

*nuestros
derechos*

Derechos del pensionado y del jubilado

SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA



00-14921

EJ.1 (00-14921)

NO. 2



CAMARA DE DIPUTADOS. LVII LEGISLATURA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA

Licenciado en derecho por la Escuela Nacional de Jurisprudencia de la UNAM; maestro en historia por la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM.

Profesor titular, por oposición, de derecho del trabajo, y fue profesor de historia de México en la Escuela Nacional Preparatoria de la UNAM durante diecisiete años.

Fue presidente sustituto en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (grupos ferrocarrileros), secretario de Estudio y Cuenta, secretario general de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia, y miembro de varias comisiones universitarias en la UNAM.

Ha publicado los siguientes libros: *Introducción al derecho del trabajo*; *La huelga. Un análisis comparativo*; *Derecho administrativo del trabajo*; *Aportaciones jurídicas a la sociología del trabajo*; *Sistemas para la formación de empresas de los trabajadores*; *Los contratos especiales del trabajo*; *Conceptos básicos del derecho del trabajo*.

Ha publicado 57 artículos en diversas revistas del Instituto de Investigaciones Jurídicas y en diversas publicaciones jurídicas.

DERECHOS DEL PENSIONADO Y DEL JUBILADO

CONGRESO DE LA UNIÓN, LVIII LEGISLATURA

derechos

Lic. Francisco José Paoli Bollo

Presidente de la Comisión para la Dirección
y Programación de los Trabajos Legislativos
y de la Mesa Directiva

Dip. Enrique Juárez Jiménez

Presidente del Grupo Parlamentario del PAN
y Coordinador del Grupo Parlamentario del PAN

DERECHOS DEL PENSIONADO

Y DEL JUBILADO

Dip. Raúl Gómez Álvarez

Coordinador del Grupo Parlamentario del PRD

Dip. Ricardo Carré Garza

Coordinador del Grupo Parlamentario del PAN

Dip. Jorge Emilio González Martínez

Coordinador del Grupo Parlamentario del PVEM

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Dr. Diego Valadez

Director

Dr. Sergio López-Ayllón

Secretario Académico

Lic. Raúl Márquez Romero

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN

ESTADO DE QUERÉTARO

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL HONORABLE
CONGRESO DE LA UNIÓN, LVII LEGISLATURA

Lic. Francisco José Paoli Bolio

*Presidente de la Conferencia para la Dirección
y Programación de los Trabajos Legislativos
y de la Mesa Directiva*

Dip. J. Enrique Jackson Ramírez

*Presidente de la Junta de Coordinación Política
y Coordinador del Grupo Parlamentario del PRI*

Dip. Carlos Medina Plascencia

Coordinador del Grupo Parlamentario del PAN

Dip. Pablo Gómez Álvarez

Coordinador del Grupo Parlamentario del PRD

Dip. Ricardo Cantú Garza

Coordinador del Grupo Parlamentario del PT

Dip. Jorge Emilio González Martínez

Coordinador del Grupo Parlamentario del PVEM

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Dr. Diego Valadés

Director

Dr. Sergio López-Ayllón

Secretario Académico

Lic. Raúl Márquez Romero

Jefe del Departamento de Publicaciones

INVENTARIO 2012

nuestros
derechos

DERECHOS DEL PENSIONADO Y DEL JUBILADO

SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA



CÁMARA DE DIPUTADOS, LVII LEGISLATURA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
México, 2000

INVENTARIO 2015

Colección Nuestros Derechos

Coordinadora: Marcia Muñoz de Alba Medrano

Diseño de portada y coordinación

de ilustraciones: Eduardo Antonio Chávez Silva

Cuidado de la edición y formación en computadora: Isidro Saucedo

Ilustraciones: Jorge Chuey Salazar

BIBLIOTECA DEL H. CONGRESO	
MEXICO, D. F.	
Adq. HCD	00.14921
Clasf. AWE	2
otter B2245	d
Núm.	2000

BIBLIOTECA LEGISLATIVA
INVENTARIO

2008-2000

S.L.

1. Trabajo y Trabajadores -
Pensionados

Primera edición: 2000

DR © 2000, Universidad Nacional Autónoma de México

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Circuito Maestro Mario de la Cueva, s/n
Ciudad Universitaria, México, D. F., C. P. 04510

Impreso y hecho en México

ISBN 968-36-8241-3

CONTENIDO

Presentación	IX
CÁMARA DE DIPUTADOS, LVII LEGISLATURA	
Amable lector	XIII
Diego VALADÉS	

PRIMERA PARTE

CONCEPTO DE DERECHOS
DEL PENSIONADO Y DEL JUBILADO

I. Introducción	3
II. Objetivos del régimen de pensiones	6
III. Características del régimen de pensiones	11
1. Establecer un formato de asignaciones individuales y familiares	11
2. Creación de un fondo nacional de atención a pensionados y jubilados	12
3. Financiamiento contributivo de previsión	13
IV. Clasificación del régimen de pensiones	15
1. Las cajas de ahorro o previsión	16
2. Las pensiones contractuales	17
3. Pensiones de asistencia social	18

4. Pensiones de seguridad social	19
V. Régimen de pensiones en el derecho internacional del trabajo	20
VI. Régimen de pensiones en el derecho mexicano del trabajo	22
VII. El derecho a la jubilación	27

SEGUNDA PARTE
EJERCICIO DEL DERECHO

VIII. Panorama actual	35
IX. Pensiones y prestaciones en materia de riesgos de trabajo	38
X. Pensiones de invalidez y sobrevivencia	42
XI. Sistemas de ahorro para el retiro. Pensión de retiro	46
1. Sobre las Afores y Siefores	48
2. Sobre los derechos del trabajador y las Afores	51
XII. Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	52
XIII. Recurso de inconformidad. Procedimiento	59
XIV. Pensiones de los trabajadores al servicio del Estado y pensiones militares	63
Bibliografía	69

PRESENTACIÓN

Es trabajo cotidiano de los diputados federales actualizar las leyes y las normas que permiten la convivencia pacífica de todos los mexicanos, incluyendo a los que viven fuera de nuestras fronteras.

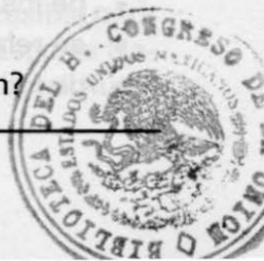
Sin embargo, no basta con hacer nuevas leyes o reformar las que están vigentes, es menester darlas a conocer para que los ciudadanos y sus familias sepan, de manera cierta y clara, cuáles son sus derechos y cuáles sus obligaciones, a quiénes deben acudir cuando se enfrentan a los problemas de la vida diaria.

La LVII Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, consciente de la necesidad de coadyuvar en la difusión de los derechos que otorgan las leyes que del Poder Legislativo emanan y con la finalidad de que los hombres y mujeres conozcan sus derechos y sepan cómo ejercerlos, firmó un convenio con la Universidad Nacional Autónoma de México en materia de investigación, difusión y extensión de la cultura jurídica, que dio como resultado la edición de una serie de textos, con el nombre genérico de Nuestros Derechos, en los que encontramos las respuestas a:

¿Cuáles son los derechos que reconoce el sistema jurídico mexicano?

¿Cuáles son las obligaciones?

¿Qué documentos jurídicos los reglamentan?



¿Qué autoridad es la competente para conocer de algún asunto de su interés?

¿Dónde se tramitan las reclamaciones por violaciones a los derechos?

¿Cuáles son los recursos legales con que cuenta el ciudadano mexicano para ejercer sus derechos y hacer cumplir las obligaciones de otros?

Los treinta títulos que componen esta serie editorial, la primera de este tipo que realiza la Cámara de Diputados, fue escrita por especialistas, maestros y doctores en leyes, del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México; tienen asimismo como objetivo primordial contribuir con la promoción de la educación y la cultura jurídica de nuestro país, además de que explican, con claridad, los derechos:

- del arrendador
- del arrendatario
- de los campesinos
- del consumidor
- de los contribuyentes
- de los creyentes
- de los detenidos y sujetos a proceso
- de los enfermos mentales
- de los extranjeros
- del hombre y la mujer divorciados
- de los homosexuales
- de los inmigrantes
- de los internos del sistema penitenciario mexicano
- en relación con el medio ambiente
- de los menores trabajadores

- de las mujeres trabajadoras
- de los niños
- de los padres e hijos
- de los patrones
- del pensionado y del jubilado
- del personal de la salud
- de las personas con síndrome de inmunodeficiencia adquirida
- del propietario
- del trabajador asalariado
- del trabajador de confianza
- de los trabajadores domésticos
- de los usuarios de la banca
- de los usuarios de los servicios de salud

Además:

- ¿Qué es el derecho?
- Lenguaje y derecho

Es un esfuerzo editorial que nos permitirá no solamente ser mejores ciudadanos, sino también colaborar con las autoridades de todas las ramas y tener un panorama más claro, más crítico y mejor informado de los derechos que protegen a los mexicanos.

La Cámara de Diputados agradece al Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México su participación en la elaboración de esta obra y la colaboración de sus investigadores, quienes redactaron cada uno de los cuadernillos de manera accesible para el público en general, asimismo agradece a la Escuela Nacional de Artes Plásticas de la Universidad Nacional Autó-

noma de México las ilustraciones que se integran y que permiten al lector hacer más amena la lectura.

Confiamos en que la edición de la obra **Nuestros Derechos** contribuirá a fortalecer la cultura jurídica de la sociedad en bien de nuestro derecho y del país.

CÁMARA DE DIPUTADOS
DEL HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN
LVII LEGISLATURA

AMABLE LECTOR:

Uno de los grandes problemas de México es la aplicación de la ley. A lo largo de nuestra historia, los mexicanos hemos dado una intensa lucha para hacer valer la ley. La primera parte de esa lucha se orientó a encontrar en el derecho una defensa eficaz contra la arbitrariedad. Y se estaba en lo correcto. Por eso fue precisamente en nuestro país donde surgió el juicio de amparo, a mediados del siglo XIX. Con el amparo apareció un instrumento adecuado para la defensa de los derechos individuales y colectivos. La otra parte de esa lucha ha consistido en hacer que se cumpla lo que la ley dispone.

■ Pero la vida de una sociedad no la resuelven las leyes por sí solas. Las mejores leyes son inútiles si no van acompañadas de su conocimiento general. Por eso en la antigüedad griega y romana las leyes solían ser inscritas en cantera o en bronce, para quedar expuestas públicamente, de suerte que quienes supieran leer ilustraran a quienes no tuvieran la posibilidad de enterarse por sí mismos.

■ La publicidad de las leyes es uno de los más importantes derechos de la sociedad. En nuestro país, desde el gobierno del presidente Benito Juárez, se estableció el *Diario Oficial*, a través del cual, día con día, nos enteramos de las nuevas normas, o de las modificaciones a las existentes. En cada estado y en el Distrito Federal existen también medios de difusión para sus propias disposiciones jurídicas. Es tan importante la publicidad de las normas (códigos, leyes, decretos, circulares, entre otros) que sin el requisito de publicación no son aplicables.

Son varias las razones para hacer de la publicidad de las normas un requisito de aplicabilidad, pero la más importante consiste en que todos los destinatarios de la ley conozcan sus derechos, para ejercerlos, y sus obligaciones, para cumplirlas. Existe un principio según el cual la ignorancia de la ley no exime de su cumplimiento. De esta manera, nadie puede alegar que no cumple con una disposición por el hecho de no conocerla. Sin embargo, sucede que, al contrario, muchas veces hay derechos que no se ejercen porque no se les conoce.

Para auxiliar a personas en circunstancias adversas, la Constitución contiene algunas importantes disposiciones: en materia penal se tiene derecho a escoger defensor y, si no se hace por cualquier causa, el Estado provee uno de oficio. De esta manera se asegura que aun sin tener conocimientos de derecho —entre ellos el de disponer de un defensor—, las personas cuenten con asistencia profesional adecuada. Otra disposición consiste en que los jueces, en ciertas circunstancias, están obligados a suplir las deficiencias que presentan las demandas de justicia. Los casos en que esto ocurre, por supuesto, se encuentran limitados a aquellos en los que se supone que las condiciones económicas y culturales de las personas no les permiten disponer de la información necesaria para ejercer sus propios derechos. Otro aspecto relevante es el que garantiza que los indígenas sean apoyados para acceder a los órganos de impartición de justicia, y que en algunos casos incluso sean tomadas en cuenta sus prácticas y costumbres jurídicas.

También existen en el país numerosas instituciones, federales y estatales, cuyo objetivo consiste en orientar a la población en trámites y gestiones de naturaleza legal. Está pendiente, sin embargo, un mayor esfuerzo de sistematización del trabajo que llevan a cabo esas instituciones,

para ofrecer a la población un instrumento efectivo de acceso a la justicia. El excesivo número de formalidades, la complejidad del sistema judicial, la falta de un amplio programa de apoyo a los ciudadanos y la ausencia de una cultura jurídica, hacen que el pleno acceso a la justicia sea una meta todavía por alcanzar.

Ahora bien, sólo en cuanto concierne a la información jurídica, se sabe que en México tenemos enormes carencias. Ni siquiera los cursos de civismo que se imparten en las escuelas son suficientes para satisfacer la necesidad de información en esta materia, porque el derecho cambia con gran frecuencia.

Las modificaciones que se producen en el ámbito jurídico suelen ser necesarias. Esto no excluye que a veces se omitan las que se requieren, y que se introduzcan algunas que resultan inconvenientes. Pero este es otro tema. El hecho fundamental es que en ninguna sociedad el derecho permanece estático, inmutable. Nuevos problemas, o nuevas soluciones para problemas conocidos, hacen que el legislador procure atender las expectativas y las exigencias sociales a través de reformas a las leyes existentes, o incluso de leyes nuevas.

En el Estado moderno la actividad legislativa es muy intensa. Como en otras áreas profesionales, los abogados también se han tenido que ir especializando, en virtud de la complejidad del orden jurídico. El abogado generalista, como en el siglo XIX, ya no existe.

