico familiar 80 hrs. Incluyendo algunos conceptos inherentes a la zona, la antigüedad y otras prestaciones determinadas por el propio Régimen de Jubilaciones y Pensiones. Sin embargo, es importante destacar que por virtud del Acuerdo número 338 - 509 de fecha 12 de abril de 1972 del Consejo Técnico, se autoriza pagar como límite máximo el salario correspondiente al de Director de Unidad Médica "B" Nivel 55, a los trabajadores que cumplan con las siguientes condiciones:

- ✓ Haya percibido ininterrumpidamente un salario base superior al del médico familiar de tiempo completo, durante los últimos cinco años anteriores a la fecha de su jubilación; y,
- ✓ Que la porción complementaria para alcanzar la cuantía de las jubilaciones y pensiones para el personal de confianza con salarios superiores al de médico familiar de tiempo completo, se determine por resolución emitida por la anterior Dirección Administrativa así como las Coordinaciones de Personal y de Relaciones Contractuales.

A partir del 16 de marzo de 1988 la cuantía máxima de la pensión se incrementó del 90 al 100% del salario, estipulándose también que se aumentarían en las mismas fechas y en los mismos porcentajes o cantidades en que por cualquier motivo de manera general lo hicieran los salarios y prestaciones de los trabajadores en activo. Actualmente, el 69.0% de los casos de trabajadores que se pensionan reciben el 100% del último salario.

Los jubilados y pensionados del Instituto, de acuerdo a las modificaciones del propio Estatuto referido en el Art. 10 del Reglamento del RJP del CCT, se dividen en los amparados bajo el denominado "Régimen Anterior" que operó hasta el 15 de marzo de 1988 y los amparados a partir de esa fecha se conoce como "Régimen Actual". En el primer caso hay 23,267 pensionistas, en tanto que en el segundo se registran 80,451 casos. Si bien a la fecha en ambos regímenes se incrementan las pensiones conforme a la evolución de los aumentos salariales de los trabajadores en activo, la diferencia entre ambos estriba en que los montos del régimen anterior permanecieron estáticos o bien con incrementos inferiores, mientras que el régimen actual contempla los mismos incrementos para activos y pensionistas. En consecuencia, el monto mensual promedio de pensión en el régimen anterior asciende a \$6,583, mientras que en el actual es de \$12,747.

Conceptos que integran el salario pensionable

El salario pensionable en el RJP se integra por trece conceptos adicionales al sueldo tabular, a saber:

- * Ayuda de Renta;
- * Antigüedad;
- * Sobresueldo a Médicos;
- * Ayuda de Despensa;
- * Alto Costo de Vida;
- * Zona Aislada;
- * Horario Discontinuo;
- * Infecto Contagiosidad;
- * Compensación por Docencia;
- * Atención Integral Continua;
- * Aguinaldo;
- * Ayuda para Libros; y,
- * Riesgo por Tránsito Vehicular.

Prestaciones adicionales

En adición, las pensiones se complementan con tres prestaciones:

- * Aguinaldo Mensual (25% monto de la pensión);
- * Fondo de Ahorro (43 días al año); y,
- * Aguinaldo Anual (15 días).

Estas prestaciones incrementan el monto de la pensión en un 41% en promedio.

Evolución

En 1976 el RJP contaba con 9,019 jubilados y pensionados; en 1985 eran 22,253; en 1995 creció a 69,779; y finalmente al mes de mayo de 2002 se cuenta con 103,718, lo que resulta en una tasa media de crecimiento anual de alrededor de 10% como se desprende del cuadro VI.2.

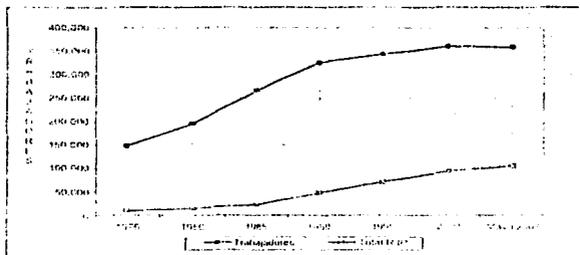
Cuadro VI.2
Evolución de la Población Amparada por el RJP

Año	Trabajadores	Pensionados	Jubilados por Años de Servicios	Derivadas (beneficiarios)	Total RJP (1)
1976	147.165	6,129	1,230	1,660	9,019
1980	194.332	8,822	2,207	2,782	13,811
1995	265.150	12,806	5,956	3,491	22,253
1990	324,700	23,364	13,399	10,080	46,843
1995	342,502	28,642	27,279	13,858	69,779
2000	359,878	31,365	45,058	16,082	92,505
Mayo 2002	358,039	32,299	54,850	16,839	103,718

(1) Considera Jubilaciones y Pensiones directas y derivadas (viudez, orfandad y ascendencia)

En consecuencia, en 1976 existían 16 trabajadores por un pensionista, en 1985 esta relación disminuye a 12, en 1995 baja a 5 y actualmente pasa a ser de 3 trabajadores por pensionista. Como se puede apreciar en el cuadro VI.2 anterior y en la gráfica VI.3, de continuar esta tendencia en menos de 20 años el número de pensionistas será igual al de los trabajadores en activo.

