

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION



**ALGUNOS ASPECTOS IMPORTANTES DE LOS PLANES DE
JUBILACION POR VEJEZ EN MEXICO Y OTROS PAISES**

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

**QUE EN OPCION AL GRADO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

P R E S E N T A N

FRANCISCO GALICIA FRIAS

ALEJANDRO GARCIA ORTIZ

DIRECTOR DEL SEMINARIO: L.A. GUILLERMO DE LA FUENTE

MEXICO, D. F.

1984



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE GENERAL

Página

INTRODUCCION		3
CAP. 1	JUBILACION	
	1.1 Concepto de Jubilación y antecedentes históricos.	6
	1.2 Algunos de sus aspectos más importantes.	15
CAP. 2	Interpretación y funcionamiento de las pensiones derivadas por jubilación para los empleados afiliados a las instituciones de seguridad social de México.	
	2.1 Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.)	23
	2.2 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores al servicio del Estado (I.S.S.S.T.E.).	33
CAP. 3	Planes de Jubilación por vejez establecidos por Instituciones de Seguridad Social en algunos Países (Sudamericanos, Altamente Industrializados y Socialistas).	40
CAP. 4	Planes de Jubilación por vejez en empresas del sector Público y Privado.	45
CONCLUSIONES		56
BIBLIOGRAFIA		57

H I P O T E S I S

- LAS EMPRESAS PUBLICAS EN MEXICO OFRECEN MEJORES PRESTACIONES Y BENEFICIOS AL TRABAJADOR EN SUS PLANES DE JUBILACION POR VEJEZ, QUE LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO.

- LOS PLANES DE PENSION ESTABLECIDOS POR LA LEY DEL I.M.S.S. E I.S.S.S.T.E., PARA JUBILADOS POR VEJEZ OFRECEN MAYORES PRESTACIONES Y BENEFICIOS AL JUBILADO EN COMPARACION CON LOS PLANES INSTITUCIONALES QUE FUNCIONAN EN OTROS PAISES.

INTRODUCCION

Tratando de conocer la situación que guarda nuestro país en materia de planes de jubilación por vejez respecto a los propios de ciertos países dentro de sus instituciones de seguridad social, hemos desarrollado en nuestro estudio un cuadro comparativo con información suficiente para comprobar mediante un caso hipotético la posición respecto a beneficios y prestaciones para el jubilado, se tienen las instituciones de seguridad social en México frente a la muestra de países que operan planes de jubilación similares.

También nació nuestra inquietud por investigar la competitividad que tienen los planes de jubilación y que ofrecen a sus empleados las instituciones del sector público y privado considerando que este tipo de planes son adicionales o complementarios al Instituto Mexicano del Seguro Social según sea el caso de la empresa que lo otorga.

Todo ello nos llevó a una investigación con la mayor objetividad posible, que si bien, cumplió óptimamente con los objetivos iniciales, dejó inquietantes temas que tratar en futuras investigaciones, tal es el caso de los planes de jubilación por invalidez que otorgan algunas instituciones del sector público y privado y que están sujetos a una multitud de variables o condicionantes.

En más de alguna ocasión todos nosotros hemos sentido la necesidad de planear y fijar objetivos en nuestra vida personal y familiar pero raras veces lo hacemos pensando en un fenómeno natural llamado "vejez", tal vez por que a muchos nos asusta la idea de vernos en ella, con todas sus implicaciones positivas, y negativas para algunos.

Desde luego que en todos los tipos de sociedad humana las personas sobrepasaron la edad de su mejor desempeño en muchas tareas, la edad en que rindieron el máximo de utilidad a la comunidad o a sus propias familias y grupos de trabajo, dicho en otra manera, la vida misma no tiene la misma frecuencia e intensidad, sino que la energía humana se gasta y merma cada período de tiempo, reduciendo la actividad productiva del individuo, y así el ciclo productivo -

del esfuerzo humano se cierra frecuentemente antes de que se extinga la vida. Pero sólo en épocas relativamente recientes se incrementó mucho la proporción que estas personas constituyen dentro de la población total y dicho aumento ha sido relativamente súbito, quizá una de las variables más definitivas viene a ser el aumento de la esperanza de vida en el hombre a nivel mundial, derivado del avance de la medicina en la salud.