Ahora bien, el derecho es un instrumento esencial para la convivencia social; las reglas jurídicas son consideradas como el mínimo ético indispensable para asegurar las relaciones entre las personas. Siendo así, es indispensable que las normas que rigen la vida de una sociedad sean conocidas lo más ampliamente posible. El mejor y mayor

conocimiento de las normas tiene, en todas partes, una consecuencia directa: consolida el Estado de derecho.

Por Estado de derecho se entiende la sujeción de los órganos del poder al derecho, de suerte que sus actos siempre sean previsibles, controlables y enmendables, al mismo tiempo que los derechos de cada individuo y de la sociedad siempre estén eficazmente protegidos. Pero ocurre que las personas no sólo tenemos derechos que ejercer y obligaciones que cumplir con relación al Estado; también los tenemos ante los demás miembros de la sociedad, incluidos obviamente los de nuestras familias. Aunque, como dije más arriba, la ignorancia del derecho no exime de su acatamiento, es evidente que donde los derechos no son conocidos, tampoco son ejercidos.

El conocimiento generalizado de los derechos y de las obligaciones, así como de las prácticas y costumbres a las que se atribuye una función razonable y relevante en la vida colectiva, se denomina cultura jurídica o cultura de la legalidad. En tanto que aumente esta cultura, tenderán a disminuir los comportamientos arbitrarios de la autoridad y de los miembros de la sociedad. Vigilar a la autoridad y sabernos defender ante ella, pero también cumplir con las obligaciones que hayamos contraído con otras personas, es una de las más eficaces formas de consolidar el orden jurídico.

Muchas personas ven la ley como algo distante y difícil de entender. En numerosos casos tienen razón, pero en términos generales el derecho no es sino un conjunto de reglas que derivan del sentido común. Cuando una norma está bien redactada, no tiene por qué ser complicada; la complejidad de ciertas normas resulta en todo caso de la naturaleza de la materia regulada. Eso ocurre, por ejemplo, con las disposiciones fiscales, o con muchas que atienden a materias eminentemente técnicas. Pero en ge-

neral las normas que mayor interés representan para la mayoría de las personas son de lectura más o menos accesible. Este es el caso de la Constitución federal y de las Constituciones de los estados.

En este sentido es altamente recomendable la lectura de la Constitución. A lo largo de los años se han hecho importantes esfuerzos para que el texto constitucional sea lo más accesible posible para el mayor número de mexicanos. Prácticamente han sido utilizados todos los medios que en cada momento han sido considerados de mayor efecto general, para dar a conocer el texto constitucional. En el siglo XIX, por ejemplo, eran frecuentes los folletos denominados "catecismo constitucional", mediante los que se explicaba el contenido de la norma suprema. Ocurrió, sin embargo, que en aquella época la desorientación no provino de la falta de esfuerzos por difundir el contenido de las Constituciones, sino porque las Constituciones mismas presentaron dos problemas: su sustitución era muy frecuente y su aplicación era muy rara.

En cuanto a la actual Constitución, de 1917, se han hecho desde ediciones comentadas hasta explicaciones con el auxilio de caricaturas. El problema ahora consiste en que la Constitución cambia con excesiva frecuencia, y esto impide "fijar" un texto al que se le pueda dar amplia difusión.

Pero ocurre que además de la Constitución, existen numerosas disposiciones que influyen en la vida individual y colectiva de los mexicanos. Y mientras que es posible —y deseable— que el mayor número de personas lea directamente la Constitución, que después de todo es bastante breve, no es fácil que lean una multiplicidad de leyes y códigos, esos sí destinados a ser manejados por expertos.

Ante la necesidad de contribuir a la cultura jurídica, la Cámara de Diputados y el Instituto de Investigaciones Ju-

rídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México decidieron realizar una serie de trabajos, uno de los cuales es el que usted tiene en sus manos, para explicar de manera accesible distintos aspectos del derecho. La coordinación de la colección ha correspondido a la maestra Marcia Muñoz de Alba, y el diseño editorial al licenciado Raúl Márquez Romero, ambos miembros del personal académico del Instituto. El doctor Sergio López-Ayllón, secretario académico, ha contribuido con valiosas sugerencias.

Este texto ha sido redactado por un experto. Quien desee profundizar en la materia, cuenta con referencias bibliográficas adecuadas. Se ha tenido en cuenta recomendar la lectura de obras actualizadas y disponibles en las librerías, no sólo en las bibliotecas.

Para hacer más amena la lectura de este volumen contamos con las ilustraciones del maestro Eduardo Antonio Chávez Silva, director de la Escuela Nacional de Artes Plásticas de la UNAM, y del maestro Jorge Chuey Salazar, de la misma Escuela. Para ambos un testimonio de gratitud por el entusiasmo con que realizaron su trabajo.

Agradezco su contribución al autor de este texto. Aunque la selección del tema fue acordada entre la Cámara y el Instituto, su desarrollo fue realizado con entera libertad por el autor. Se trata de un esfuerzo pionero de difusión del derecho, que abre una nueva vertiente a la labor de los juristas mexicanos. Además de las obras de carácter científico, es necesaria la elaboración de obras de difusión del derecho que contribuyan a consolidar el respeto por la ley y, por lo mismo, a mejorar los niveles de convivencia entre los mexicanos.

La arbitrariedad, la corrupción y la violencia son el alto precio que las sociedades pagan cuando la mayoría de sus miembros no conocen sus derechos y sus obligaciones. Es indispensable que hagamos un gran esfuerzo para su-

perar esa deficiencia. Por esta razón, en nombre del Instituto de Investigaciones Jurídicas expreso un amplio reconocimiento a la Cámara de Diputados, gracias a cuya confianza y decidido apoyo ha sido posible la realización de esta obra y de la colección de la que forma parte.

Diego VALADÉS
Director del Instituto de Investigaciones Jurídicas
Universidad Nacional Autónoma de México

I. INTRODUCCIÓN

PRIMERA PARTE

CONCEPTO DE DERECHOS DEL PENSIONADO Y DEL JUBILADO

El esfuerzo humano para el desarrollo de la actividad profesional y la profesionalización de la actividad humana, a lo largo de los años, el cansancio natural del ser humano pero en particular del hombre que trabaja, sea cual sea la edad que tenga y el tipo de tareas o funciones que desarrolle. El organismo humano, independientemente del estado de salud que prevalezca o del adecuado horario de que disponga para conducir una vida normal, ajustada a las capacidades personales, no siempre puede equivar con esfuerzo o desgaste fisiológico, al dominar los estados emocionales e intuitivos, por cuyo motivo el trabajador sufre un imperceptible deterioro, que en algunas ocasiones y bajo determinadas circunstancias puede corregir pero un incierto desaparecer.

El anterior razonamiento se apoya en un elemental concepto laboral del derecho a exigir una prestación compensatoria o pagar en el caso de la vida y cuya denominación no interesa para el objeto que se persigue, el hecho de atender la necesidad del disfrute de una sobrevivencia decorosa cuando se han perdido las facultades para el desempeño de una labor activa durante un período de mayor o menor intensidad de la existencia de ese denominado trabajador.

Los fisiólogos han supuesto que el período activo del hombre que trabaja oscila entre treinta y cincuenta años de su vida y que la edad máxima a la cual debe tener lugar su retiro es entre los sesenta y los sesenta y cinco años de

I. INTRODUCCIÓN

El esfuerzo físico, el gasto de energía, la presión mental y la prolongada actividad manual son los elementos que, a juicio de varios analistas, constituyen, al transcurso de los años, el cansancio natural del ser humano pero en particular del hombre que trabaja, sea cual sea la edad que tenga y el tipo de actos o funciones que desarrolle. El organismo humano, independientemente del estado de salud que prevalezca o del adecuado horario de que disponga para conducir una vida normal, ajustada a las capacidades personales, no siempre puede equilibrar ese esfuerzo o desgaste fisiológico, ni dominar los estados emocionales o intuitivos, por cuyo motivo el trabajador sufre un imperceptible deterioro, que en algunas ocasiones y bajo determinadas circunstancias puede corregir pero no hacerlo desaparecer.

El anterior razonamiento se apoya en un elemental concepto laboral del derecho al otorgar una prestación compensatoria a regir en el ocaso de la vida y cuya denominación no interesa para el objetivo que se persiga, a efecto de atender la necesidad del disfrute de una sobrevivencia decorosa cuando se han perdido las facultades para el desempeño de una labor activa durante un periodo de mayor o menor intensidad de la existencia de ese ser llamado trabajador.

Los fisiólogos han supuesto que el periodo activo del hombre que trabaja oscila entre treinta y cuarenta años de su vida y que la edad máxima a la cual debe tener lugar su retiro es entre los sesenta y los sesenta y cinco años de

su vida. Hacerlo después no debe aceptarse como obligación, sino por el deseo de aprovechar el tiempo libre de que se disponga y a manera de entretenimiento, un escape vital o de distracción creativa. De estas ideas han derivado a su vez los conceptos de pensión y jubilación, los cuales no han sido definidos jurídicamente, pero han subsistido a través del tiempo por su valor social y humano, como un derecho inalienable del trabajador.

En efecto, los códigos y las leyes que en diversa forma o bajo diverso concepto han aceptado las pensiones y jubilaciones, no hacen referencia directa a su naturaleza legal, sino al derecho del trabajador a obtener una compensación económica por el resto de su vida, proveniente del número de años durante los cuales haya prestado servicios a uno o a varios patrones o empleadores. Por esta razón, independientemente del origen de la prestación, ésta tiene un carácter jurídico que universalmente ha sido aceptado y respetado como consecuencia de la realidad social que vivimos.

Sin embargo, tan importante derecho, no ha sido reglamentado aún en todas las legislaciones, o lo ha sido de manera indirecta, esto es, a través de la lucha obrera o en función de parámetros específicos, no obstante el interés puesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuyo órgano legislativo, la Conferencia de los Estados-Miembro, aprobó desde 1937 el Proyecto de Convenio (número 35) en el cual se dispuso que la vejez del trabajador, una vez que quedara inhabilitado para el trabajo, se compensara con una pensión jubilaria, estableciéndose, desde entonces, el derecho a la jubilación; muy pocos países atendieron lo aprobado. No fue sino hasta 1967, con la aprobación de un nuevo Convenio (número 128), relativo al pago de prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivencia, que se ha intentado poner en vigor tal derecho.

Las reglas establecidas en dicho Convenio comprenden, por una parte, la relación de asalariados que adquieren este derecho, así como los requisitos que éstos deben cubrir para obtenerlo y, por otra parte, el pago de una cotización mensual ajustada a una conveniente proporción del último salario percibido, con el doble objeto de que el propio asalariado capitalice, en lo posible, una suma de dinero que acreciente el importe de la pensión recibida. En cuanto a la pensión de sobrevivencia, ésta se extiende a la viuda e hijos del trabajador hasta cierto límite de edad, conforme las contingencias admitidas en cada país y la capacidad económica de las instituciones que manejen el sistema correspondiente.

En nuestro país el Constituyente de 1917 no incluyó en las previsiones del artículo 123 el pago de pensiones jubilatorias, ni de invalidez para el trabajo, por considerar primordial fijar, con la mayor amplitud posible, la protección del salario, las condiciones de la relación laboral y su estabilidad, al igual que los beneficios de la asociación profesional y la educación obrera. Pero pocos años después, en 1926, se creó la Dirección General de Pensiones de Retiro con tres objetivos fundamentales:

- otorgar préstamos pequeños, a corto tiempo, a todos los empleados federales a fin de que éstos pudieran atender necesidades urgentes de bajo costo;
- otorgarles préstamos hipotecarios para la adquisición o construcción de viviendas en colonias que cambiaron de modo radical la fisonomía urbana de varias ciudades de la República y permitieron a miles de modestos empleados disfrutar de casa propia, y
- otorgar a aquellos trabajadores que hubieren cumplido cierto número de años de servicios continuos y hubieren llegado a determinada edad (55 años míni-

mo) disfrutar de una pensión ajustada al promedio de sueldos obtenidos durante los últimos cinco años de servicios.

Bajo este sistema nació un eficaz régimen de pensiones de retiro laboral, que se esperaba constituyera un ejemplo para que tanto los gobiernos de los estados de la República como los empleadores otorgaren idéntico beneficio a sus respectivos trabajadores que se encontrasen en idénticas condiciones.

Infortunadamente fueron pocos los estados que a su vez establecieron departamentos de pensión y más pocos los propietarios de negocios que en alguna forma premiaban a sus servidores, ya no digamos con una pensión, sino con una modesta gratificación cuando dejaban el trabajo por razones de salud o de edad.

II. OBJETIVOS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES

Se ha dejado dicho que en tanto la doctrina jurídica considera al régimen de pensiones como una prestación laboral más, la orientación moderna lo califica como un derecho ya adquirido por los trabajadores, compensatorio del esfuerzo laboral realizado por un determinado número de años o debido a una incapacidad total y permanente para el trabajo, resultado de un riesgo profesional o de circunstancias similares sobrevenidas en el desempeño del empleo. Vigente esta nueva concepción, procede analizar en un capítulo previo cuáles son los elementos que apoyan a

todo régimen de pensiones, cualquiera que sea la legislación que los incluya o las convenciones colectivas que los contengan.

El primer objetivo constituye la invalidez que puede sobrevenir al asalariado debido a las contingencias derivadas del trabajo desempeñado o a circunstancias ligadas a él, como un fenómeno natural o un ataque personal imprevisto.

Tales contingencias pueden ser previstas según lo peligroso o no del empleo y, por tanto, es posible prever el grado de riesgo que permita tomar las prevenciones necesarias o aconsejables.

La autoridad debe fijar cuál debe ser la protección máxima a otorgar al trabajador por parte del empresario o patrono individual y obligarlo al uso permanente de los artículos que requiera durante la realización de cualquier operación peligrosa o susceptible de riesgo.