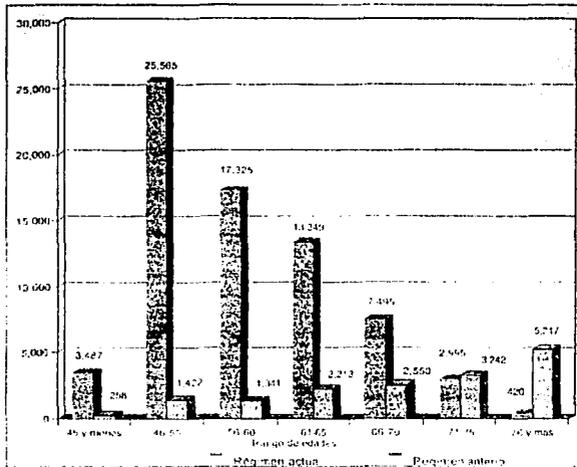
Gráfica VI.3
Comparativo Trabajadores - Pensionistas RJP



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

La población beneficiaria del RJP se encuentra constituida en 61% por mujeres y 39% por hombres, ambos con un promedio de edad de 60 años. Sin embargo, el régimen actual cuenta con un gran porcentaje de pensionistas de menor edad relativa, mientras que el anterior denota ya un envejecimiento, como se muestra en la gráfica VI.4.

Gráfica VI.4
Régimen Actual y Régimen Anterior
(número de beneficiarios)



La distribución por edad mostrada en la gráfica VI.4 permite determinar que los 16,243 pensionistas directos del régimen anterior permanecerán aproximadamente 5 años más y los del régimen actual 18 años, también en forma aproximada como se desprende del cuadro VI.3.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Cuadro VI.3
Años Promedio de Permanencia en el RJP

Concepto	Años promedio	
	Régimen anterior	Régimen actual
Edad promedio de retiro	56	53
Edad promedio Pensionistas	70	57
Esperanza de vida	75	75
Años promedio de permanencia a partir Del 2002	5	18

VI.2 Financiamiento y Costo de la Nómina del Régimen de Jubilaciones y Pensiones

Fuentes de Financiamiento

Las fuentes de financiamiento con que cuenta el RJP, son:

- De conformidad con el Artículo 18 del reglamento del RJP, la aportación de los trabajadores es del 3% del salario pensionable;
- La aportación del Gobierno Federal a pensiones en curso de pago de acuerdo con el artículo duodécimo transitorio de la LSS, misma que se incrementa en el mes de enero de cada año, en el mismo porcentaje que lo hacen los salarios mínimos;
- La aportación patronal del 1.25% del salario pensionable;
- La cuota de invalidez y vida de conformidad a los artículos 23 y 147 de la LSS, que asciende a 2.375% del salario base de cotización(1);

(1) La LSS en su Art. 5 A, fracción XVIII señala que para efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la Ley.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- El 4.275% del salario base de cotización, por cuota de cesantía y vejez (del 1 de julio de 1997 a la fecha esta aportación se entera a la afore correspondiente, sin que hasta ahora se haya podido transferir a favor del IMSS para financiar el RJP); y,
- La cuota de riesgo de trabajo, cuya prima se calcula cada año

Para el presente ejercicio se espera tener ingresos cercanos a los 8 mil millones de pesos por estos conceptos, como lo ilustra el cuadro VI.4 sin embargo estos recursos no alcanzaran para cubrir el costo requerido para este año, por lo que el Instituto deberá absorber la diferencia del 3% la prima necesaria conforme a lo establecido en la fracción II del Artículo 18, del RJP del C.C.T.

Cuadro VI.4

Fuentes de financiamiento del RJP par el 2002

Concepto	Millones de pesos
Aportación de los trabajadores(3.0%)	1,227.4
Aportación Gobierno Federal	2,978.1
Aportación patronal (1.25%)	511.4
Cuota invalidez y vida (2.375%)	971.7
Cuota cesantía y vejez (4.275%)	1,749.0
Cuota riesgo de trabajo (1.13065%)	560.1
TOTAL	7,977.7

(1) Del 1 de Julio de 1997 a la fecha esta aportación se entera a la Afore correspondiente, sin que hasta ahora se haya podido transferir a favor del IMSS, para financiar el RJP.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Costo de la nómina

El 89.3%, costo de la nómina corresponde al Régimen Actual y el 10.7% restante al régimen anterior, como se señala en el cuadro VI.5

Cuadro VI.5

Distribución Porcentual del Costo de la Nomina de Pensionistas

Concepto	Régimen anterior	Régimen Actual	Total
Jubilaciones por años de servicio	3.6	66.7	70.3
Pensión por enfermedad general	3.0	10.0	13.0
Pensiones por edad	1.7	5.6	7.3
Pensiones por riesgos de trabajo	0.6	2.7	3.3
Suma Pensionistas directos	8.9	85.0	93.9
Pensión Viudez	1.7	3.3	5.0
Pensión orfandad	0.1	0.8	0.9
Pensión ascendencia	0.0	0.2	0.2
Suma pensionistas beneficiarios	1.8	4.3	6.1
Total	10.7	89.3	100.0

El presupuesto total asignado de la nómina de pensionistas para el ejercicio 2002 asciende a \$12,661.7 millones, de los cuales el 93.02% (\$11,777.7 millones) corresponden a pensionistas directos en tanto que el 6.98% (\$884.0 millones) corresponden a pensionistas beneficiarios, como lo muestra el cuadro VI.6.

TESE CON
FALLA DE ORIGEN

Cuadro VI.6.
Presupuesto para la nomina de Pensionistas 2002
(millones de pesos)

Concepto	Total	porcentaje
Pensionista Directos	11,777.7	93.02
Pensionista Beneficiarios	884.0	6.98
Suma	12,661.7	100.0

Sin embargo, para el cierre del presente ejercicio se estima que los recursos requeridos ascenderán a un importe de \$13,709.4 millones, de los cuales el 93.02% (\$12,752.4 millones) corresponden a pensionistas directos y el 6.98% (\$957.0 millones) a pensionistas beneficiarios, para cubrir un total de 109,182 casos. Del monto total, el Gobierno Federal contribuye con \$2,978.1 millones (21.7%) a las pensiones en curso de pago, estimándose para el Instituto una erogación de \$10,731.2 millones, de los cuales 1,227.4 millones aportarán los trabajadores.