Aunque dista de ser nueva la idea de que a medida que las personas envejecen deben trabajar menos, no es sino en un período muy reciente de la historia humana que han cristalizado en las disposiciones institucionales para la jubilación, los preceptos rígidos sobre los derechos que debe mantener toda persona que cumpliendo con una obligación social, agotó su vida de trabajo al servicio de la sociedad y ha sido vencido por los años, por lo cual la misma, recompensará ese esfuerzo, asegurando una vejez libre de trastornos económicos, procurando que su vida pasiva mantenga una situación equivalente al período activo de trabajo.

En la actualidad dentro de nuestro país como en algunos otros del mundo existen instituciones oficiales (I.M.S.S., ISSSTE) encargados de aplicar los beneficios de las pensiones a los empleados que han llegado a obtener los requisitos marcados por los reglamentos de estos organismos para ser jubilados, por otra parte independientemente y sin contraponer a lo anterior, algunas empresas privadas y públicas (organismos descentralizados y empresas paraestatales), dada su solvencia económica; sus políticas de prestaciones al personal y logros contractuales de sus sindicatos, han creado planes de pensión bastante hostentosos que colocan a sus empleados jubilados en situaciones privilegiadas, llegando a devengar mayores ingresos que sus propios compañeros de trabajo aún activos. No tratamos de criticar ni justificar éstas situaciones, solo mencionarmos para consideraciones en Capítulos posteriores. Así también adentrar al lector en la filosofía que sirvió de base a nuestra sociedad moderna en la implementación de planes institucionales y privados de pensiones para los empleados jubilados dentro y fuera de nuestro país, para lo cual en el Capítulo correspondiente des -

cribiremos antecedentes, definiciones y el funcionamiento de nuestra materia de estudio a nivel mundial, comparando y enfatizando - en la situación que prevalece en México.

CAPITULO I

1.1 CONCEPTO DE JUBILACION Y ANTECEDENTES HISTORICOS.

Nuestro primer problema es buscar la terminología de los enunciados y los conceptos o definiciones doctrinarias que se han dado a través del tiempo por los diferentes autores que han tratado lo que se relaciona con el tema que desarrollaremos.

LA JUBILACION.- El vocablo jubilación, de acuerdo con su aceptación gramatical proviene del latín Iubilatio y significa acción y efecto de jubilarse. A su vez, jubilar proviene del latín iubilare que significa eximir del servicio por razón de ancianidad, imposibilidad física a la persona que desempeña o ha desempeñado algún cargo, señalándole pensión vitalicia en recompensa a los servicios prestados. Por extensión, dispensar a una persona, por razón de su edad o decrepitud, de ejercicios o cuidados que practicava o le incumbían, desechar por inutilidad una cosa y no servirse más de ella; conseguir la jubilación, venir a menos, abandonarse. (1)

De entre todas las diversas definiciones que han sido elaboradas por eminentes juristas, procederemos a citar las siguientes:

Según J. Escriche, jubilación es la relevación del trabajo a cargo de algún empleo conservado al que lo tenía los honores y el sueldo en todo o en parte. (2)

Al respecto Rafael Bielsa nos dice: "La jubilación consiste en la continuación por parte del estado, de la remuneración correspondiente al funcionario que cesó en el ejercicio de sus funciones por inhabilidad o incapacidad física, habiéndose cumplido las condiciones legales -y continúa diciendo- la jubilación desde el punto de vista jurídico puede considerarse como un accesorio del sueldo, por cuanto sus caracteres esenciales con la asignación fija, periódica y proporcional al salario". (3)

Otra opinión sobre el particular es la de Paris Eguilloz, el cual afirma que "la jubilación es un acto unilateral de concesión del Estado y que es un derecho que la ley otorga esencialmente al individuo que presta sus servicios para que separado de la función que

venía desempeñando, por haber cumplido las condiciones y requisitos que la misma establece, continúa percibiendo durante su vida, una cantidad periódica de dinero". (4)

Por nuestra parte, y a sabiendas del riesgo que corremos, no eludimos emitir nuestro concepto.