La protección otorgada deberá garantizar la contingencia prevista según las reglas prescritas por la autoridad del trabajo. A su vez, el asalariado protegido cumplirá rigurosamente con esas reglas so pena de perder el empleo si no lo hace.

De presentarse el riesgo, pese a todas las precauciones adoptadas para impedirlo, el segundo objetivo, previo al otorgamiento de cualquier pensión, lo constituye la atención médica y quirúrgica inmediata a fin de que las contingencias resulten mínimas para el trabajador y sea posible recapacitarlo para el trabajo, trátase del mismo o de otro empleo compatible con la incapacidad resultante. Si la naturaleza de esta última trae como consecuencia una inva-

lidez, debe entonces determinarse si ésta es parcial o total, temporal o permanente, conforme la calificación que se haga.

El tercer objetivo lo constituye la atención a la invalidez resultante. De ser total y permanente, de manera que impida al trabajador la realización de cualquier actividad productiva, independientemente de otorgarle la indemnización que legalmente proceda, se le asignará una pensión de por vida que restituya, al menos en parte, la falta de recursos económicos que deja de percibir y que le permita hacer frente a sus exigencias personales y obligaciones familiares. La ayuda será proporcional al derecho adquirido. El régimen de pensión por invalidez generalmente es sustituido en varias legislaciones por el régimen de pensión por vejez, siendo que este último se rige por otras reglas.

El cuarto objetivo corresponde al régimen de pensiones por vejez, en el cual el requisito legal para su otorgamiento es la edad del trabajador. La regla internacional fija como edad máxima para la obtención de este derecho la de sesenta y cinco años, pudiendo ser menor tratándose de situaciones específicas o casos particulares que presente la situación social y económica de cada país, sobre todo tratándose de trabajos peligrosos e insalubres. La prestación o el derecho comprende a la totalidad de los asalariados, incluidos los aprendices donde los haya. De ser posible, el derecho se extenderá a sectores de población no comprendidos en las reglas generales o actividades consideradas especiales o de confianza, como los sectores indígenas y la milicia, la policía y los grupos de trabajo que se rijan por estatutos particulares (los banqueros, por ejemplo).

El régimen de pensiones se ha extendido, en caso de muerte del trabajador, a sus familiares o dependientes eco-

nómicos, como opera en el orden jurídico mexicano. La viuda o los hijos menores de edad, si se encuentran realizando estudios profesionales y cumplen con los requisitos legales, reciben una parte proporcional del monto total de la pensión asignada al trabajador. En México, el trabajador entrega a su patrono o a la autoridad laboral una declaración de beneficiarios por lo que la viuda, la concubina, los hijos o el dependiente económico designado (lo más común son los padres a falta de otros beneficiarios) obtienen la parte proporcional que les corresponda. En otros países se asignan porcentajes según el grado de dependencia habida con el trabajador fallecido.

El importe de las pensiones varía según el monto de las cotizaciones que pagan trabajadores y empleadores. En nuestro país dichas cuotas se calculan conforme a una tabla de salarios incluida en un reglamento especial de la Ley del Seguro Social, conforme grupos y categorías salariales y con base en un porcentaje proporcional a cada grupo y categoría.

Instituciones de otros países han establecido cuotas fijas para trabajadores y empleadores y, en algunos casos, son los propios trabajadores quienes aportan cuotas especiales a fin de incrementar sus pensiones en cuanto tengan derecho a ellas. La variación entre unos y otros estriba en la capacidad económica de los sufragantes y el impulso dado a los llamados seguros voluntarios que mejoran el monto de las pensiones.

El procedimiento para obtener una pensión ha de ser sencillo y práctico a efecto de que el trabajador o sus fa-





miliares o dependientes económicos obtengan cualquier beneficio económico a la brevedad posible. Debe darse a conocer, con un conveniente periodo de anticipación a la fecha en que nazca el derecho a disfrutar de una pensión, la solicitud que proceda, en los términos en que cada legislación lo disponga; comprobando, con los documentos necesarios, que sí se satisfacen todos los requisitos legales que se han fijado. Por regla general no deben surgir controversias entre el solicitante y la autoridad o institución que deba cubrir el monto de la pensión, pero de suceder esto, el trámite de cualquier queja ha de ser expedito y sin recursos legales, salvo el caso de que la ley los determine por razones estrictas de justicia. La revisión de documentos y otras pruebas que se presenten se hará sin formalidad legal alguna ya que la resolución que se dicte será simplemente declarativa; pero eso sí, dicha resolución podrá ser impugnada a través de los medios judiciales que

deban intervenir para aclarar una queja u oposición presentada.

La forma de pago será en efectivo y en moneda del curso legal, señalándose los periodos y la forma en que hayan de cubrirse las pensiones; está prohibido realizar cualquier pago en especie, aun cuando el valor de ésta sea equivalente e incluso superior a la cantidad asignada al beneficiario. Al ser legítimo el derecho a la pensión, incluso tratándose de una prestación derivada de los contratos colectivos de trabajo, esto quita a la pensión la naturaleza de un acto de generosidad o beneficencia. Se trata de un derecho y en consecuencia no violable como puede serlo una prestación.

Hace muchos años que el pago de pensiones ha dejado de considerarse un acto humanitario de justicia social. Es un derecho del hombre que trabaja y que deja su salud y en ocasiones su vida al servicio de una entidad o de otra persona, por cuyo motivo exige protección a través de un marco legal y de disposiciones concretas que deben avalarlo y protegerlo.

III. CARACTERÍSTICAS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES

La doctrina internacional asigna a todo régimen de pensiones tres características fundamentales, que explicaremos a continuación.

1. *Establecer un formato de asignaciones individuales y familiares*

Con la finalidad de utilizar al máximo los recursos materiales o económicos de que se disponga es necesario que las instituciones o autoridades encargadas del funciona-

miento y manejo de cualquier régimen de pensiones o jubilaciones conozcan, con exactitud, tanto las necesidades de orden cualitativo del núcleo de población al cual deban atender, así como la magnitud de la obra a emprender, pues, de otra manera, será difícil planificar con eficacia los medios de protección y servicios a realizar. Unas y otras habrán de prepararse conforme a estadísticas previas que sirvan para conocer el número de trabajadores a atender, el carácter de los servicios a ofrecer y la satisfacción de todas las exigencias que se presenten en un momento determinado. A dichas estadísticas se les dará una amplia difusión, a efecto de que las exigencias sociales no rebasen la capacidad de los recursos disponibles.

La información reunida y los comentarios accesorios presentados por sindicatos, agrupaciones empresariales o simples personas interesadas o trabajadores, se reunirán en cuadernos o folletos a los cuales se les dará publicidad para ser conocidos por los sectores afectados. Unos y otros podrán así tener conocimiento de los servicios necesarios, de su financiamiento y atención y del probable costo de los mismos. Se considera que, bajo tal sistema, deberán prepararse los presupuestos adecuados y fijarse las cuotas mínimas a sufragar para su correcta y completa atención. Se considera ésta la mejor forma de adecuar la obtención de recursos.

2. Creación de un fondo nacional de atención a pensionados y jubilados

Las instituciones o autoridades competentes, en colaboración con las organizaciones públicas y privadas interesadas, tomarán medidas apropiadas para la atención de los servicios y medios asistenciales requeridos, tanto de los trabajadores como de los miembros de su familia, tomando en

consideración lo difícil de prever la ayuda familiar ante cualquier desborde poblacional no calculado de modo conveniente.

Los planes que se formulen deberán entonces abarcar, por una parte, el alcance máximo de la ayuda familiar que pueda prestarse y, por otra, la calidad de los servicios.

Lo anterior conduce a la formulación de políticas muy precisas destinadas a cada comunidad, dirigidas a la planeación del costo del equipo, del material a utilizar, a la satisfacción de los servicios asistenciales. En consecuencia, las pensiones y jubilaciones deben guardar necesaria equivalencia entre los recursos obtenidos y los gastos a erogar.

Un régimen de pensiones y jubilaciones ajustado a necesidades reales debe partir, para cumplir su función, del establecimiento de un fondo nacional, o privado o mixto, si ello resulta necesario, mediante el cual sea posible sufragar el costo de las exigencias comunitarias. Este fondo deben formarlo y mantenerlo vigente el Estado, los empleadores y los trabajadores, al ser los sectores directamente interesados en su operatividad. La justificación de esta obligación deriva del principio de que a nadie se le puede otorgar o dar lo que no se posee. De ahí la necesidad de aportaciones económicas conjuntas que debe manejar un fondo en el que estén representados, para dirigirlo u operarlo, los tres sectores involucrados: capital, trabajo y Estado.

3. Financiamiento contributivo de previsión

Tercera característica de un régimen de pensiones es aquella que ha establecido el orden internacional en esta materia en la que se dice que

las autoridades e instituciones encargadas de los medios y servicios de previsión social están obligados a organizar, por sí mismas, no sólo su creación y funcionamiento, sino el acopio de los recursos necesarios para su viabilidad y eficacia.

La labor asistencial a realizar no debe confundirse con la de beneficencia pública que debe prestar el Estado, porque esta labor no está dirigida a la protección de un determinado sector —como es el del trabajo— sino al pueblo en general, cuyas necesidades sociales son de un orden distinto; está dirigida a las personas que por pobreza o falta de recursos para cubrir necesidades ingentes, debe recurrir a las instituciones públicas para ser atendidas, sin costo alguno, y en la medida de la condición social de quien las solicita.

Lo anterior significa que las instituciones y autoridades que administran un régimen de pensiones deben ser autónomas, estar constituidas bajo un estatuto propio, así como un reglamento, e igualmente ser independientes de los gobiernos estatales.

El Estado, por su parte, debe contribuir al sostenimiento institucional, ya que esto forma parte de sus deberes, pero ha de actuar como un sector más interesado en la subsistencia del trabajador y en la atención familiar, no sólo por tratarse del más importante de los sectores de población productivos, sino asimismo de los mayormente organizados y contributivos, al que debe retribuírsele en parte su colaboración. En ello estriba la naturaleza de la pensión y de la jubilación.

El reclamo de estas características tiene como propósito establecer la base social de todo régimen de la naturaleza

al cual nos referimos en estos apuntes. Son los sectores involucrados a los que se ha hecho mención, los únicos obligados a crear y sostener los medios y servicios que hagan más digna la vida del trabajador. El capital, por sustentarse del trabajo; este último, por constituir el nervio motor del progreso colectivo y de una nación que desee figurar con decoro en el orden internacional, y el estatal, porque a él corresponde vigilar el medio de vida de los pobladores que en su territorio se asientan, pues a ellos debe su existencia. A ellos han de estar dirigidas sus realizaciones.

A todo servicio de asistencia social, con independencia de quién deba impartirla y atenderla, no debe contemplarse como una carga injusta, sino en sentido inverso, como una justa compensación a quien ha prestado una contribución para beneficio personal, colectivo o nacional, pues cada persona trabajadora ha contribuido a ello en la medida de sus conocimientos y posibilidades.

Es cierto que es costoso el financiamiento de un régimen de pensiones, pero su esencia se encuentra en su carácter contributivo y así deben verlo los trabajadores, los patronos, empresarios o gobiernos, porque únicamente una acción conjunta lo hace posible. Ojalá lo comprenda con nobleza de miras el amable lector trabajador.

IV. CLASIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE PENSIONES

A fin de responder a una gran diversidad de circunstancias sociales, económicas, personales, laborales y demo-

gráficas, surgidas en todo régimen de pensiones, sólo es posible explicar las más universales en un texto tan comprimido como el presente; por esta razón se examinan las que han alcanzado vigencia internacional, entre las cuales se encuentra nuestro régimen nacional.

1. *Las cajas de ahorro o previsión*

Bajo la denominación de cajas nacionales de ahorro y pensiones, seguro privado de pensiones o simplemente cajas de ahorro, han operado desde principios del presente siglo instituciones dedicadas a la creación de fondos de seguro, cuyas actividades se han extendido, en algunos casos, al otorgamiento de modestas pensiones a los afiliados que llegan a sufrir alguna incapacidad temporal para el trabajo.

Por su carácter se comprenderá que no tiene carácter definido, pero algunos países se han apoyado en sus lineamientos asistenciales para promulgar leyes sobre una diversidad de regímenes de pensiones no temporales.

Otros países, como el nuestro, han preferido reglamentar, a través de sociedades mutualistas, la posibilidad de establecer regímenes de previsión, de índole privado, que distribuyan entre sus asociados ayudas periódicas, similares a las pensiones, para no darles este carácter, facilitando su reglamentación interna, el denominado socorro mutuo. Estos sistemas rigen en países de América Latina, a los que han dado el nombre de *cajas nacionales de previsión*.

2. Las pensiones contractuales

El siguiente paso histórico lo dieron los sindicatos, cuando las asociaciones profesionales adquirieron fuerza y poder, merced al número de sus agremiados, fueron imponiendo en las contrataciones colectivas cláusulas que garantizaran el retiro de los trabajadores una vez disminuida su capacidad de trabajo. En su inicio, como en otros muchos aspectos, los patrones se negaban a aceptar las prestaciones correlativas por no formar parte ya de la relación de trabajo.

Los paros y las huelgas llevados a cabo ante esta negativa, obligaron a los empleadores a la aceptación de un plan de retiro contractual, a base de prestaciones reguladas en años de servicios empleados, salarios percibidos y edad avanzada.

En las contrataciones colectivas se vieron ampliados los capítulos inherentes al pago de una suma ajustada al empleo del trabajador y a planes de financiamiento arreglados, al haberse partido del hecho de que si bien es cierto que la pensión de retiro es consecuencia del tipo de actividad desarrollada, a ella debe contribuir el trabajador a efecto de que resulte redituable, esto es, que cubra las necesidades básicas del propio trabajador y de su familia, máxime si no hay otros miembros de ésta que contribuyan a su sostenimiento.

El régimen de pensiones se vio favorecido y los miembros de los sindicatos aceptaron ser quienes contribuyeran también, mediante cuotas ajustadas a sus posibilidades económicas y del beneficio recibido.