Cuadro VI.7

Proyección de la Nómina con Cargo al IMSS, a los Trabajadores y al
 Gobierno Federal

(millones de pesos)

Concepto	Casos	IMSS	Aportación de los Trabajadores	Gobierno Federal	Total %
Pensionistas directos	92,296	8,840.5	1,141.7	2,770.2	12,752.4 93.02
Pensionistas beneficiarios	16,886	663.4	85.7	207.9	957.0 6.98
Suma	109,182	9,503.9	1,227.4	2,978.1	13,709.4 100.0

**TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN**

A partir del 21 de diciembre del 2001, fecha en que entraron en vigor las ya mencionadas reformas a la LSS, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 286 K y Décimo Sexto transitorio del decreto correspondiente, se estableció el Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Carácter Legal y Contractual. Dicho fondo deberá constituirse en una cuenta especial con los recursos de que disponga el Instituto en la reserva que corresponda al Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

5.5.- ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES DE FONDO QUE HACEN VULNERABLE EL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS TRABAJADORES DEL IMSS.

Empezaremos por exponer la problemática detectada y que es como se dijo en el apartado anterior, es probable quede resuelto de forma más no de fondo pues existen situaciones anómalas que han contribuido al panorama que ya se describió con anterioridad. Para ejemplificar el desfinanciamiento que sufre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, presentaremos el caso de un trabajador de confianza "A" Adscrito a la Secretaría Particular Adjunta a la Dirección General Reforma 476, que describe de manera concisa, como conseguir una substanciosa pensión.

Nombre : Carlos López ?

Matricula: 544444.

Categoría: COC5 Jefe de Área. (Personal de Nomina Confidencial)

Expediente: 1(09)4444

Fecha de solicitud: 15 de Noviembre 2001

Pensión: Pensión por Edad Avanzada.

Fecha de nacimiento: 17 de abril de 1939.

Edad: 62 Años.

Fecha de ingreso al IMSS: 16 de diciembre de 1997.

Antigüedad Efectiva, Cláusula 30 C:C:T: 5 años 1 quincena (1815 días)

Únicamente para efectos de su pensión por edad avanzada, se consideran 5 años, Periodo del 2 de diciembre de 1970 al 15 de marzo de 1977, laborados con anterioridad a su reingreso, conforme a Oficio Folio No. 1888 de fecha 10 octubre del 2000 de la Coordinación de Relaciones Contractuales. (en apego al Artículo 17 del RJP (fracción III)

Resolución de Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones para Trabajadores del IMSS.

Resuelve

Primero: con fundamento en los Artículo s 1, 2,3,4, tabla "A", 5,6 y 8 y demás relativos del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, se otorga al trabajador (a) su **Pensión por edad avanzada. A partir 1 de Dic. de 2001.**

Segundo: el Importe de **la pensión por edad Avanzada** se fundamenta en los artículos 1.2.3.4.5.6. y 8 y demás relativos al Régimen de Jubilaciones y Pensiones, que comprende la cuantía y complemento a que se refiere al el propio Régimen.

Después de presentar, este caso se pueden hacer las siguientes proyecciones: Este Trabajador espero a cumplir 5 años de antigüedad por los siguientes motivos.

A cumplir con los requisitos que marca el Artículo 8 que a la letra dice: El trabajador que cumpla 60 años (**él cumplió 62**) de edad y tenga reconocido un mínimo de 10 años al servicio del Instituto, adquiere el derecho incondicional a la pensión por edad avanzada el trabajador que cumpla los 60 años y tenga reconocido un mínimo de 10 años al servicio del Instituto podrá diferir el ejercicio de su derecho a la concesión de la pensión por edad avanzada hasta los 65 años. Por cada año de diferimiento del goce de la pensión por edad avanzada, será aumentada en un 1 % del Salario base. El trabajador que cumpla 65 años de edad tendrá derecho al otorgamiento de la pensión de vejez, siempre y cuando tenga un mínimo de 10 años de servicio al Instituto.

- al cumplir 5 años percibe antigüedad y se impacta en su cuantía básica, *Art. 5° los conceptos que forman parte del salario base son: ...inciso. c) antigüedad.*

- se incremento en un 2% su pensión de acuerdo al Art. 8° ultimo párrafo "... *Por cada año de diferimiento del goce de la pensión por edad avanzada será aumentado su monto mensual en 1%(UNO POR CIENTO), del salario base...*"

- Obtiene el derecho al pago de Fondo de Ahorro (cláusula 44 C.C.T) Art.7 del RJP, segundo párrafo: "que el jubilado o pensionado por edad avanzada o vejez hubiere aportado por el concepto de Fondo de Ahorro al Fondo de Jubilaciones y Pensiones, durante los últimos cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de disfrute de la jubilación o pensión."