La jubilación es una parte de la previsión social, que tiene por objeto asegurar el retiro del hombre que trabaja, procurando que en su vida pasiva mantenga una situación equivalente a la que tenía en la vida activa, después de acrecentar con su trabajo la riqueza común.

Con la siguiente definición trataremos de hacer un breve análisis de nuestro concepto. Hemos dicho que la jubilación es una parte de la previsión social, con ello queremos determinar el género, o sea que la jubilación participa de los caracteres y fundamentos de la previsión social.

Que tiene por objeto asegurar el retiro del hombre que trabaja. El trabajo humano, digno y eficaz, se ha convertido en título de honor de todo hombre. El trabajo, merced al cual se ha construído el pasado y el presente de la sociedad humana y se seguirá edificando el futuro de la misma, o sea la historia y la vida social están construídas con el trabajo de los hombres; por esto mismo el trabajo ha sido elevado a la categoría de obligación humana.

"El hombre tiene el deber, pero tiene igualmente el derecho a trabajar, porque el trabajo es la fuente para satisfacer las necesidades humanas; el trabajo es un deber social". (5) Y la sociedad no es una creación artificial de los hombres, no es un agrupamiento en el que cada persona deba perseguir, sin consideración a los demás, su propio interés, sino un organismo natural, cuyas leyes primordiales son la ayuda, la solidaridad y la cooperación; la sociedad debe exigir hombres que trabajen, pero a cambio de su trabajo, les ha de asegurar el presente y futuro". (6)

Por esto, el hombre que cumplió con su deber social, que agotó su vida de trabajo al servicio de la sociedad y ha sido vencido por

los años; a ese hombre le asiste la razón y la justicia, se ha hecho merecedor a la jubilación, y éste es su objeto. Y eso es lo que hemos querido decir con su retiro; merecidamente, con justicia, con razón.

Y procurando que en su vida pasiva mantenga una situación equivalente a la que tenía en la vida activa. Si el trabajo es un deber y una necesidad de la persona humana; debe ser además, la fuente de la que broten los bienes de la vida no se acaba cuando se agota la energía, ni cuando aquel hombre ha cumplido con su deber social sino que se prolonga después de haber servido a la sociedad. Se debe procurar que el hombre satisfaga sus necesidades en la vida pasiva igualmente que en la activa, puesto que ambas son vida.

Después de acrecentar con su trabajo la riqueza común. No podemos aspirar a disfrutar de la jubilación, sin antes haber agotado, o consumido en parte, nuestras energías impulsando el progreso general, o sea, sólo el trabajo nos puede conducir al derecho de la jubilación.

ANTECEDENTES HISTORICOS

El claro conocimiento de un hecho histórico, cuando se quiere hacer un trabajo de investigación, supone el conocimiento histórico y científico de las circunstancias en las que se motivó dicho hecho. De ahí que el punto de arranque de este capítulo, tenga que ser forzosamente recordar en un bosquejo, cual era la situación histórica y la aparición de los sistemas de jubilaciones y pensiones.

Góñi Moreno señala como primeros antecedentes la creación de los Montepíos Españoles (7), que fueron creados con el fin de amparar a las viudas, huérfanos y más tarde ampliaron sus beneficios a los casos de invalidez y vejez. El primer caso fue el de el Montepío Militar creado en el año de 1761, dos años después fue creado el Montepío Civil de Justicia, formado por los consejeros, Magistrados y Empleados de la Administración de ese organismo.

En Francia, las pensiones dependían a facultades discrecionales -

del monarca, como se observó en la Proclama Real del 22 de agosto de 1790, en las postrimerías del Reinado de Luis XVI, la cual establecida que "el Estado debe compensar su importancia y duración merezcan este testimonio de reconocimiento". (8)

Carlos García Oviedo al respecto nos comenta que "El seguro de vejez que, con el de accidentes de trabajo es el más destacado de los Seguros Sociales, ya que la previsión de invalidez por los -- años, con el desamparo muchas veces o, en todo caso, con la carga en el presupuesto familiar que esta situación lleva aparejada, es lo que más viva se ofrece en el espíritu de las gentes y lo que mayores y más justificadas despierta". (9)