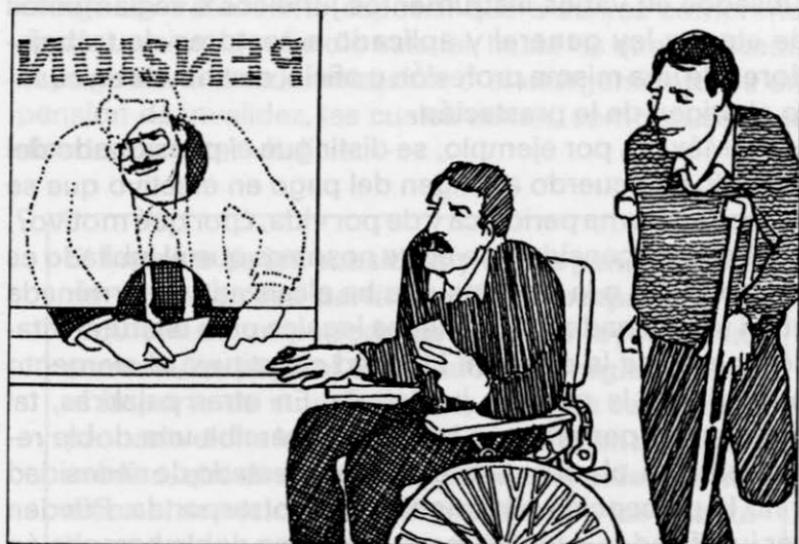
Con la aparición de las instituciones de seguridad social, algunas de las pensiones contractuales han sido incorporadas a las cotizaciones de los trabajadores y los patrones, subsistiendo algunas con independencia por ser más alto su importe al que pudiera ser recibido, conforme las disposiciones legales que regulan los seguros sociales. En algunos países, la instalación de los seguros voluntarios de los propios trabajadores ha suplido el acuerdo contractual.

3. *Pensiones de asistencia social*

La prestación de vejez más eficaz desde el punto de vista de la seguridad social es la pensión vitalicia. Los regímenes universales se han prácticamente unificado en este tipo de pensión, al considerársele "la forma práctica de asistencia social mediante la distribución de su costo", salvo los casos en que la pensión provenga de otros recursos como los enunciados.

A ello se debe el surgimiento de la pensión de asistencia social, misma que no se otorga en función de la edad, condición esencial para cubrir las pensiones comunes, denominadas jubilatorias, para distinguir las en su operatividad. Se trata de las pensiones derivadas de un estado de invalidez que impida al trabajador el desempeño de cualquier oficio.

Pueden existir otras circunstancias, no precisamente laborales, que den vigencia a la pensión, ya que por regla general, ésta se otorga cuando la invalidez proviene de un riesgo profesional, accidente o enfermedad, sobrevenido en o por resultado del oficio desempeñado al servicio de un empleador.



Son ya bastantes los regímenes de seguridad social que han aceptado el cumplimiento de la prestación como parte de la asistencia social que el Estado se compromete a sostener en beneficio general de la población, desde luego que, conforme a estrictos requisitos y situaciones específicamente ajustadas a un ordenamiento jurídico riguroso y colectivo.

4. Pensiones de seguridad social

Las pensiones de seguridad social son las correspondientes a las instituciones de seguro social de carácter contributivo, como ha sido reiteradamente señalado. Se les llama también "pensiones jubilatorias", o con más propiedad, "el derecho a la jubilación", según se les ha querido separar y distinguir. De ahí la diferencia de pensionados y

jubilados en varios instrumentos jurídicos o reglamentos de alguna ley general y aplicado a sectores de trabajadores de una misma profesión u oficio, distintivos en cuanto al origen de la prestación.

En México, por ejemplo, se distingue al pensionado del jubilado de acuerdo al origen del pago en efectivo que se le hace en forma periódica y de por vida, ¿por qué motivo?, por haberse considerado entre nosotros que el jubilado es el trabajador o la persona que ha alcanzado determinada edad y ha llenado los requisitos legales para disfrutar vitaliciamente de la pensión. La edad constituye el elemento primario de la pensión jubilatoria. En otras palabras, tal régimen no permite que la persona perciba una doble remuneración, al considerarse que es el estado de necesidad y no la percepción patrimonial que corresponda. Pueden ser justificados o no los motivos de una doble percepción económica, pero ello contradiría un régimen de seguridad social.

V. RÉGIMEN DE PENSIONES EN EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Conferencia Internacional del Trabajo, órgano legislativo de la OIT, según ya se dijo, ha aprobado varios convenios (números 35 a 40, 102 y 128), en los que se reglamenta el régimen de pensiones derivado de las diversas incapacidades que pueden sobrevenir a los trabajadores en el desempeño ordinario de sus actividades manuales o de otro orden.

Estas incapacidades van desde aquellas que sólo requieren días o periodos cortos de recuperación para la persona; las consideradas parciales y temporales; hasta las incapacidades totales y permanentes. A cada una se le

otorga un tratamiento especial que a su vez comprende desde un simple subsidio salarial, hasta las que demandan el pago de una indemnización o el otorgamiento de una pensión de invalidez, las cuales tienen, como ya se ha indicado, carácter vitalicio.

El importe de los subsidios y de las pensiones varía en cada caso particular. Si la incapacidad no requiere de un periodo de reposo mayor de una semana, se paga al trabajador, por regla general, el importe de su salario, una vez que se ha comprobado dicha incapacidad mediante un dictamen médico, que en algunas situaciones expiden los médicos al servicio de los empleadores o los facultativos de los servicios de seguridad social.

Si requieren de mayores periodos de reposo, las sumas varían según las legislaciones, las convenciones colectivas o los acuerdos a que llegan patrones y trabajadores.

Una afección mayor de diez o quince días, o de un mes de reposo, queda sujeta a disposiciones legales o reglamentarias de la legislación sobre seguridad social vigente en cada país, recomendándose en el convenio la entrega de cantidades moderadas y suficientes para cubrir las necesidades elementales, quedando en libertad cada Estado miembro para fijar un límite al monto de las prestaciones respectivas, así como tomar conocimiento de las contingencias a atender, diferenciando las que corresponden al seguro de desempleo de las de accidente, enfermedades ordinarias y enfermedades profesionales, incluso las de los trabajadores que laboran por su cuenta, incluidas en sistemas de seguros voluntarios.

El procedimiento para conceder pensiones tiene a su vez características propias de cada régimen o legislación, tanto para la determinación del monto de las cotizaciones patronales, como las correspondientes a los trabajadores, conforme a los sistemas de registro e identificación de cada administración. Lo anterior tiene lugar con el objeto de evitar abusos o confusiones respecto de los trabajadores afiliados y precisar el número de sus dependientes económicos autorizados a quienes se otorgue atención. De ahí que la cobertura de algunos regímenes de pensiones también se limite y varíe de empresa a empresa y de empleador a empleador.

En materia de pensiones, los agricultores independientes se han abstenido de contratar los seguros respectivos porque éstos sí les representan un elevado costo. Ello es natural porque a pesar del elevado o mediano nivel de vida que tengan, los cálculos actuariales no han permitido, hasta el momento, determinar con la mayor exactitud posible el costo de los regímenes de pensiones en un momento dado. Expresan los autores que el aumento del promedio de vida actual impide todo cálculo aproximado, menos aún, contable o remunerable con las cotizaciones.

VI. RÉGIMEN DE PENSIONES EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Se ha reiterado en esta breve recapitulación que, por fortuna, México tuvo un modesto pero importante adelanto en el régimen de pensiones, tanto en el campo de la seguridad social, a través de las denominadas fraternidades y hermandades de trabajadores, verdaderas cajas de ahorro que actuaron casi en calidad de sociedades mutualistas, como en el sector oficial. Respecto a estas últimas,

fueron los sindicatos los que se organizaron, a finales del siglo, para formarlas y atender problemas de salud, enfermedad y de incapacidad de sus co-asociados.

Las mutualidades tuvieron vida hasta después de concluida la Revolución, desapareciendo a medida que los propios sindicatos u otras asociaciones de ayuda mutua fueron internándose en otros métodos de protección a la salud o estableciendo los primeros regímenes de pensión a través de los contratos colectivos.

En esta época, como ya se dijo, se creó la Dirección General de Pensiones de Retiro en beneficio de los empleados federales, institución que cubrió varios aspectos de la previsión social. En 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo, en cuyo capitulo se incluyeron disposiciones legales tendentes a la atención de riesgos profesionales, pero omisas en relación con cualquier forma legal de pensiones. La atención de los riesgos formó parte durante algunos años más de los contratos colectivos de trabajo, atendándose aspectos de accidentes, enfermedades y maternidad en clínicas y hospitales privados con pago de indemnizaciones únicamente.

Fue hasta la promulgación de la Ley del Seguro Social (1943) que se incluyó un capítulo sobre seguros de invalidez, vejez, cesantía y muerte en el cual se estableció lo siguiente:

Tendrán derecho a recibir la pensión de invalidez el asegurado que haya acreditado el pago de un mínimo de doscientas cotizaciones semanales en el régimen de seguro obligatorio y sea declarado inválido. Se considera inválido el asegurado que por enfermedad o accidente no profesionales carezca de recursos para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a sus fuerzas, a sus capacidades, a su formación profesional y a su ocupación anterior, una remuneración equivalente,

por lo menos, a un tercio de la remuneración habitual que en la misma región recibe un trabajador sano del mismo sexo, semejante capacidad, igual categoría y formación profesional análoga (artículos 67 y 68).

Por otra parte se concedió pensión de vejez al asegurado que hubiese cumplido sesenta y cinco años de edad, sin necesidad de probar invalidez para el trabajo, así como al trabajador que hubiese cumplido sesenta años de edad y que hubiese quedado privado, involuntariamente, de un trabajo remunerado, siempre y cuando hubiese cumplido con el pago de cuando menos setecientas cotizaciones. Se exceptuó de este derecho al asegurado que hubiese provocado por sí mismo su estado de invalidez. Se aceptó como excepción, contra esta posible determinación y en caso de presentar queja el trabajador, el resultado del estudio de las condiciones bajo las cuales se hubiere sufrido



la invalidez, quedando facultada la institución del IMSS para que mediante un examen médico, además del análisis de las pruebas presentadas por el interesado, pudiese definir el pago de una parte proporcional de la pensión correspondiente.

Las pensiones tuvieron una aceptable cuantía monetaria básica, de carácter mensual, con base a una tabla de valores físicos que abarcó nueve categorías salariales y la posibilidad de aumentos, ajustados al nivel del empleo, en el salario diario, pero no al nivel del aumento en el costo de la vida, que fue el aspecto que mayor número de demandas judiciales provocó, resueltas como se verá más adelante por la jurisprudencia de nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación. Sin embargo, un aspecto que entonces superó a legislaciones vigentes en esa década, fue la posibilidad de tener el pago de la pensión con base en aquella categoría en la cual el trabajador hubiese percibido el salario más alto.

Para obtener el pago de cualquier tipo de pensión, incluidas la de viudez y orfandad en caso de fallecimiento del trabajador, debía presentarse una solicitud con la cual se daba inicio a un breve procedimiento que podría tener alguna duración prolongada por diversas circunstancias, pero que una vez resuelta, protegía los siguientes derechos:

- en caso de invalidez el pago de la pensión a partir de la fecha en que hubiese ocurrido el siniestro;
- en caso de vejez, una vez cubiertos los requisitos legales de edad y cotización;
- en el de cesantía involuntaria, a partir del momento en que la institución recibía la constancia patronal respectiva o, a falta de ésta, una vez hecha la comprobación de los elementos constitutivos de esta causal, y

- en casos de pensión de viudez y orfandad, a partir de la presentación del acta de fallecimiento del trabajador y la acreditación del parentesco del o de los solicitantes con el asegurado.

Tratándose de la concubina o de otro dependiente económico reconocido en vida por el trabajador, debía acreditar dicho reconocimiento en los términos exigidos en el reglamento de pensiones anexo a la propia Ley.

Los asegurados que por algún motivo dejaban de estar sujetos al régimen de seguro obligatorio y no alcanzaran el beneficio de una pensión por no reunir los requisitos adicionales de cotización o derivados de alguna causa grave de tipo legal (retención, prisión, auto-incapacitación dolosa, etcétera), conservaban sus derechos hasta por un quinto del tiempo de cotización y hasta un periodo de dieciocho meses... pasado este periodo, al trabajador le quedaban dos soluciones: una, contratar con la institución un seguro voluntario que comprendiese uno o varios de los seguros legales; otra, solicitar se abriese un periodo de interrupción, tanto de derechos como de pago, hasta por un periodo de tres años.

En otras palabras,

si un trabajador era cesado en un empleo y no encontraba otro en un término prudente, sus derechos personales y familiares quedaban vigentes hasta por un término de año y medio. Si dentro de este lapso se empleaba de nuevo y continuaba su cotización, aun cuando fuese en otra categoría de salarios, se le respetaban los derechos adquiridos durante el tiempo de cotización.

La ventaja de este sistema para un país como el nuestro, en el que ha dominado el número de trabajadores eventuales o temporales sobre los de tiempo indefinido, dado que la estabilidad en el empleo entre nosotros no constituye el factor común de los contratos individuales, ha sido que la amplitud de los periodos sin trabajo para muchos obreros ha representado un beneficio. Sólo que haber permitido a estos trabajadores conservar y sumar sus derechos temporales, ha representado para el IMSS pérdidas, aparte de haber provocado un conflicto social con el resto de los asegurados.

Es cierto que varios trabajadores llenan el requisito de cotización en más años que los ordinariamente establecidos (dos años mínimo), pero también lo es que gracias al beneficio concedido a lo largo del tiempo de trabajo obtienen la totalidad de los derechos consignados en la Ley que hasta ahora los protege. Este sistema no lo contemplan otras legislaciones.