- Cumple con los Requisitos que marca el Acuerdo 338509

III.- Para la aplicación de las disposiciones anteriores se requerirá que el trabajador de confianza que se trate, haya percibido ininterrumpidamente un salario base superior al del Médico Familiar de Tiempo Completo, durante los últimos 5 años anteriores a la fecha de su jubilación

Percepciones que sirven de base para integrar la cuantía básica, calculada como médico familiar 8.0 horas, debido a que la categoría de Jefe de Área rebasa a la de Médico Familiar. Lo anterior se apega al Art.5° inciso N párrafo quinto que dice: *que, el salario base tendrá como limite el equivalente al establecido para la categoría de Médico Familiar 8.0 horas más prestaciones que le sean inherentes y de acuerdo a la zona en la que se preste el servicio y a la antigüedad del trabajador.*

Realizando el cálculo del caso anterior deberemos tomar los siguientes datos de la categoría de un Médico Familiar 8.0 más las prestaciones que le son inherentes a la categoría. (*conceptos que en su Categoría original no percibió)

Antigüedad Efectiva:	5 años 00 quincenas 00 días
Sueldo Quincenal:	\$ 5,558.82 (como Médico Familiar 80.)
Incremento Adicional	\$ 1,445.29
Sobre Sueldo Cláusula 86	\$ 1,400.82
Ayuda de Renta	\$ 400.00
Antigüedad	\$ 1,593.43 (primera Qna. que la percibe)
Aguinaldo	\$ 2,390.15

Ayuda de Despensa	\$ 400.82
Atención Integral Continua	\$ 11,55.68*
Ayuda de Libros Médicos	\$ 1,400.82*

Total de percepciones \$ 15,745.01

Deducciones, que se realizan de acuerdo al Art. 4º. Del Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

ISPT	\$ 1,18.33
Fondo de Jubilación	\$ 4,72.35
Cuota Sindical	\$ 1,40.00
Total de Deducciones	\$ 1,730.76

CUANTÍA BÁSICA \$ 14,014.25 (porcentaje al 100%)

% JUB/ PENS. \$ 7,007.125 (50% tabla "A" Art. 4 del RJP)

% DIFERIMIENTO \$ 314.90 (2% diferimiento. Art.8º RJP)

IMPORTE. QUINCENAL. DE PENSIÓN: \$ 7,322.03

\$ 14, 644.06, Pensión Mensual

\$ 3, 661.02 Aguinaldo Mensual (25 por ciento)

\$ 18,305.08 Total a pagar en forma mensual

Cabe aclarar esta cantidad será en tanto el trabajador se le autoriza por parte del Consejo Técnico, la Coordinación de Personal y la Coordinación de Asuntos Contractuales, su solicitud del Acuerdo 338509, el cual se transcribe de manera íntegra en su texto en la siguiente página:

ACUERDO 338509

Secretaría general

121/

4475

México, DF., a 20 de abril de 1972.

" AÑO DE JUÁREZ "

C. RICARDO GARCÍA SAINZ
SUBDIRECTOR GENERAL ADMINISTRATIVO
PRESENTE.

El H: Consejo Técnico en la sesión celebrada el día 12 del actual, dictó el Acuerdo número 338509, cuya intervención corresponde tanto a esa Subdirección a su Cargo, como a la Subdirección General Jurídica, Jefaturas de Servicios Técnicos, de Relaciones Laborales y de Personal, así como a la Comisión Mixta Permanente de Jubilaciones y Pensiones en los siguientes Términos:

I.- El salario base que servirá para determinar la cuantía de la jubilaciones y pensiones del *personal de confianza* se constituirá con las siguientes percepciones, de las contenidas en el Artículo 5º. De Régimen de Jubilaciones y Pensiones a) Sueldo tabular; b) Ayuda de Renta; c) Antigüedad; y d) Aguinaldo .- II. En todo caso dicho salario base, tendrá como limite al equivalente al que se constituya con el que corresponda al de *Director de Unidad Médica "B"*. III.- Para la aplicación de las disposiciones anteriores se requerirá que el trabajador de confianza de que se trate, *haya percibido ininterrumpidamente un salario base superior al del Medico Familiar de Tiempo Completo, durante los últimos 5 años*

anteriores a la fecha de su jubilación. IV.- la cuantía de las jubilaciones y pensiones que caigan dentro de las disposiciones anteriores, se integraran de la siguiente manera: 1.- La porción aplicable al Régimen de Jubilaciones y Pensiones, pactadas con el Sindicato será determinada en los Términos de éste por la Comisión Mixta permanente constituida para la aplicación del Régimen de Jubilaciones y Pensiones. 2.- La porción complementaria para alcanzar la cuantía de las Jubilaciones y Pensiones para el personal de confianza con salarios superiores al de Médico Familiar de tiempo Completo, se determinará por resolución complementaria emitida por la Jefaturas de Servicios de Personal y de Relaciones Laborales, así como el *representante del Instituto* ante la Comisión Mixta Permanente de Jubilaciones y Pensiones, 3.- La suma de las dos cuantías constituirá la Jubilación o pensión de que se trata. 4.- La modificación al trabajador interesado en lo que al monto de su jubilación o pensión se refiera, expresará únicamente la suma de las cuantías básicas y complementarias a que se hace referencia. V.- Las resoluciones complementarias de que se habla en el texto de estas disposiciones, para efectos de su aplicación serán firmadas por el Director General VI.- Fuera de las Disposiciones aquí Consignadas, las resoluciones sobre jubilaciones y pensiones del personal de confianza se ajustaran a las normas establecidas en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones pactado con el Sindicato.

Lo comunico a usted para su conocimiento y debido cumplimiento.

Atentamente

EL SECRETARIO GENERAL

Como es posible vislumbrar, hipotéticamente esta persona puede solicitar la aplicación del Acuerdo antes citado y obtener un a su muerte, la viuda e hijos seguirán percibiendo pensión por Viudez y Orfandad, como lo marca el Art. 14 del RJP, con los aumentos porcentaje con cantidades superiores al último calculo. Independientemente que al tabulador de sueldos que se sigan generando. Tan solo por haber trabajado 5 y 5 años en dos periodos (de 1970 a 1975 y de 1997 a 2001) será posible recontractar a una persona con 22 años de diferencia entre ambos lapsos y quizás con una categoría baja en su primera contratación, para contratarlo con una categoría de las más altas y con 57 años de edad.