El autor antes citado menciona que antes de la primera guerra mundial ya tenía establecido este beneficio, bajo la denominación de retiro obrero, Alemania, Inglaterra, Francia y Suecia; que posteriormente lo adoptaron Yugoslavia, España, Portugal, Italia, Bélgica y Checoslovaquia. Este sistema fue organizado a la base facultativa, régimen que se conoce como el de libertad subsidiada en la cual el Estado, fundamentalmente se obliga a bonificar la cuota del obrero; Alemania alteró el sistema imponiéndola obligatoriedad como se ve en su Ley de 22 de Junio de 1899, sistema mediante el cual se abstuvieron de adoptar los demás países, temerosos de que los obreros, mal avenidos a cotizaciones periódicas se adhieran al sistema; obligación de los obreros, sólo es admisible cuando las circunstancias económicas de éstos lo permitan; es aquí en donde se encuentra la fundamentación de que la pensión jubilatoria debe ser un beneficio a favor del trabajador y a cargo del patrón, puesto que así lo consideraron en principio las naciones que instituyeron el seguro de vejez, tal y como aparece de los datos contenidos en el libro del maestro Carlos García Oviedo, quien advierte que; "Tal vez una mayor simplificación de la Técnica y maquinaria del seguro y la estimación de la vejez obrera como carga de la industria, con la consiguiente exclusión del trabajador en el sostenimiento del sistema entrañe en sí mismo un sentir más acorde con el régimen general de asistencia para los trabajadores que han visto pasar sus mejores años de productividad y solo aguardan para su ve

jez, la tranquilidad de disfrutar de una vida acorde con su calidad de persona humana".

Ahora bien, con los datos anteriormente citados aparece por demás evidente que el concepto de jubilación y pensión tuvo como antecedente el llamado "Seguro de Vejez" y "Pensión de Retiro", cuyos -- orígenes derivaron del derecho reconocido a los Empleados Públicos a continuar recibiendo un emolumento determinado al cesar en sus -- funciones activas; esto es, asegurar fundamentalmente el digno retiro del trabajador y procurar que éste mantenga la pasividad una situación equivalente a la alcanzada en el trabajo, después de -- acrecentar a lo largo de su existencia la riqueza no sólo del patrono, sino de la comunidad.

En Alemania con la doctrina de Bismark, se propone en crear a la -- previsión-social como un sistema perfectamente bien definido y con ese objeto se crean varias instituciones y así son los trabajado -- res Alemanes los primeros en ser asegurados contra riesgos en una Ley creada por Bismark en el año de 1899, en dicha Ley se sostenía que la jubilación era un derecho creado para recibir ayuda cuando no tuviera fuerzas para seguir prestando sus servicios.

En España, como resultado de la celebración de un Congreso de Eco -- nomía Nacional se legislo sobre retiro obrero obligatorio en el -- año de 1919 cuya aplicación práctica tuvo efectos en el año de -- 1921.

Es Estados Unidos de Norteamérica, en el año de 1883 se creó un ré -- gimen de retiros para los Funcionarios y Empleados del Gobierno Fe -- deral, el cual fue objeto de transformaciones en 1920 y 1935, fe -- cha esta última de la cual datan sus bases actuales. Sobre la ju -- bilación C. Wilson Randle de la Escuela de Comercio de la Wester -- Reserve University nos comenta: "El movimiento obrero, tal vez sin darse cuenta de ello, ha abordado un problema que se adentra mucho en todos los hogares de la Nación; el temor de la inseguridad en -- la vejez y la necesidad de prevenirse contra ella y las jubilacio -- nes no son nada nuevas ni para la industria ni para los sindica -- tos, muchos de los cuales empezaron como asociaciones fraternales-

o benévolas, con la mira de prestar ayuda a sus miembros necesitados de entre los cuales destacaban por su condición de menesterosos los ancianos". (10)

El Instituto Colombiano de Seguros Sociales creado por Ley el 11 de Diciembre de 1946, incluye entre otros el seguro de vejez a empleados y obreros nacionales con cincuenta años de edad y veinte de servicios; el régimen para constituir el fondo es mediante cotización tripartita, a cargo del trabajador, del patrono y del Estado.