VII. EL DERECHO A LA JUBILACIÓN

Como se ha indicado en capítulos anteriores, es la edad del trabajador lo que todas las legislaciones toman como base para otorgarle una pensión jubilatoria a la que se la ha dado el nombre de "jubilación". Así se le conoce en México, pero en otros países la denominan "prestación de vejez" en alusión a la etapa de la vida de toda persona en la cual las condiciones físicas, el estado de salud o la pérdida del control motor o mental son manifiestos y, en consecuencia, la pérdida de la capacidad para la realización de cualquier actividad.

La práctica de pagar una cantidad en moneda circulante al llegar a una determinada edad la justifica el hecho de que al cabo de cierto tiempo, todos tenemos derecho a descansar y a tomar la vida con calma, con menos preocupaciones y poniendo en acción un régimen de vida distinto al que por largo periodo hemos acostumbrado.

Existen también otros motivos. No siempre la persona tiene descendientes o familiares que lo apoyen o auxilien económicamente, o bien, subsisten uno o varios beneficiarios del importe del trabajo como pueden serlo la esposa, algún hijo incapacitado o algún otro dependiente económico a quien se atiende, considerándose justo también que para que el trabajador esté en condiciones de atender estos compromisos, continúe percibiendo si no el importe íntegro de su salario, al menos una parte proporcional de él, al haberlo ya ganado con su esfuerzo. Es cierto que en la actualidad existen personas de avanzada edad que aún pueden mantener una actividad productiva, sólo que nunca podrá ser del nivel e intensidad de otras etapas de la existencia personal. Son éstos los principios que sustentan las pensiones de vejez o jubilación.

El conflicto actual al que se enfrenta el trabajador respecto de la jubilación es por lo mismo el económico, al no subsistir en la pensión recibida su ingreso normal, máxime cuando éste resulta devaluado por circunstancias de política económica a la cual se ven sujetas las instituciones de asistencia social o los empleadores.

En otras palabras, ¿la jubilación puede ser voluntaria o debe ser obligatoria?, es la cuestión que refleja el sentimiento laboral de nuestros días por dos razones: una, que el costo de la vida generalmente es más alto que el aumento autorizado de una pensión jubilatoria; otra, que hay trabajadores que se niegan a ser jubilados por considerar que pueden realizar el mismo esfuerzo al llegar a la edad límite por el nacimiento del derecho a la jubilación y por ello aspiran a continuar en su empleo.

Por la naturaleza legal de la jubilación y el objetivo social perseguido se estima obligatorio el derecho a la jubilación al cual, en alguna época, no se le otorgó ese carácter; hoy ha adquirido una concepción diferente el hecho de que, salvo excepciones muy contadas, la persona pierde facultades con la edad y pese a su interés de continuar activo, no resulta exacto que pueda realizar una actividad en iguales condiciones y proporción física o mental a la desarrollada antes.

Por otra parte, los sindicatos han exigido el desplazamiento laboral de las personas de edad avanzada para dar lugar al abandono de los puestos y colocar en ellos a trabajadores más jóvenes y permitir el ascenso escalafonario y cubrir las vacantes inferiores o últimas, pues a pesar de que la edad máxima de vida es hoy mayor y menor el número de defunciones respecto de la edad límite para el retiro, ha aumentado la natalidad en todo el mundo.

Efectivamente, el monto de las pensiones jubilatorias no alcanza el 100% del salario percibido por el trabajador en el momento de alcanzar la edad de jubilación. Aun aquellas legislaciones que toman en consideración determinados parámetros para hacer más aceptable y atractivo el importe de la pensión, no cubren ese anhelado 100%, en primer lugar, por regirse conforme a promedios de salario específicos que no incluyen algunas prestaciones adicionales;

en segundo término, porque por regla general las compensaciones no forman parte del salario; en tercer lugar, porque las leyes del trabajo establecen los términos precisos de la formación del salario para cualquier efecto legal de aplicación respecto de algunas percepciones como tiempo extra, por ejemplo, amén de otras incluidas en los contratos especiales, todo lo cual disminuye el valor de la pensión jubilatoria.

El razonamiento que varios gobiernos han dado para justificar la imposibilidad económica de otorgar jubilaciones al 100% del último salario percibido por el trabajador jubilado, no son sólo de población, sino de salud y recursos. En la Unión Europea, por ejemplo, el máximo del importe de una pensión jubilatoria apenas alcanza entre 70% y 75% del último salario percibido por el trabajador. Por ello existen los seguros voluntarios de jubilación que permiten al trabajador aumentar la cuota del importe de su retiro en proporción a una suma mayor garantizada; además, en casos de excepción, se permite que el jubilado desempeñe un empleo compatible con su jubilación, permitiéndole disfrutar el salario de ese empleo y de la pensión a la vez, a efecto de paliar las necesidades a cubrir. En América Latina, las pensiones se encuentran limitadas también y apenas alcanzan el nivel de los salarios mínimos o son, inclusive, menores.

Las pensiones de retiro otorgadas por los regímenes norteamericanos, canadienses y japoneses, son superiores a las del promedio europeo, pero esto se debe a que el trabajador paga cuotas adicionales para obtener una suma superior a la oficial una vez que llegan a la edad de retiro y optan por dejar de trabajar. Tal conducta significa que en estos países el derecho a la jubilación es muy limitado y que es el propio trabajador quien garantiza con sus aportaciones personales su cuota de retiro. El costo pre-

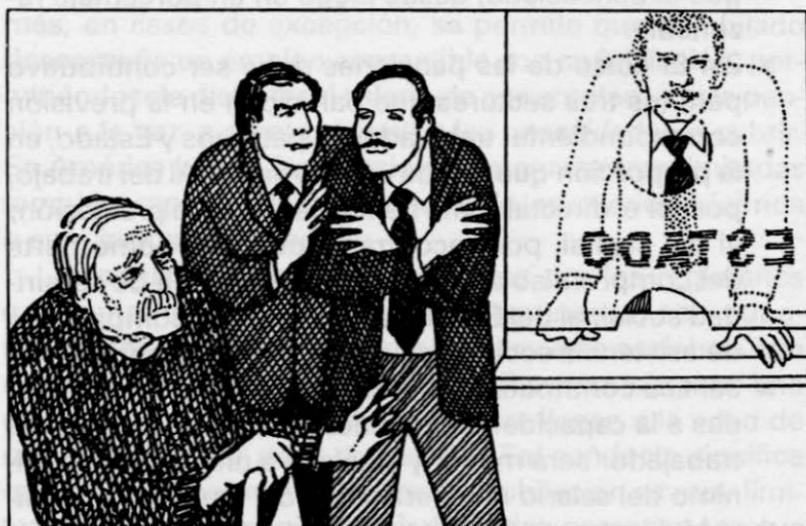
supuestal en estos países ha llegado a ser tan elevado que ya se toman previsiones para regularlo y distribuirlo.

En resumen, no se ha puesto a discusión, en ningún momento, el derecho a la jubilación, sino que lo puesto en práctica ha sido una legislación que haga factible la capacidad económica de los Estados para sustentarlo y sostenerlo en el más alto nivel posible. Las conclusiones a las cuales nos conducen las anteriores apreciaciones son las siguientes:

- 1a. La pensión jubilatoria debe conservar, ante todo, la capacidad de ganancia del trabajador jubilado conforme al costo de la vida. De ahí la necesidad de no ser fijas sino variables, conforme a las características implantadas por cada legislación. Sin embargo, cualquier beneficio adicional que se otorgue ha de ser compensado a través de las cotizaciones que sufra el beneficiado, desde luego en un porcentaje razonable.
- 2a. El costo de las pensiones debe ser contributivo para los tres sectores que participan en la previsión correspondiente: trabajadores, patronos y Estado, en la proporción que a cada uno favorece. Al del trabajo, por ser el directamente beneficiado con la prestación; al del capital, por encontrarse obligado como parte del compromiso adquirido con el régimen de seguridad social; al del Estado, en cuanto a su compromiso de asistencia social a la comunidad en general.
- 3a. Las contribuciones o cotizaciones estarán ajustadas a la capacidad económica de cada sector. La del trabajador será menor y ajustada a un porcentaje mínimo del salario que perciba; la del empleador, equivaldrá entre un 2% y un 3.5% de dicho salario; y el del Estado, un 100% mayor a la suma de los otros

dos. Estos porcentajes corresponden a las normas internacionales y han sido aceptados por México.

- 4a. Las pensiones contractuales se rigen por los acuerdos particulares a que lleguen los trabajadores y los empleadores. En algunos casos, instituciones especiales se encargan de los financiamientos y operaciones contables, así como del pago individual de las pensiones. Otros han constituido fideicomisos que operan en función de las leyes correspondientes. El régimen de Gran Bretaña, a partir del Plan Beveridge del año de 1940, ha sido el más completo en el ramo, complementado el año de 1973 mediante la creación de una Comisión Nacional de Pensiones Profesionales, destinada a garantizar el monto de las prestaciones a partir del momento en el que el trabajador adquiere el derecho a la jubilación.



VIII. PANORAMA ACTUAL

SEGUNDA PARTE

EJERCICIO DEL DERECHO

El Estado de bienestar en el mundo se vive, en años recientes, de un momento crítico respecto de si debe ser el régimen de seguridad social o el de asistencia social el que debe atender los problemas relacionados con las pensiones y las jubilaciones, por ser, a partir, ambas instituciones, a diferentes objetivos según lo ha señalado la International Labour Office (Oficina Internacional del Trabajo, órgano de la OIT) ante el aumento del gasto de los servicios sociales. Estos costos han alcanzado un 38% de las contribuciones oficiales y patronales en la Europa comunitaria, 43% en América Latina y 58% en los países árticos y africanos, que han simplemente cancelado o reducido a un gasto elemental e insuficiente.

A esta circunstancia se debe que el financiamiento oficial para el ramo del cual nos ocupamos haya dejado de representar el propósito perseguido en la comunidad internacional y que, tanto los trabajadores pensionados como jubilados atraviesen por una crisis de recursos que les ha afectado en lo personal y en lo familiar. Para la OIT los siguientes factores han determinado el decrecimiento de la asistencia social:

- la sobreproducción que compromete la reproducción del trabajo;
- el carácter cíclico que conlleva el problema de sobreproducción, porque requiere de una estabilización en la demanda;

VIII. PANORAMA ACTUAL

El Estado de bienestar social ha sido motivo, en años recientes, de un amplio debate político y científico respecto de si debe ser el régimen de seguridad social o el de asistencia social el que debe atender los problemas relacionados con las pensiones y las jubilaciones, por corresponder, ambas instituciones, a diferentes objetivos según lo ha señalado la International Labour Office (Oficina Internacional del Trabajo, órgano de la OIT) ante el aumento del gasto de los servicios sociales. Estos costos han alcanzado un 39% de las contribuciones oficiales y obrero-patronales en la Europa comunitaria, 43% en América Latina y 59% en los países asiáticos y africanos, quienes simplemente casi las han suprimido o reducido a un gasto elemental e insuficiente.

A esta circunstancia se debe que el financiamiento oficial para el ramo del cual nos ocupamos haya dejado de representar el propósito perseguido en la comunidad internacional y que, tanto los trabajadores pensionados como jubilados atraviesen por una crisis de recursos que les ha afectado en lo personal y en lo familiar. Para la OIT los siguientes factores han determinado el decrecimiento de la asistencia social:

- la sobreexplotación que compromete la reproducción del trabajo;
- el carácter cíclico que conlleva el problema de sobreproducción, porque requiere de una estabilización en la demanda;

- el esfuerzo constante para mantener el control y la lealtad de las masas, dadas las contradicciones a que conduce el conflicto entre el capital y el trabajo;
- el mantenimiento del poder adquisitivo de los grupos sociales que carecen de una renta proveniente de la ocupación, y
- la tendencia de las relaciones de poder en favor de sectores de por sí privilegiados.

Ante este fenómeno ha sido imposible para los gobiernos mantener un estatus adecuado a las exigencias de los grupos más castigados.

Se ha sugerido, a fin de superar los problemas de crisis, que se distribuya el gasto social a fin de dedicar al capítulo de asistencia social los recursos provenientes del presupuesto oficial, dejando en manos de las instituciones de seguridad social todo aquello que beneficie con exclusividad a los trabajadores. En otras palabras, si las técnicas para la concesión de prestaciones incorporadas en la seguridad social están destinadas a la protección de los asalariados, es lógico que el capítulo de pensiones y jubilaciones se regule en los términos legales establecidos para las instituciones del seguro social, permitiendo que sean los servicios de asistencia social los que atiendan, con preferencia, el Estado.

En nuestro país, desde la primera Ley del Seguro Social, el capítulo de pensiones y jubilaciones forma parte de su legislación, por cuyo motivo, al promulgarse su nueva Ley en 1995, se procuró corregir su reglamentación, conforme a modernas orientaciones legales, para evitar que se produjeran en nuestro medio los problemas que están confrontando otras naciones.

Es con apoyo en un régimen contributivo, sin afectar los intereses económicos de los tres sectores que participan en su desarrollo y administración interna y externa, que se espera no se produzcan estados de crisis en el futuro de la Institución y que, asimismo, sea posible confrontar el cumplimiento de servicios y prestaciones asignados.

En consecuencia, el ejercicio de los derechos de pensión o jubilación se constriñe a un ajuste total en el ramo, con separación de las prestaciones en dinero respecto de las correspondientes al pago e incremento de los derechos del trabajador pensionado o jubilado, del ejercicio de esos derechos y la garantía de conservación de su uniforme y permanente aplicación. Son varias las clases de seguro que en la actualidad tienen aplicación:

- los seguros sociales propiamente dichos que comprenden desde los riesgos de trabajo, maternidad y enfermedades no profesionales;
- los seguros de higiene en el trabajo;
- los servicios de medicina del trabajo;
- los seguros especiales para trabajadores del campo;
- los seguros otorgados a sectores independientes de carácter profesional específico;
- los seguros voluntarios, y
- los seguros de desempleo (estos últimos todavía no reglamentados en el régimen jurídico mexicano).