Con lo anteriormente bosquejado es de suponerse existen situaciones como la antes planteada que pudieran darse en X número, cuestión que no será nuestra misión cuantificarlas, pero si el proponer que haya una revisión por parte de la Secretaria de la Contraloría y Desarrollo Administrativo SECODAM, de semejantes anomalías, pues es injusto que una persona que ha entregado toda su vida al servicio del IMSS, reciba una modesta pensión y más aun de los Jubilados antes de 1988, mientras funcionarios como el caso antes citado *se despache con la cuchara grande* como reza el dicho popular. Contribuyendo con ello al desfinanciamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones y enfatizo se trata de personal con tipo de Contratación Confianza "A"

El otro aspecto se refiere al número de demandas que se entablan en contra del IMSS por parte de trabajadores del Antiguo Régimen y

viceversa situación a la que ya hicimos referencia en el capítulo 3, condiciones que podemos resumir en los siguientes puntos:

Primero: Existen demandas que se ventilan en gran número ante las cuatro Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, mencionare que tan solo en Nivel Central existen 1095, demandas de las cuales se han ganado por parte de los trabajadores 596, el resto se encuentra en proceso, como se menciona en el párrafo anterior algunas han llegado hasta 230 demandantes por Juicio Laboral

El motivo de las acciones reclamadas es por varias causas dentro de las cuales es posible citar: el pago de Quinquenio, la devolución del Impuesto Sobre Producto de Trabajo (ISPT), El pago de diferencias de Fondo de Ahorro, la devolución del Fondo de Jubilaciones, el pago de un Riesgo de Trabajo IPP: No omito mencionar que algunos de estos trabajadores llegan acumular hasta 5 demandas muchas de ellas duplicadas pues se unieron a varios grupos de demandantes sin saber si les asistía ó no la razón para hacer tales reclamos.

Por lo antes anotado proponemos la unificación de ambos Regímenes de pensiones tomando en cuenta que el número de pensionados del Antiguo Régimen ya es menor, pues muchos de ellos ya fallecieron y es de justicia que no siga habiendo tan marcadas diferencias en sus pensiones, así se podrían implementar los mecanismos que dejen sin efecto las cientos de demandas que se ventilan ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y que conllevan a una alta inversión de recursos humanos y

económicos; recursos que bien podrían invertirse en refinanciar el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Otra de las cuestiones a exponer es la falta de registro ante la CONSAR (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro) del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, para entrar en materia abordaremos lo referente al La Ley de Coordinación de la CONSAR en la que se detallan los requisitos que deberá cubrir el Régimen de Jubilaciones y Pensiones para conseguir su registro ante la CONSAR y así estar en posibilidad de recibir los beneficios de su registro y por ende alejar el riesgo de que desaparezca el Régimen de Jubilaciones y pensiones y se aplique el Sistema de Ahorro para el Retiro.

La misión de la Ley de Coordinación para el Ahorro para el Retiro será: "Proteger el interés de los trabajadores y de sus beneficiarios, asegurando una administración eficiente de su ahorro para el retiro.

El Decreto por el cual se crea la Ley de Coordinación del Ahorro para el Retiro, en su artículo 1 y 2 establece lo siguiente:

" ARTICULO 1o.- La presente ley es de orden público e interés social y tiene por objeto establecer la coordinación entre las dependencias, entidades, instituciones de crédito y entidades financieras que participan en los sistemas de ahorro para el retiro. Para los efectos de esta ley, se entenderá por "Comisión" a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro y por "Institutos de Seguridad Social" a los Institutos

Mexicano del Seguro Social, de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. El Ejecutivo Federal a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, podrá interpretar para efectos administrativos, los preceptos de esta ley. "

"ARTICULO 20.- Se crea la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La Comisión tendrá por objeto establecer los mecanismos, criterios y procedimientos para el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro, previstos en las leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; en su caso, proporcionar el soporte técnico necesario para el correcto funcionamiento de los sistemas; operar los mecanismos de protección a los intereses de los trabajadores cuentahabientes; y efectuar la inspección y vigilancia de las instituciones de crédito, de las sociedades de inversión que manejen recursos de las subcuentas de retiro y de sus sociedades operadoras, así como de cualesquier otra entidad financiera que de alguna manera participe en los referidos sistemas. La inspección y vigilancia de la Comisión sobre las instituciones de crédito y entidades financieras mencionadas en el párrafo anterior se limitará a la participación de las mismas en los sistemas de ahorro para el retiro. "

Por considerar de vital importancia se transcribe íntegra la Sección II, de la Ley para Coordinación del Ahorro para el Retiro, trata precisamente el tema que deseamos abordar y que expresa:

“ARTICULO 82.- Los planes de pensiones establecidos por patrones o derivados de contratación colectiva o por dependencias o entidades a que se refieren los artículos 190 de la Ley del Seguro Social y 90 Bis-O de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para su registro por la Comisión, en los términos de los mencionados artículos, deberán otorgarse en forma general, en beneficio de todos los trabajadores, dictaminarse por Actuario registrado ante la Comisión y cumplir con los requisitos que se determinen mediante disposiciones de carácter general. Para estar registrado ante la Comisión como Actuario autorizado para dictaminar planes de pensiones se deberán cubrir los requisitos que determine el Reglamento de esta Ley.”