Uruguay en el año de 1911, instituye un régimen tendiente a resarcir al trabajador de los daños originados en el empleo. A este le siguió en el año de 1919 otro destinado a prevenir los efectos económicos resultantes de la desocupación y en 1925 se implanta el sistema jubilatorio para el personal de empresas bancarias, siendo seguido posteriormente por el Instituto de Jubilaciones y Pensiones del Uruguay, mismo que fue creado en el año de 1933 y que substituído por tres regímenes independientes, los cuales fueron: a).- Para el personal civil y de servicios públicos, b).- Para el personal de la industria y el comercio; c).- Para el trabajador rural.

El primer antecedente que aparece en México fue en el año de 1761 en que fue dictada por el Gobierno Colonial, para pensionar al empleado público, se creó un "montepío" con finalidades evidentes de asistencia social para el servidor del virreynato. Adicionada en 1776 para viudas y huérfanos de los empleados de los Ministerios de Justicia y de la Real Hacienda, por medio del reglamento para la organización de oficinas y para la aplicación de la Ley de 1761 se hizo posible la protección del Estado aunque en forma generalizada, hasta la consumación de la Independencia. En el año de 1824, por Decreto del 11 de noviembre, el gobierno, en vista del estado-desastroso de los "Montepíos" tuvo que liquidarlos y hacerse cargo directo del pago de las pensiones a los funcionarios en ellos comprendidos. Por Ley de 3 de septiembre de 1832, el beneficio de pensión se hizo extensivo a las madres de los servidores públicos; y es en ejercicio de febrero de ese año cuando pudo alcanzar la --

pensión la cuota del 100% de los sueldos, en casos excepcionales. Ya en 1834, por decreto del 12 de febrero, se había hecho extensivo el derecho a pensión a los cónsules mexicanos, introduciéndose en ese ordenamiento la novedad importante de la jubilación por in capacidad".

"La precaria situación del Erario Público determinó la expedición del decreto de 1837, restringiendo el beneficio sólo a los casos - de suprema vejez o incapacidad absoluta y, 18 años más tarde, por decreto de 31 de diciembre de 1855, se tuvo que acudir una vez más a la liquidación de los "nuevos Montepíos", autorizándose a los em pleados a formar una agrupación desligada del Estado. Tal agrupación no llegó nunca a formarse y desde aquella fecha perdieron los empleados civiles-- excepción hecha de los adscritos a la carrera diplomática no sólo la inamovilidad de sus empleos, consagrada des de el derecho español, sino a la posibilidad de obtener pensión al guna. Sin embargo por decreto de 20 de noviembre de 1856 los em pleados de correos pudieron gozar de jubilación de doce pesos men suales, como comp nsación de los peligros que tenían de perecer" en manos de los bárbaros" como en el mismo decreto se expresaba".

Por lo que toca al magisterio se expidió la "Ley Reglamentaria de la Institución obligatoria en el Distrito Federal y Territorios de Tepic y Baja California", en el cual se concedió pensión a los pro fesores que tuvieran más de 30 años de servicios y hubieren llenado sus cargos satisfactoriamente posteriormente fue votada la Ley de Educación Primaria de 1893 que disponía que se podían otorgar - pensiones a los maestros en los términos que el Ejecutivo definiera. Esta definición no se hizo hasta el 20 de abril de 1916, me diante unas bases que entraron en vigor el 16 de mayo siguiente, - que fueron modificaciones por la Ley de 8 de junio de 1924 y por reforma de 24 de diciembre del mismo año".

"El cuerpo diplomático estaba sujeto al Decreto del 25 de agosto - de 1855 que establecía pensiones alimenticias de retiro para los trabajadores en disponibilidad. Tanto las disposiciones de este - Decreto como las de 6 de enero de 1856 quedaron derogadas por lo que toca al cuerpo diplomático por la Ley Orgánica del 9 de enero

de 1923 fundamentalmente respecto de la edad para poder otorgarse pensiones".

"En el año de 1922, la Ley de Organización de los Tribunales del - Fuero Común del Distrito y Territorios Federales, dispuso que los Magistrados, Jueces y Oficiales que no gozaren de fortuna tenían - derecho a ser pensionados".