No extrañe entonces que la aplicación de esos derechos y el procedimiento legal impuesto para reclamarlos y protegerlos sea con base en situaciones concretas, de interés individual y de carácter contributivo también, según se analizará en las secciones en las que se les ha dividido.

IX. PENSIONES Y PRESTACIONES EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO

La nueva Ley del Seguro Social establece que todo trabajador asegurado que sufra un riesgo laboral tendrá derecho a prestaciones en dinero y en especie. Las prestaciones en dinero consistirán en el pago del salario por el periodo de duración de la atención médica que se le proporcione como consecuencia de dicho riesgo, sea accidente o enfermedad; así como el pago de cualquier incapacidad que resulte a título de indemnización legal, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Las prestaciones en especie consistirán en la respectiva atención médica, quirúrgica y farmacéutica que corresponda; en la hospitalización que proceda y en la rehabilitación del trabajador. Si requiere alguna prótesis o aparato de ortopedia, se le proporcionarán; además, si concluido el periodo de atención médica sufre de alguna incapacidad temporal, tendrá derecho al pago de una pensión ajustada a la tabla de incapacidades que contiene el articulado de la propia Ley del Trabajo.

Cabe recordar que las incapacidades que puede sufrir un trabajador a consecuencia de un accidente o enfermedad de trabajo, se clasifican en cuatro grupos:

- incapacidad parcial temporal;
- incapacidad total temporal;
- incapacidad parcial permanente, e
- incapacidad total permanente.



Esto es, tratándose de incapacidades de las extremidades superiores o inferiores del cuerpo humano, que son las más frecuentes en los trabajadores de cualquier oficio, la incapacidad parcial corresponde al periodo durante el cual permanezca sin movimiento una parte de la extremidad (la mano, el codo, el antebrazo, la pierna, etcétera); la incapacidad total corresponde a toda la extremidad, o sea, cuando quede enyesada.

Si la incapacidad es permanente, la pensión se fija en función del seguro de invalidez (artículos 47 a 68 de la Ley del Seguro Social).

Se integrará un Fondo de Ahorro que manejará una empresa comercial con doble finalidad: administrar con en-

tera garantía y eficacia el régimen financiero que provenga de las aportaciones patronales y del Estado, provenientes de los diversos grupos de cotización en materia de riesgos profesionales; así como constituir un capital independiente para el pago de pensiones o jubilaciones, sin afectación del capital propio del instituto destinado al cumplimiento de sus labores de servicio. La necesidad de este financiamiento, a través de un régimen particular, surgió ante una conflictiva situación que lo descapitalizó, debido a un incremento no planificado del número de pensionados.

La adopción de un régimen financiero diverso ha tenido lugar porque no sólo en nuestro país, sino en varios de América Latina, se han presentado desajustes ante la presencia de situaciones imprevistas, cuyos costos hubo que afrontar y mantener con el objeto de no perjudicar a pensionados activos o pensionados a quienes hubo que apoyar con onerosos subsidios.

En el camino hacia esta transformación, el seguro es contemplado como la más importante columna de todo régimen de seguridad social, pues reemplaza ingresos, durante periodos de subsistencia, cuando el salario se ve interrumpido, pero otra columna lo es la preparación de programas de ayuda financiera, cuando los recursos son escasos y las responsabilidades imprescindibles para reemplazar ingresos que se dejan de percibir.

Sostener el nivel de vida que exigen los trabajadores sólo es posible lograrlo con la contribución de ellos mismos, pues, de otra manera, se puede llegar hasta la sus-

pensión de servicios que no se estimen básicos, pero que para ellos constituyen una obligación derivada del derecho que consideran adquirido.

Es bajo las actuales reglas que el legislador mexicano llevó a cabo un concienzudo estudio de la situación que priva en nuestro país; y no es que haya querido limitar, como algunos críticos lo han expresado, la justa compensación que merece el trabajador que resiente una incapacidad en su organismo y a quien, en ocasiones, se le dificulta su readaptación al entorno social en el que ha vivido; realidad de otro tipo de incapacidad, sólo que monetaria, que coloca al gobierno frente a un auténtico muro de contención: otorgar lo que se estima justo pero que es imposible de solventar.

Pese a las limitaciones a las cuales todos los regímenes de seguridad social se han visto sometidos, el régimen mexicano, en un esfuerzo loable, no sólo mantiene pensiones aceptables en el campo de los riesgos del trabajo, sino que ha previsto posibilidades asequibles y por ello ha presupuesto la posibilidad de incrementos monetarios en el pago de pensiones correspondientes a incapacidades provenientes de los riesgos laborales.

Expresa la Ley que podrá aportarse una contribución monetaria mayor cuando el Índice Nacional de Precios al Consumidor resulte desproporcionado y obligue a su readecuación.

La Ley establece asimismo la obligación institucional de la prevención de los riesgos de trabajo, desde la educación necesaria al trabajador para que sea él el principal

promotor de su seguridad, hasta llegar a las altas inversiones patronales con el propósito de que sean las empresas quienes procuren los medios de investigación técnica en el ramo de riesgos de trabajo. Sobre el particular se han asignado al Instituto Mexicano del Seguro Social las siguientes actuaciones:

- Proporcionar servicios de carácter preventivo, individuales o colectivos, a fin de evitar los riesgos de trabajo.
- Preparar programas de acciones preventivas de riesgos a efecto de ponerlas en ejecución en aquellas empresas que tengan a su servicio más de cien trabajadores. Esta obligación conlleva la de practicar visitas de inspección periódicas para observar la puesta en vigor de dichos programas y constatar su evolución y resultados.
- Solicitar la colaboración de todas las dependencias públicas que puedan estar involucradas en esta labor.
- Promover en sus talleres y laboratorios investigaciones tendentes a una mejor protección en los empleos peligrosos.

X. PENSIONES DE INVALIDEZ Y SOBREVIVENCIA

Según la Ley existe invalidez cuando el trabajador se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo, una remuneración equivalente al 50% del ingreso ordinario que haya percibido durante el último año de ocupación, o cuando se encuentre imposibilitado debido a una enfermedad o accidente no profesionales.

El estado de invalidez le da derecho a percibir una pensión temporal y, si la inhabilitación se convierte en permanente, tendrá derecho a percibir una pensión definitiva de por vida. El trabajador no tiene derecho a pensión cuando se hubiere provocado por sí mismo la invalidez, cuando resulte responsable de un delito intencional o cuando la inhabilitación sea consecuencia de un estado de invalidez anterior, no relacionado con el trabajo desempeñado (artículos 112 a 147 de la Ley del Seguro Social).

En los casos de invalidez temporal el derecho del pensionado se extiende a la atención médica general, a la hospitalización, si lo requiere, y a la aplicación de los medicamentos necesarios hasta su recuperación.

El importe de la pensión puede ajustarse al último salario percibido, o bien, puede existir alguna variante en caso de presentarse un cuadro clínico que obligue a otorgar otras prestaciones.

Por esta razón no se tendrá derecho a percibir una doble prestación en los casos de pensiones vitalicias. De presentarse esta situación, el trabajador podrá optar por el pago de una indemnización o la fijación de una renta hasta su fallecimiento, sin extensión a la viuda, familiares o dependientes económicos, por regirse el derecho de estos últimos bajo disposiciones legales distintas.

El derecho de estas personas se contrae únicamente al cumplimiento de asignaciones familiares o de ayuda, conforme a porcentajes que pueden variar según sea el caso, si el trabajador deja viuda con o sin hijos, si estos últimos tienen por su parte derecho a un seguro de orfandad, si los dependientes económicos son los padres, hermanos u otros familiares, o si debe aplicarse otra clase de garantía de supervivencia.

El pago de estas asignaciones se inicia hasta ocurrida la muerte del trabajador pensionado, por cuyo motivo el derecho de pensión es más amplio que el otorgado en otras legislaciones.

Como el requisito esencial para el disfrute de pensión en caso de invalidez temporal es la prestación de servicios por un año anterior, cuando menos, a la fecha en que haya tenido lugar el estado de invalidez, la Ley prevé modificaciones en el disfrute del derecho a pensión cuando se haya presentado un periodo de interrupción de los servicios. Lo anterior no significa que desaparezca el derecho a la pensión, sino que éste podrá sufrir algún cambio o alteración previsto. Ello es debido a las reglas establecidas en el régimen financiero del o de los seguros acreditados.

En cuanto a la pensión por pérdida de la vida del trabajador, su orientación jurídica está encaminada a la protección de los dependientes económicos que haya designado el trabajador una vez inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Existe plena libertad del trabajador para designar dichos dependientes, como ocurre en el derecho de sucesión, cuando tiene plena libertad para modificar o variar en al-

guna forma tal designación. Esto es, puede hacerlo en beneficio de una sola persona como es el caso de la viuda o la concubina, o de los hijos, o de otras personas, por lo que los interesados deben acreditar su personalidad y abrir el juicio sucesorio correspondiente para acreditar el derecho respectivo. Una vez que la autoridad judicial apruebe el derecho que proceda, el disfrute de los beneficios postpensión los fijará el IMSS y señalará el alcance de los mismos, tanto en cuantía como en servicios accesorios.

La situación es diferente si por alguna circunstancia el trabajador pensionado no hubiere hecho designación alguna o se presentare algún conflicto de intereses entre los posibles beneficiarios. En estos casos, las personas que estimen tener algún derecho a las prestaciones legales derivadas de cualquiera de los seguros establecidos, quedarán sujetas al resultado del juicio sucesorio que deberá abrirse ante el juez competente, quien determinará si el reclamante o reclamantes poseen algún derecho específico. La Ley Federal del Trabajo exime de este requisito a la viuda y a los hijos legítimos o naturales que hayan sido reconocidos por el trabajador en vida. Los demás quedarán sujetos al resultado de las actuaciones judiciales.

En suma, el régimen jurídico mexicano extiende el derecho de pensión, en caso de pérdida de la vida del trabajador pensionado, a los familiares o dependientes económicos en la forma y términos establecidos en la Ley del Seguro Social. De ahí la necesidad de que el pensionado cubra los requisitos legales establecidos en esta última Ley.

XI. SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO. PENSIÓN DE RETIRO

Para entender el mecanismo actual de la pensión de retiro y que ha sustituido a la anterior pensión de incapacidad y vejez en el régimen de pensiones mexicano, es necesario dar a conocer y analizar previamente al trabajador pensionado la reciente implantación de los sistemas de ahorro para el retiro de los trabajadores en general, pues, de otra manera no se comprendería en su valor jurídico la importancia que hoy tiene este tipo de pensión. Estos sistemas forman parte de la Ley promulgada al respecto y publicada en el *Diario Oficial de la Federación* de fecha 28 de mayo de 1996 y constituyen un cambio radical, en el campo de la protección a cualquier clase de trabajo, en el momento que el trabajador deja de actuar o cesar en la ocupación que hubiere tenido o a la cual se haya dedicado en su etapa de vida productiva, ya sea por necesidad fisiológica o incapacidad física, por la exigencia de un descanso o el otorgamiento de una nueva forma de jubilación.

La legislación sobre la materia es muy amplia al encontrarse relacionada con varias leyes y modernas instituciones; la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, la Ley que agrupa Instituciones Financieras y de Crédito, la Ley del Mercado de Valores y la Ley Federal de Protección al Consumidor, a las cuales se hará la referencia necesaria para una mejor comprensión de las normas protectoras del trabajo. Un conjunto de instituciones administradoras del fondo de retiro, que integra el trabajador, constituyen el complemento legislativo.

Este fondo de retiro lo maneja y vigila una comisión nacional con las siguientes facultades:

- Regular la operación de los sistemas de ahorro, fiscalizar los depósitos que hagan los trabajadores, atender la transmisión y administración de las cuotas correspondientes a cada trabajador en forma independiente y personal, informar a éste todo lo relacionado con sus depósitos y mantener permanente intercambio de información con aquellas dependencias de la administración pública federal (Secretaría del Trabajo, Secretaría de Hacienda, Instituto Mexicano del Seguro Social, etcétera) y las que tengan conexión con aspectos particulares de seguridad social.
- Expedir y dar amplia publicidad a las disposiciones de carácter general que deban conocer los trabajadores, relacionadas con el manejo de cuentas que lleven a cabo las instituciones de crédito o de seguros seleccionadas por el trabajador para el manejo de sus depósitos. La Comisión Nacional Bancaria y la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas vigilarán las operaciones que aquéllas realicen.
- Mantener actualizada una base nacional de datos para obtener y transmitir a los trabajadores, cuando éstos lo requieran, toda clase de información sobre el manejo de sus cuentas personales, inclusive la que corresponda a las dependencias públicas e instituciones que deban proporcionar cualquier informe adicional que los trabajadores requieran.
- Publicar reportes trimestrales con el propósito anterior, no sólo para que los interesados tengan conocimiento de la situación financiera de las administradoras, sino de la rentabilidad de las sociedades de inversión donde se hacen los depósitos.

- Crear un comité consultivo y de vigilancia que tenga como obligación atender las reclamaciones presentadas por los trabajadores u otras personas o instituciones relativas a la administración de los sistemas de ahorro.
- Realizar, a través de la Junta de Gobierno, todas las actividades administrativas y de representación que procedan.
- Incorporar a los sistemas de ahorro las aportaciones que los trabajadores hagan al IMSS y al Infonavit, las cuales formarán parte de subcuentas que se integrarán al ahorro.