“ARTICULO 83.- La Comisión deberá llevar un registro de los planes de pensiones establecidos por patrones o derivados de contratación colectiva conforme a lo dispuesto en el artículo anterior y en los artículos 190 de la Ley del Seguro Social y 90 Bis-O de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a fin de que a los trabajadores que adquieran el derecho a disfrutar de una pensión conforme a un plan registrado, les sean entregados los recursos de su cuenta individual, por la administradora que opere la misma ya sea en una sola exhibición o bien, situándoselos en la entidad financiera que el trabajador designe, para que adquieran una pensión en los términos del

artículo 157 de la Ley del Seguro Social. Para realizar el retiro de los recursos de la cuenta individual en los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la pensión que recibirá conforme al plan de pensiones registrado más la que correspondería si contratara una renta vitalicia con los recursos de su cuenta individual, no deberá ser inferior a la pensión garantizada en los términos del artículo 170 de la Ley del Seguro Social, más un treinta por ciento. Los planes de pensiones mencionados podrán fijar edad y periodos de servicio diferentes a los establecidos en la Ley del Seguro Social o en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, según sea el caso.

En complemento a lo anterior, La Nueva Ley del Seguro Social en su Artículo 190, establece:

“Artículo 190. El trabajador o sus beneficiarios que adquieran el derecho a disfrutar de una pensión proveniente de algún plan establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva, que haya sido autorizado y registrado por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, debiendo cumplir los requisitos establecidos por ésta, tendrá derecho a que la Administradora de Fondos para el Retiro, que opere su cuenta individual, le entregue los recursos que lo integran, situándolos en la entidad financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir una pensión en los términos del artículo 157 o bien entregándoselos en una sola exhibición, cuando la pensión de que disfrute sea mayor en un treinta por ciento a la garantizada.”

Es importante destacar que el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores del IMSS, no cuenta con el registro ante la CONSAR, a pesar de que el Sindicato lo a solicitado insistentemente y el Instituto ha hecho caso omiso al respecto. Buscamos entrevistamos con funcionarios que pudieran darnos alguna respuesta pero esto no fue posible.

Por ello en este trabajo habremos de proponer a las partes involucradas se lleven acabo los tramites necesarios para cumplir con este requisito y no se siga causando desconcierto entre la base trabajadora que infiere hipotéticamente que en algunos años le apliquen el Sistema de Ahorro para el Retiro en lugar del Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto en el Contrato Colectivo, que dicho sea de paso no existe punto de comparación.

Como una segunda alternativa estaria el rescatar las aportaciones que se han enterado al SAR (vigente de 1992 a 1997) y las aportaciones que se han hecho por Cuota Cesantía y Vejez (1,749.00 Millones de pesos) según cuadro VI.4 fuentes de financiamiento del RJP para 2002 (Pág. 163), para unirse dentro de la siguiente propuesta:

Después de trazada la problemática del Régimen de Jubilaciones y Pensiones y transcribirse los puntos de vista de cada una de las partes involucradas se hace forzoso tratar de exponer las siguientes propuestas mismas que deben ser planteadas con un solo objetivo; lograr que dicho Régimen encuentre el soporte financiero viable, que atine el equilibrio entre las aportaciones que realizan los trabajadores y el Instituto. :

Acciones a tomar por parte del Sindicato

1.- Plantear en el próximo XLI Congreso Nacional Ordinario a celebrarse en el mes de octubre:

A) La modificación del Artículo 18 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones para quedar de la forma siguiente:

.....Art. 18 El financiamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones se constituye de la forma Siguiente:

I.- Los Trabajadores durante los primeros 5 años, aportaran el 3% (TRES POR CIENTO) porcentaje que deberá incrementarse al 6% al cumplir 5 años una quincena al 9% al cumplir 10 años una quincena al 12% al cumplir 15 años una quincena el 15% al cumplir 20 años una quincena y el 18% al cumplir 25 años una quincena. Y además el mismo porcentaje del Fondo de Ahorro, cuya aportación será anual en la misma fecha y pago.

II.- A la Jubilación o Pensión del Trabajador deberá Aportar el 9% su Cuantía Básica mismo que será aumentado en los mismos términos que a los Trabajadores en Activo hasta cumplir los 25 Años en su calidad de Jubilado o Pensionado.

III El instituto cubrirá la parte restante de la prima necesaria.

IV. El Instituto y Sindicato quedan Facultados para formar un Fideicomiso que asegure de manera permanente la viabilidad del

presente Régimen, invirtiendo capital e intereses, buscando siempre no poner en riesgo el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

V. A la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y dentro del marco del Congreso Nacional Ordinario, deberá rendir informe de sus actividades y del estado que guarda el Régimen con el fin de implementar las medidas pertinentes que lo sigan haciendo viable.

VI.- se constituirá un Comité Mixto de Vigilancia y Valuación Actuarial del presente Régimen constituido por 3 Representantes del Instituto y 3 del Sindicato

Transitorios

- A) Para la Formación del Nuevo Fondo de Jubilaciones y Pensiones deberá realizar las acciones necesarias para la devolución en masa de capital e intereses de lo aportado al SAR vigente hasta 1992 y Fondo de Retiro de cada uno de los Trabajadores activos, Jubilados y Pensionados. (cantidad citada en pagina 163 y 179)**
- B) A los trabajadores que se Jubilén o Pensionen a partir de la celebración del presente Contrato, deberán depositar al cobro de su finiquito un 3% del monto de este, para la integración del Nuevo Fondo de Jubilaciones y Pensiones y hasta los primeros cinco años de la Formación del Régimen. Estos mismos trabajadores ya no aportaran el tope máximo del 9% sino hasta el tope de 6% en las fechas pactadas.**
- C) A la firma del presente Contrato y de acuerdo a Estudio Actuarial deberá unificarse los Regímenes de Jubilaciones y**

Pensiones de antes y después del 16 de Marzo de 1988, así mismo los primeros asumirán los derechos y deberes que impone el presente Régimen.