"Por su parte la Constitución de 1857, en la Fracción XXVI de su - Art. 73, consignaba como facultad del Congreso, conceder premios y recompensas por servicios eminentes prestados a la Nación o a la - humanidad, lo que determinó que se acostumbrara en la práctica sug tituir las pensiones por derecho por las pensiones por gracia, has ta que la nueva Constitución de 1917 suprimió el Art. citado".

"Toda esa diversidad de disposiciones legislativas, de las que in- cluso no podía determinarse con exactitud cuáles estuvieron en vi- gor y cuáles derogadas, y en las que se establecía pensiones de ti pos muy heterogéneos y sujetas a modalidades muy disímolas; añaa-- diéndose la práctica del otorgamiento --sin sujeción a regla-- de- pensiones graciosas por parte del Presidente de la República, con- dujo a una verdadera anarquía, que culminó en no pocos casos de in justicia notoria o de claro favoritismo".

"Ante tal situación, el gobierno de la República, adoptando el prin- cipio generalmente reconocido de que todos los que perciban un suel- do con cargo al Estado, deben considerarse como empleados públicos, cualquiera que sea la denominación de su cargo expidió la Ley Gene ral de Pensiones Civiles de Retiro de 1925, en la cual para fomen- tar el ahorro y quitarle a la pensión el aspecto de acto caritativo por parte de la Administración, se estructuró un sistema en virtud del cual el propio trabajador, con la ayuda del Estado, contribu iría a la formación del fondo sobre el cual gravitaría el otorga -- miento de las pensiones".

En 1946 se expidió la Ley del 5 de marzo, cuya vigencia fue suspen- dida por el propio legislador, no llegando a aplicarse sino a los trabajadores del magisterio y a los veteranos de la revolución.

Como la elaboración de la Ley de 1946 no fue precedida de los estu

dios técnicos pertinentes, se omitió el cálculo actuarial indispensable para determinar el costo del servicio, y no pudo, además, -- utilizarse censo alguno de probabilidades de incapacidad, muerte del trabajador o supervivencia de los deudos de éste, el Ejecutivo Federal no estuvo en posibilidad de apreciar -- según lo disponía el Art. 11 transitorio de dicha Ley.

Finalmente como un antecedente general, el Instituto Mexicano del Seguro Social se creó con carácter obligatorio, bajo la administración del General Avila Camacho, se publicó el 15 de enero de 1943 en el Diario Oficial de la Federación. La Ley del Seguro Social, desde entonces se establece con carácter obligatorio, como servidor público nacional, creado para vincular los bienes afectos al servicio, organizarlo, administrarlo y dirigirlo con una personalidad moral. Actualmente el 70% aproximadamente de la población económicamente activa se encuentra sujeto a este régimen de seguridad social.

1.2. ALGUNOS DE SUS ASPECTOS MAS IMPORTANTES

a) PRINCIPIOS QUE SUSTENTAN EL DERECHO A LA JUBILACION DEL TRABAJADOR.

La jubilación es algo en tanto en cuanto es obra del hombre y para el hombre. Sus fundamentos serán, en consecuencia, derivados de la propia naturaleza del mismo.

Un fenómeno consustancial a la naturaleza fisiológica del hombre es el cansancio, como también lo es la vejez. "El trabajo engendra cansancio y éste es la razón del descanso o jubilación". (11)

El cansancio y la vejez son leyes, de la vida, impuestas al hombre; el que trabaja se fatiga y en la vejez ya no se puede trabajar, siendo necesaria la jubilación.

De aquí que digamos que el trabajo es una de las bases y fundamentos de la jubilación.