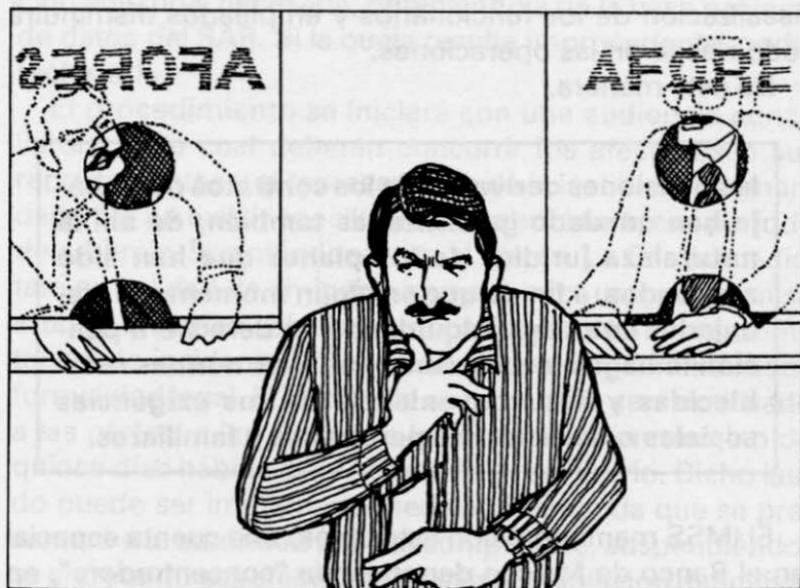
En disposiciones legales accesorias se reglamentan las funciones que dentro del comité de vigilancia corresponden al IMSS, al Fondo Nacional de la Vivienda (Infonavit), al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), a la Secretaría de Hacienda y al Banco de México. Con el objeto de prevenir situaciones de conflicto de intereses, este comité tiene facultades de investigación y de procedimiento en cualquier clase de quejas o reclamaciones.

1. *Sobre las Afores y Siefores*

El manejo y operación del Fondo de Retiro lo llevan a cabo unos organismos denominados Administradora del Fondo de Retiro (Afores) que forman parte de un selecto grupo de instituciones de crédito o de seguros, del cual cada trabajador puede seleccionar una administradora, cambiarla o...

... transferir sus depósitos de una a otra a su libre albedrío, quedando obligada la que haya sido seleccionada por el interesado a formar una cuenta individual del trabajador y dos subcuentas de la misma, correspondientes a las aportaciones del IMSS o del Infonavit, y en las que se ingresarán los sucesivos depósitos que hagan los patronos en beneficio de cada trabajador.

Estas Afores informarán bimestralmente el monto acumulado de las aportaciones en moneda nacional y de los intereses acumulables a cada cuenta y subcuenta. Informarán, asimismo, de las inversiones que hagan en beneficio de los cuentahabientes, a efecto de que éstos aprecien los



convenientes o inconvenientes de cada inversión y manifiesten aquello que a sus intereses convenga.

Se les denomina Siefores (Sociedades de Inversión del Fondo de Ahorro para el Retiro) a las sociedades independientes que tendrán a su cargo el manejo de las inversiones y rendirán, a su vez, informe de sus operaciones y resultados. Funcionan también bajo el control de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar).

Para garantía de los trabajadores, Afores y Siefores contarán con un capital mínimo íntegramente suscrito y pagado. Todo ello dará seguridad a las inversiones y protegerá el manejo del fondo de ahorro individual. La permanente fiscalización de los funcionarios y empleados disminuirá todo riesgo en las operaciones.

De esta manera,

las pensiones derivadas de los contratos de trabajo han quedado garantizadas también; de ahí la naturaleza jurídica de los planes que han sido aprobados, a fin de que en algún momento el trabajador que vaya adquiriendo su derecho a pensión lo haga efectivo conforme a las normas establecidas y a la conveniencia de sus exigencias sociales o necesidades personales y familiares.

El IMSS mantendrá con este objeto una cuenta especial en el Banco de México denominada "concentradora", en la cual deberán ser depositadas las cantidades correspon-

dientes a las cuotas obrero-patronales ordinarias, al SAR y al Estado, las correspondientes al seguro de vejez y las de seguros voluntarios.

2. Sobre los derechos del trabajador y las Afores

Los trabajadores titulares de la cuenta individual y las subcuentas respectivas, los beneficiarios, sus apoderados o los representantes sindicales podrán presentar cualquier queja o reclamación que tengan en contra de las instituciones que intervienen en el manejo del fondo de retiro, ya sea por conducto de los institutos que lleven a cabo los descuentos salariales y patronales, o por conducto de la Comisión Nacional, correspondiendo a esta última iniciar el procedimiento respectivo. La Comisión puede, asimismo, suplir la deficiencia de la queja y recabar la información adicional necesaria, obteniéndola de la base nacional de datos del SAR. Si la queja resulta improcedente, podrá rechazarla.

El procedimiento se iniciará con una audiencia conciliatoria, a la cual deberán concurrir los afectados o sus representantes y el representante de la institución demandada. De no existir conciliación, se abrirá un breve periodo de arbitraje, levantándose acta al efecto. La Comisión dictará en calidad de amigable componedor un compromiso arbitral a verdad sabida y en conciencia. No habrá tramitación de incidentes y las resoluciones carecerán de toda formalidad legal. El laudo que se pronuncie será notificado a las partes, a las cuales se les concederá un término de quince días hábiles para aceptarlo o rechazarlo. Dicho laudo puede ser impugnado mediante demanda que se presentará a la autoridad judicial competente, suspendiéndose entretanto sus efectos hasta existir resolución definitiva. El incumplimiento por parte de las instituciones de crédito

o las administradoras del fondo, así como las faltas en que incurran, serán motivo de sanción administrativa.

El Sistema de Ahorro para el Retiro, como podrá apreciarse por lo expuesto, ha dado otro sentido legal al pago de las pensiones jubilatorias conforme se indicará en la sección siguiente del presente análisis; de ahí la importancia de que el trabajador y sus beneficiarios conozcan en lo esencial el manejo del fondo de ahorro para el retiro una vez alcanzado el derecho a disfrutar de dichas pensiones.

En consecuencia, instituciones y autoridades administrativas o judiciales están obligadas a tomar en cuenta las disposiciones legales del SAR, no sólo para la protección completa de las aportaciones personales, patronales y del Estado que serán en lo futuro abonadas en las cuentas y subcuentas personales de cada trabajador, amén de los intereses respectivos y de las sumas con las que voluntariamente éstos incrementen sus fondos. Cuentas y subcuentas, se insiste, de cuyo monto deberán estar permanentemente informados para conocimiento de su futuro derecho de pensión. No debe olvidarse tampoco su derecho de exigir a las empresas administradoras de sus depósitos cualquier informe o aclaración que requieran.

XII. SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

La nueva Ley del Seguro Social modificó de modo sustancial el régimen de pensiones y jubilaciones en los ramos de cesantía y vejez. Se aclara, sin embargo, que el pago

de las pensiones y jubilaciones que en la actualidad están percibiendo los trabajadores que han obtenido este derecho, continuará vigente en los términos del régimen anterior, al así proceder por disposición constitucional.

En lo futuro, las cotizaciones obrero-patronales, al igual que las aportaciones del Estado destinadas a esta finalidad, quedarán incorporadas al seguro de retiro, ya sea por cesantía en edad avanzada o por vejez, seguro que formará parte de una subcuenta del fondo de retiro para el ahorro de los trabajadores en general. Con base en esta Ley, el trabajador podrá recibir, en lugar de una pensión, el pago de una renta vitalicia.

Los riesgos protegidos por este seguro en la legislación vigente son el retiro, la cesantía y la vejez de los trabajadores asegurados, así como la muerte de los pensionados, en los términos y con las modalidades previstas por el Seguro Social.

Lo anterior debido al hecho de que el otorgamiento de las prestaciones requiere de periodos de espera medidos en semanas de cotización, conforme se indica en las disposiciones relativas a cada ramo amparado. Las semanas de cotización amparadas por certificados de incapacidad médica para el trabajo, expedidos o reconocidos por el IMSS, serán consideradas para el otorgamiento de la pensión garantizada que corresponda, esto es, para cubrir periodos de no cotización.

En relación con el ramo de cesantía en edad avanzada, éste opera en casos en los que el trabajador quede privado de trabajo remunerado después de los sesenta años; para gozar de la pensión que le corresponda, el trabajador debe haber cotizado 1250 semanas.

Al no reunir el número de semanas de cotización, podrá retirar el saldo de su cuenta individual de retiro en una sola exhibición, o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el trabajador ha cotizado durante 750 semanas, tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades o maternidad correspondientes.



La contingencia consistente en la cesantía obliga al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- pensión;
- asistencia médica;
- asignaciones familiares, y
- ayuda asistencial.

El derecho al goce de la pensión de cesantía comenzará desde el día que el trabajador cumpla con los requisitos señalados en la Ley, siempre que solicite el otorgamiento de la pensión y acredite haber quedado privado de trabajo (si no fue recibido en el IMSS el aviso de baja). El trabajador que reúna los requisitos establecidos podrá disponer de su cuenta individual de retiro con el objeto de disfrutar de dicha pensión de cesantía. Para tal propósito podrá optar por cualquiera de las siguientes alternativas:

- Contratar con la institución de seguros que hubiese elegido, una renta vitalicia que se actualizará anualmente en febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.
- Mantener el saldo de su cuenta individual en una Afore y efectuar, con cargo a éste, retiros programados.

Ambos supuestos se sujetarán a la Ley y conforme a las reglas de carácter general que expida la Consar (artículos 152-160).

El trabajador que optare por la última alternativa podrá en cualquier momento contratar con la Afore una renta vitalicia de acuerdo con la primera alternativa. No podrá, sin embargo, optar por otra alternativa si la renta vitalicia a convertirse fuera inferior a la pensión garantizada.

El trabajador en cambio podrá pensionarse antes de cumplir la edad establecida (60 años) siempre y cuando la pensión calculada en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del 30% de la pensión garantizada. Una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en su cuenta individual de retiro, en una o varias exhibiciones, pero únicamente si la pensión que se le otorgue es superior en más del 30% al importe de la pensión garantizada una vez cubierta la prima de sobrevivencia destinada a sus beneficiarios.

La disposición de la cuenta de retiro, así como los rendimientos de la misma, estará exenta del pago de contribuciones. Lo anterior es aplicable al ramo de vejez. Este ramo da derecho a la obtención de las mismas prestaciones del ramo de cesantía en edad avanzada. Para tener derecho a la pensión de vejez, se requiere que el trabajador haya cumplido con el pago de 1250 cotizaciones semanales. Si el trabajador tiene la edad legal, pero menor número de cotizaciones, podrá retirar igualmente del saldo de su cuenta individual de retiro, en una sola exhibición, lo que tenga acumulado o, si lo prefiere, seguir cotizando hasta reunir las semanas de cotización apuntadas. Si el trabajador sólo tiene cotizadas 760 semanas, tendrá derecho a las prestaciones en especie.

El otorgamiento de la pensión de vejez podrá llevarse a cabo a solicitud expresa y se le cubrirá a partir de la fecha en que hubiere dejado de trabajar y haya cumplido con los requisitos legales.

Si el trabajador reúne todos los requisitos podrá disponer, de su cuenta individual de retiro, los recursos económicos necesarios para obtener la pensión de vejez. Las alternativas que se le conceden en la Ley son iguales a las señaladas para la pensión de cesantía (artículos 161 a 164).

La Ley ha establecido una pensión garantizada que es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos de cesantía o vejez, siendo su monto mensual equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal a partir del momento en que se hubiere fijado este último, de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y según las determinaciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos o de las comisiones regionales. La cantidad que se deba pagar se actualizará anualmente en febrero, de acuerdo al Índice Nacional de Precios al Consumidor, a efecto de garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.



El trabajador cuyos recursos acumulados en su cuenta individual resulten insuficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado que le asegure el disfrute de una pensión garantizada y la adquisición de un seguro de sobrevivencia para su familia o dependientes económicos recibirá, del gobierno federal, una aportación complementaria. En este caso, se deberá otorgar una pensión decorosa y conforme al sistema de retiros programados puestos en ejecución por el SAR. El gobierno federal, con recursos propios complementarios a los de la cuenta individual correspondiente, cubrirá la pensión garantizada por conducto del IMSS. Para obtener este derecho deberá formular la solicitud que proceda y acreditarlo. Por su parte, la Afore con la cual haya contratado el manejo de los depósitos hechos en su cuenta individual de retiro, estará obligada a proporcionar la información que el IMSS le requiera para este efecto. Agotados los recursos de la cuenta individual, la Afore notificará este hecho con la finalidad de que el IMSS continúe otorgando el importe de la pensión mínima garantizada en la propia Ley. Una vez agotados los recursos, la pensión será cubierta directamente por esta institución con los aportes que para tal efecto le debe proporcionar el gobierno federal (artículos 170 a 173).

Se suspenderá el pago de la pensión garantizada cuando el trabajador reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio, pero el trabajador que disfrute de una pensión de cesantía o vejez, no podrá recibir, bajo ningún concepto, otra de igual naturaleza. La pensión que derive del seguro de sobrevivencia se entregará a los beneficiarios del trabajador que fallezca, aun cuando éstos estén gozando de otra pensión de cualquier naturaleza (las contractuales, por ejemplo).

XIII. RECURSO DE INCONFORMIDAD. PROCEDIMIENTO

Los aspectos relacionados con los tres grupos de pensión a los que se ha hecho referencia, que sean motivo de inconformidad por parte de los pensionados o jubilados, ya sea por incumplimiento de las autoridades del IMSS respecto de las disposiciones legales; por irregularidades en que incurran funcionarios o empleados; por controversia de opinión en la aplicación de los postulados que se estimen violados, pueden ser recurridos conforme a un procedimiento administrativo establecido en un reglamento especial, que norma los pasos a seguir para obtener una solución a quejas o reclamaciones que afecten el interés del trabajador. La Ley señala, por lo mismo, que es obligación de la institución atender, con el comedimiento posible, cualquier alteración a sus derechos o la prestación de los servicios.

Los consejos técnicos y consultivos regionales deberán atender quejas y reclamaciones presentadas por los trabajadores, sus beneficiarios o dependientes económicos, según sea el caso; abrir una investigación y proceder conforme a reglas prácticas y sencillas incluidas en el reglamento en cuestión. El procedimiento para el trámite de los conflictos se divide en tres etapas: una propiamente de instrucción, o sea, el conocimiento de la reclamación presentada; otra de investigación y una más de resolución.