D) A la unificación de ambos Regímenes y en los meses de julio y diciembre, por única vez les será descontado el 3% del Fondo de Ahorro y Aguinaldo como aportación al Nuevo Régimen de Jubilaciones y Pensiones. Quedan excluidos de este descuento los jubilados y pensionados que se hayan jubilado o pensionados a la firma del presente Contrato y a la fecha en que esta medida se lleve a cabo.

Creemos que con la propuesta antes anotada se da un gran paso para el refinanciamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones esto es en un marco de Justicia y Solidaridad y bajo los siguientes razonamientos:

1.-A la aportación gradual de cada Trabajador será menos onerosa para estos pues no se necesita pensar demasiado; que a su ingreso al trabajo percibe menos ingresos y son aun mayores sus necesidades (casa, comida, colegiaturas etc.)

2.- El caso de los Jubilados y Pensionados del Régimen anterior a 1988 será subsanado de tajo, sacándolos del olvido e injusticia en que se encuentran inmersos y haciéndolos partícipes de un mayor bienestar y porque no pensar en mejorar sus prestaciones cuando ello sea posible.

3.-La terminación de demandas legales, Cruzadas, (solicitando prestaciones de la Pensión dinámica para jubilados antes del 16 de marzo de 1988 y viceversa), absurdas por parte de ellos, pues como lo dejamos anotado en paginas anteriores solo crea rapiña y desequilibrio en las finanzas del Instituto. ¿Que dejen para los Futuros Jubilados?

Acciones por parte del Instituto:

1.- Dejar sin Efecto el Acuerdo 38509 del 12 de abril de 1972, ya que es lesivo para sus finanzas y ya no es posible seguir privilegiando a funcionarios que "trabajan" 5 años y se pensionan "alegremente," (ejemplo el caso citado) y si este Acuerdo siguiera vigente, debiera aplicarse a trabajadores de confianza "B" que tengan por lo menos 15 años de antigüedad en el puesto.

2.- Acordar con el Sindicato, las nuevas políticas referentes al financiamiento del Nuevo RJP, siempre pensando que ellos también van a gozar de los beneficios del mismo.

He de dejar constancia que al cierre del presente trabajo no existe un panorama muy claro con respecto al financiamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones y que en los próximos meses se llevara a cabo el XLI Congreso Nacional Ordinario del Sindicato, en el que se hará necesario llevarlo a la mesa de discusiones y así tomar las acciones correctas dentro de un marco de propuestas y soluciones que terminen de manera definitiva con este problema que afecta a todos por igual.

CONCLUSIONES

A lo largo de la lucha armada de 1910, se hizo patente en los manifiestos políticos la idea de construir una sociedad más justa y solidaria como forma de asegurar la libertad y democracia política. Por ello cuando el movimiento constitucionalista se extendió por todo el país, sus postulados comenzaron a centrarse en el propósito de que al concluir la lucha armada, se promoviera la "lucha social" para restituirle al pueblo lo que se le había escatimado durante siglos, uno de sus principales y más urgentes reclamos; la salud y la supervivencia de la familia de los trabajadores que sufrieran algún accidente en el cumplimiento de su trabajo.

Al reunirse el Congreso Constituyente pugno por la seguridad económica y social del trabajador en activo, pero no previó la del trabajador que cumple 30 años de laborar para un patrón, por tanto la Ley Federal del Trabajo vigente no se consagra ningún artículo referente a la Jubilación, por lo que debe pugnarse por su inclusión, mediante las reformas necesarias.

México cuenta a la fecha con un avanzado Sistema de Seguridad Social que se ha constituido en uno de los pilares fundamentales de la política social y es sin duda uno de los elementos distintivos de la sociedad mexicana contemporánea mediante ella, encuentra respuesta a sus necesidades. Este sistema tuvo su origen en nuestro movimiento social y sus antecedentes fueron reunidos en la Carta Magna que rige a este País.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es una de las grandes palancas que tiene nuestro país para impulsar su desarrollo, sus logros son muchos e importantes. Por ello es necesario que se implementen los mecanismos para encontrar mejores caminos para atender con oportunidad, calidad y sentido humano a sus derechohabientes. De esta forma se preservan las fuentes de empleo y expectativas de vida de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Régimen de Jubilaciones y Pensiones es bastante completo y ejemplo a seguir por otros Sindicatos, pero será necesario seguir implementando medidas que pongan fin a la serie de demandas de los Jubilados Pensionados del Régimen anterior al 16 de marzo de 1988, unificándolo y solicitando de ellos se allanen de sus demandas, que causan un grave desfalco al Instituto.

La aportación de los trabajadores al Régimen de Jubilaciones y Pensiones es del 3% del Salario Base lo cual es insuficiente, considerando los problemas de viabilidad financiera por los que atraviesa, por lo tanto pugnamos por su revisión e incremento, así como la integración de un Fideicomiso con todas las bases que hagan posible su estabilidad financiera y vigilancia, conservando su sentido social; basándose en la revisión del Artículo 18 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones inserto en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Realizar la revisión del Acuerdo 338509 de fecha 12 de octubre de 1972, para que no se siga privilegiando a los empleados de Confianza que

con 5 años de servicio y con categoría mayor a la de Médico Familiar, si por lo menos no tienen la mitad de su vida laboral en el puesto y no con 5 años de antigüedad, que señala el citado Acuerdo. Amen de haber laborado como trabajadores confianza B, por lo menos la mitad de su vida laboral.