Cualquier reclamación deberá ser presentada en la delegación o subdelegación donde esté registrado el trabajador. El escrito que la contenga debe incluir los siguientes datos:

- Nombre y firma del recurrente, domicilio para oír notificaciones, número de su registro patronal o de seguridad social.



- Acto que impugna, la fecha de notificación de éste y autoridad contra la cual se presenta la impugnación.
- Hecho que da lugar a la impugnación, presentado en los términos más claros que sea posible.
- Agravios que le cause el acto impugnado.
- Nombre o razón social del patrono o, en su caso, del sindicato de trabajadores, titular del contrato colectivo de trabajo, así como el domicilio en donde puedan ser notificados para los casos previstos en el artículo 7o. del Reglamento.
- Pruebas que se ofrezcan relacionadas con el acto impugnado. De ser necesaria una aclaración respecto a lo reclamado, el secretario del consejo prevendrá al recurrente, por una sola vez, para que corrija el escrito de acuerdo con las fracciones anteriores.

El promovente acompañará al escrito:

- El documento en que conste el acto impugnado.
- Documentos que acrediten su personalidad con apego a las reglas de derecho común, o cuando actúe en nombre de otro o de persona moral.
- Constancia de notificación del acto impugnado, excepto cuando el promovente declare, bajo protesta de decir verdad, que no recibió la misma.
- Las pruebas documentales que ofrezca. De no obrar éstas en su poder, señalará el lugar o archivo donde se ubiquen, identificando, con la mayor precisión, dichos documentos. Bastará para ello que acompañe la copia de la solicitud de expedición con sello de recibida por la autoridad que tenga en su poder los documentos, para tenerlos por ofrecidos como prueba.

El recurso es improcedente:

- Cuando se haga valer contra actos administrativos que no afecten el interés jurídico del recurrente.
- Cuando se trate de soluciones dictadas en recursos administrativos o en cumplimiento de sentencias, laudos o de aquellas que hayan sido impugnadas ante el Tribunal Fiscal de la Federación.
- Cuando los actos sean materia de otro recurso o juicio pendiente de resolución.
- Cuando se hayan consentido o sean conexos a otro juicio.
- Que se trate de una revocación.

Procede el sobreseimiento del recurso:

- Por desistimiento expreso del recurrente.

- Cuando durante el procedimiento sobrevenga una causal de improcedencia.
- En caso de muerte del recurrente.

Admitido el recurso, la autoridad solicitará informes y las pruebas presentadas se desahogarán en los términos del derecho común. El consejo tendrá, en todo tiempo, la facultad de decretar diligencias para mejor proveer en el caso de considerar que los elementos probatorios aportados sean insuficientes. Desahogadas las pruebas, el secretario formulará un proyecto de resolución. Las resoluciones que pongan fin al recurso se dictarán por unanimidad o mayoría de votos del consejo. La resolución no se sujetará a regla especial alguna. Los consejeros inconformes podrán formular voto razonado.

El acuerdo que apruebe el proyecto tendrá el carácter de resolución y se notificará a las partes. De modificarse el proyecto, se tendrá que formular otro en los términos acordados en la discusión respectiva. El presidente del consejo podrá vetar el proyecto de resolución cuando éste implique inobservancias legales. Las resoluciones que pongan fin al recurso serán notificadas dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la firma respectiva y se ejecutarán en el término de quince días, salvo el caso de ampliarse el plazo, por estar pendiente algún convenio. Todas las resoluciones dictadas por el consejo admiten revocación. La ejecución podrá suspenderse mediante solicitud, en los términos del Código Fiscal de la Federación.

Se ha criticado el hecho del carácter administrativo del recurso de inconformidad, debido a dos circunstancias: la primera, que el procedimiento es en ocasiones moroso y su tramitación muy lenta por el acopio y examen de pruebas, lo cual alarga el término de la instrucción. Es lógico que la autoridad busque justificar su conducta o que la

naturaleza de las infracciones carezca de la importancia jurídica que el recurrente pretende. Esto trae como consecuencia que el afectado se vea imposibilitado de una acción más rápida en lo tocante a dirimir su derecho.

La segunda circunstancia atañe al hecho de que si el laudo emitido es contrario al interés del recurrente, puede entonces presentar una demanda ante el Tribunal Fiscal de la Federación o impugnarlo por la vía de amparo, quedando obligado a esperar nuevo término de instrucción y resultado de la sentencia que se dicte. Cabe aclarar que, según estadísticas revisadas en relación con este recurso, la mayoría de los recurrentes aceptan la resolución administrativa del IMSS, al ajustarse los miembros de los consejos a criterios legales muy estrictos.

XIV. PENSIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y PENSIONES MILITARES

Los empleados públicos al servicio de los poderes federales de la nación, rigen su relación de trabajo con apoyo en disposiciones especiales derivadas de la Constitución Política. Esta relación de trabajo está regulada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional. El capítulo VIII de dicha Ley ha sido titulado "De la Jubilación y de las pensiones de vejez, invalidez y muerte" (artículos 63 a 94) en el cual se establecen las siguientes reglas:

- 1a. El derecho a las pensiones de cualquier naturaleza nace cuando el trabajador o sus familiares derechohabientes se encuentren en los supuestos consignados por la Ley aludida.

- 2a. Durante el periodo de tramitación de la solicitud de pensión o jubilación el trabajador percibirá un pago provisional, por resultar necesario que las dependencias federales, en las cuales el empleado haya prestado servicios, expidan las constancias y certificados que el Instituto de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE) exija y, asimismo, envíen los expedientes personales del empleado solicitante, a fin de que sean revisados para la comprobación de tales servicios.
- 3a. Es compatible el disfrute de dos pensiones cuando una de ellas se otorgue con base en el derecho que se origine por el carácter de familiar que tiene la esposa o el esposo o el derechohabiente. La edad y el parentesco de los derechohabientes se acreditará en los términos de la legislación civil; la dependencia económica se acreditará mediante información testimonial expuesta ante la autoridad judicial en vía de jurisdicción voluntaria. De presentarse documentos u otros medios de identificación o de justificación del derecho de pensión, el instituto podrá exigir la práctica de cualquier examen o diligencia que a su juicio resulte indispensable. En caso de conducta delictuosa, hará la denuncia que proceda ante el Ministerio Público.
- 4a. El trabajador deberá cubrir al instituto las cantidades (cuotas) que éste fije, las cuales serán proporcionales al sueldo que perciba el trabajador, a efecto de que pueda disfrutar de la pensión en cuanto adquiera el derecho a obtenerla y recibir el pago correspondiente. En caso de fallecimiento, sus derechohabientes tendrán igual obligación y, en caso de existir un adeudo pendiente de pago, se deducirá su importe de la pensión que reciban. Estos adeudos

pueden provenir de préstamos a corto plazo, préstamos hipotecarios o habilitaciones económicas distintas hechas al trabajador.

- 5a. Es nula toda enajenación, cesión o gravamen de las pensiones devengadas o futuras. Serán inembargables y sólo podrán ser afectadas para hacer efectivas obligaciones contraídas por el trabajador.
- 6a. Al trabajador que tenga derecho a una pensión por invalidez y le corresponda otra por vejez, sólo se le otorgará una sola de ellas, de preferencia, la que sea mayor en dinero.
- 7a. Es incompatible el derecho a pensión o jubilación con cualquier otro cargo, empleo o comisión remunerados por otra u otras entidades públicas, salvo en casos específicos señalados por la propia Ley. De ocurrir esto, el trabajador deberá renunciar a la pensión o al cargo o empleo.

Tienen derecho a la jubilación los trabajadores que hayan prestado servicios a las entidades públicas federales por más de treinta años efectivos (contados en meses y años hábiles y sin interrupciones) que, además, hayan cumplido cincuenta y cinco años de edad (en algunos casos de excepción se reduce esta edad).

La jubilación otorga el derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% de un sueldo que regula la Ley de Sueldos, de acuerdo a las circunstancias económicas del presupuesto federal y que hoy se encuentra sujeta a la percepción equivalente a un determinado número de salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal. Ha variado

su importe también cuando la autoridad ha aprobado un aumento sujeto, asimismo, a regulaciones económicas o al Índice Nacional de Precios al Consumidor.

La pensión de vejez es otorgada al trabajador que cumpla cincuenta y cinco años de edad y haya prestado quince años de servicios, por lo menos (a los profesores se les ha admitido un periodo menor).

Dos características influyen en el pago del monto de la pensión: por un lado, no se computarizan periodos de servicios prestados en dos o más empleos, sino aquél en el cual el futuro pensionado haya tenido el carácter de trabajador de base. Si ha desempeñado otra clase de empleo,



esto no cuenta para el cómputo legal correspondiente. En estos casos, cuando ha existido reclamo, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el criterio de que la Secretaría de Hacienda está facultada para decidir el cómputo del tiempo de servicios que, a su juicio, proceda tomar en consideración. A los veteranos de la Revolución, por ejemplo, se les toman al doble el número de años de servicios que hubieren prestado a la Federación.

La pensión por invalidez se otorga a los trabajadores que se inhabilitan física o mentalmente, por causas ajenas al desempeño del empleo, cuando hayan prestado servicios y cubierto al instituto cuotas durante quince años.

El derecho de la pensión empieza a partir de la fecha en que el trabajador quede inhabilitado para la realización de un trabajo de cualquier naturaleza. El pago de la pensión de invalidez, al igual que el pago de la pensión de vejez, queda sujeto al valor fijado en una tabla especial (artículo 7o.), en la cual se indica el porcentaje que corresponde al trabajador de acuerdo al importe del último salario percibido. No se concede pensión cuando el estado de invalidez es consecuencia intencional del trabajador, o cuando es resultado de algún delito cometido por él, o cuando la incapacidad que padezca sea anterior al nombramiento.

El trabajador debe llenar los siguientes requisitos: formular una solicitud en la que se expliquen los motivos de la invalidez, exhibir el dictamen de uno de los médicos que deben intervenir para determinar su estado físico o someterse al examen de los médicos del instituto; en caso de desacuerdo, se nombrará un tercero cuya decisión será

inapelable. La pensión puede suspenderse si el pensionista por invalidez obtiene otro empleo, o cuando se niegue a desempeñar una actividad, compatible con su incapacidad, sugerida por la dependencia de la administración pública que pueda emplearlo.

La muerte del trabajador, por causas ajenas al servicio, o del pensionado, por cualquier motivo, otorga a la esposa, concubina e hijos, legítimos o naturales, el beneficio de una pensión para cada caso personal o para la distribución de su importe en los términos que la Ley determina. Dicha pensión puede ser igual, en su inicio, al importe del último salario percibido y se extiende hasta el término de cinco años a partir de la defunción; después de este período, se disminuirá al 50% y será vitalicia en el caso de la esposa o hasta la mayoría de edad de los hijos. En la actualidad el esposo tiene iguales derechos. En el caso de muerte del trabajador jubilado sólo se cubrirá el importe de un 80%, disminuyéndose éste en un 10% cada año hasta los cinco años posteriores al fallecimiento.

En cuanto a los haberes de retiro, pensiones y compensaciones del personal militar, la Ley del Instituto de Seguridad para las Fuerzas Armadas Mexicanas, en su capítulo segundo (artículos 19 a 56) establece las causas de retiro del personal militar y los haberes que corresponden a cada soldado u oficial del Ejército, la Aviación o la Armada nacionales. Estos haberes varían según el grado del miembro de nuestras Fuerzas Armadas o su carácter de pertenecer a la tropa (soldado raso) y al número de años de servicios que no pueden ser inferiores a veinte. Se han constituido el Fondo de Trabajo, el Fondo de Ahorro para el Retiro y el Seguro de Vida Militar, manejados por el Banco del Ejército. De su capital se cubren los haberes y pensiones correspondientes, gastos de defunción y compensación a la viuda o a los hijos cuando fallece algún miembro de las Fuerzas Armadas.

BIBLIOGRAFÍA

- ARCE CANO, Gustavo, *Los seguros sociales en México*, 3a. ed., México, Porrúa, 1987.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Elementos del derecho procesal del trabajo*, México, Esfinge, 1994.
- CUEVA, Mario de la, *Instituciones. Historia y principios del derecho mexicano del trabajo*, Buenos Aires, Ediciones del Instituto Juan B. Alberat.
- BUEN LOZANO, Néstor de, *Jornada de trabajo y descanso y remuneraciones*, Editorial Porrúa, 1995.
- FRIEDMAN, George y NAVILLE, Pierre, *Tratado de sociología del trabajo*, trad. Julieta Campos, México, Fondo de Cultura Económica, 1963.
- GUERRERO, Euquerio, *Relaciones laborales*, México, Porrúa, 1957.
- LARA, Leoncio, *La administración pública del trabajo en México*, México, Ediciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1994.

Derechos del pensionado y del jubilado, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, se terminó de imprimir el 14 de julio de 2000 en los talleres de Formación Gráfica, S. A. de C. V. En la edición se empleó papel cultural 57 x 87 de 37 kg. para las páginas interiores y cartulina couché de 162 kg. para los forros. Consta de 2000 ejemplares.



¿Qué es el derecho?

Lenguaje y derecho

Arrendador

Arrendatario

Campesinos

Consumidor

Contribuyentes

Creyentes

Detenidos y sujetos
a proceso

Enfermo mental

Extranjeros

Hombre y mujer
divorciados

Homosexuales

Inmigrantes

Internos del sistema
penitenciario mexicano

Medio ambiente

Menores trabajadores

Mujeres trabajadoras

Niños

Padres e hijos

Patrones

Pensionado y jubilado

Personal de la salud

Personas con SIDA

Propietario

Trabajador asalariado

Trabajador de confianza

Trabajadores domésticos

Usuarios de la banca

Usuarios de los servicios
de salud

ISBN 968-36-8241-3



1940-2000

60

años