Buscar los mecanismos jurídicos para que no se coloquen en puestos de trabajo privilegiados a funcionarios que con 55 años ó más de edad y aprovechando las disposiciones de la Ley del Seguro Social, se pensionen con 10 años de servicio y 60 ó 65 años de edad.

Pugnar por el Registro ante la CONSAR del Régimen de Jubilaciones y Pensiones con retroactividad al 30 de junio de 1997, pues en el futuro el Sistema de Ahorro para el Retiro será aplicado a los trabajadores del IMSS, que inician su vida laboral a partir del 1 de julio de 1997 y este Sistema de pensiones no tiene punto de comparación con el Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Instituto Mexicano Seguro Social.

Mejorar la calidad de vida de los jubilados y pensionados, fomentando el compromiso social para con este grupo de la población, así como explorar mecanismos que permitan su reincorporación al trabajo bajo condiciones especiales de labores, horario de trabajo y número de horas, aprovechando su experiencia y conocimientos. En el caso de los trabajadores del Instituto Mexicano Seguro Social, se encuentra normado en el Contrato Colectivo de Trabajo (Cláusula 110 bis) pero dista mucho de ser realidad.

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, segunda ed., Textos Universitarios, México 1975.
- ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos. Porrúa, México, 1982.
- ARCE CANO, Gustavo. Los Seguros Sociales en México. Botas, México. 1994.
- ARISTÓTELES. La Política. No. 239, vigésima primera ed. Austral, México. 1991.
- BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Despido Rescisión y Cese, Jus Semper A.P. México, 1991.
- BUEN, Néstor De. Derecho del Trabajo. Tomo I. Undécima, ed., Porrúa, México, 1998.
- CARCELLEN CONESA, José Miguel. Planes de Pensiones y Sistemas de Jubilación Guía Simplificada de su Contenido y Posibilidades., Tecnos. S.A. España. 1989.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. segunda ed. Porrúa, México, 1991
- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, s.e. Porrúa, México, 1992,
- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Décimo sexta, ed., Porrúa, México, 1999.
- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Décimo sexta, ed., Porrúa, México, 1999.
- FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Trigésima séptima edi., Porrúa, México 1998.
- GARCÍA MAYNES, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigésima novena ed. Porrúa. México, 1988.
- GONZÁLEZ RUEDA, Porfirio. Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo, s.e. Limusa, México, 1989.
- MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. El Derecho Social, Tercera. ed., Porrúa, México, 1980.
- MIRANDA, SALAS y RODRÍGUEZ, SILVA Eduardo. Análisis del Sistema de Fondos de Pensiones Perspectivas e Interrogantes. Jurídica de Chile. 1995.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo.. Tomo II Porrúa, México, 1983.

PEREZ NIETO, Leonel y Abel Ledesma Mondragón., Introducción a al Estudio Del Derecho Vigésimo octava ed., Harla, México, 1986.

REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Artículo 123 Constitucional. Coordinación General de Comunicación Social del Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 2000.

RUIZ NAFUL, Víctor. Constitución Seguridad Social y Solidaridad. Coordinación General de Comunicación Social del Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 2000.

SÁNCHEZ BARRIO, Armando y otros. Estudio e interpretación de la Nueva Ley del Seguro Social. Sico, México, 1996

SANCHEZ VARGAS, Gustavo. Orígenes y Evolución de la Seguridad Social en México. Instituto de Investigaciones Sociales. México 1963.

TENA SUCK, Rafael y Morales Italo. Hugo. Derecho de la Seguridad Social. segunda. Ed; PAC. México 1990.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. . sexta, ed. Porrúa 1981.

VAZQUEZ, José Antonio. Derecho del Trabajo II apuntes tomados de Cátedra, recopilación de José Romero Lagunas. México. 1969.

LEGISLACIÓN BASICA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, septuagésima ed. Porrúa, México. 1991.

Ley Federal del Trabajo. comentada por Francisco. Ramírez Fonseca. Novena, ed. Pac, s.a. de c.v. México, 1996.

Exposición de Motivos de la Ley del Seguro Social de 1943, s.e. Instituto Mexicano del Seguro Social . el Seguro en México. Tomo II, México 1974.

LEY DEL SEGURO SOCIAL 1973. "Exposición de Motivos." Coordinación General de Comunicación Social. México 1993

NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL. "Exposición de Motivos." Coordinación General de Comunicación Social. México 1997.

CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL, BIENIO 1967-1969 Coordinación General de Comunicación Social del Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 1967.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, BIENIO, 2001 - 2003. Coordinación General de Comunicación Social del Instituto Mexicano del Seguro Social.

ESTATUTOS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL, Sección V, Estado de México, Comité Ejecutivo Seccional 1995- 1999.

DICCIONARIOS Y HEMEROGRAFIA

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Sexta edi. Porrúa. - UNAM, México, 1993.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de derecho Usual Editorial Heliasta. Argentina 1988.

"SEGURIDAD SOCIAL" órgano de difusión del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social, Reunión de Previsión Social, en el Marco LXII Congreso Nacional, EPOCA XVI VOLUMEN 1, Marzo 2001, Numero 29 México, 2001

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Decreto Por el Cual se Reforman Diversas Disposiciones de la Ley del Seguro Social, Jueves 20 de Diciembre 2001. Primera Sección. Pág. 28- 69.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Informe de los Servicios Personales en el Instituto Mexicano Seguro Social, Viernes 28 de Junio 2002. Tercera Sección. Pág. 9-127.

Página Electrónica (menú) Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro, Consultada vía internet el día 21 de abril del 2002 visitante 29920279

INFORMATICA JURÍDICA Compilación de Leyes Federales. CD Actualizado a enero del 2001

105
 27/11/01