Por otro lado, el hombre vive sitiado de necesidades. Y en nuestro mundo actual es el trabajo el medio más universal de adquirir satisfactores para sus necesidades, o sea, la actividad económica del individuo tiende a procurarle la satisfacción de sus necesidades; satisfacción que es indispensable en cierto grado mínimo para mantener la vida. Las necesidades acompañan al hombre desde el nacimiento hasta la muerte: pero el ciclo productivo del esfuerzo humano se cierra, muchas veces, antes de que se extinga la vida. La vejez, como fenómeno natural trae consecuencias económicas como la imposibilidad de dar satisfacción a las necesidades propias de la familia derivando a la pobreza y a la miseria. Pero el hombre es un ser inteligente y en su naturaleza humana se encuentra señalado el medio o instrumento para defenderse: La previsión como acto demostrativo de su inteligencia. Aquí queremos encontrar el fundamento económico de la jubilación, o sea la previsión económica de la vejez.

Pero el hombre tiende naturalmente a la sociedad. La socialidad adopta en el hombre formas variadísimas, desde las simples regulaciones interindividuales cooperantes en una mutualidad hasta el Estado, pasando por la familia y las asociaciones profesionales.

Es que la Sociedad da al hombre medios que no se encuentran en la soledad y en el aislamiento. La sociabilidad de los individuos y de los pueblos se basa en la importancia de cubrir por sí solas -- sus necesidades. Los individuos necesitan de la agrupación y de la comunidad para su progreso y aún para su existencia. "El individuo necesita de la sociedad como ésta de aquél, debe quedar claramente establecido que cuando integra una sociedad no pierde por ello su individualidad característica. El hombre alcanza su fin - trabajando por los demás, y en esta medida la sociedad requiere de su trabajo y acción. (12). Además es necesario decir que el fin de la sociedad es el Bien Común, entendido éste, "como el conjunto organizado de condiciones sociales, gracias a las cuales la persona humana puede cumplir su delito natural y espiritual. Es el bien - de las personas asociadas, conviniendo y orientando su acción a su perfeccionamiento". (14). Pensamos que aquí se encuentra el fundamento social de la jubilación.

Por todo lo anterior, creemos que hay otro fundamento más: La Justicia, como valor supremo que determina y especifica los derechos permanentes de todas las personas: La Justicia como fundamento jurídico de su exigibilidad. Nosotros hemos dejado anotado en párrafos anteriores, que el hombre tiene el deber pero tiene igualmente el derecho a trabajar, por que el trabajo es la fuente para satisfacer las necesidades humanas; el trabajo es un deber social, y es un deber humano; "El trabajo contratado crea el deber individual - emanado del contrato bilateral entre empresario y trabajador y fundamenta así la Justicia conmutativa; el trabajo como deber social - crea el deber del ciudadano emanado de su incorporación a la sociedad y en compensación de los beneficios que de ella recibe se - fundamenta la Justicia Social". (15). Por eso, porque es justo, - el trabajo es título moral y jurídico suficiente para ser el sostén de una familia y la garantía contra todos los infortunios sociales y naturales que a la misma pueden acontecer.

Algunos autores han tratado de justificar la jubilación argumentando que es el resultado de un acto generoso del patrón pero esta -- idea de generosidad no puede servir para justificar el derecho a -

la jubilación porque repugnaría a la dignidad del trabajador del socorro, de la caridad privada; éstas, hemos visto han quedado en la historia. Además las organizaciones obreras, por ejemplo cuando exigen la estipulación de tal derecho en los contratos colectivos de trabajo, jamás invocan los sentimientos piadosos del patrón.

Otros tratan de justificar la jubilación como un salario diferido; aunque interesante desde el aspecto de que constituye una retribución por el tiempo trabajado, lo cual no deja de ser cercano a la realidad, en nuestro derecho no es aceptable, debido a que en nuestro país el concepto de salario tiene una concepción precisa, que es el de la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo y por el trabajo realizado en jornada ordinaria.

De acuerdo con un criterio socialista y partiendo de la teoría del valor y la plusvalía, se dice que en todo régimen de propiedad privada el trabajador que presta sus servicios mediante un salario es explotado por el patrón, pues el obrero proporciona al empresario una cantidad de trabajo que siempre es mayor que la cantidad de -- trabajo incorporada en las mercancías que adquiere con el salario que percibe. Ahora bien, si el patrón se beneficia, en perjuicio del trabajador, puesto que el patrón se queda con la plusvalía, -- consistente en la diferencia que hay entre el trabajo que el obrero incorpora a las cosas que produce y el que tienen incorporado -- las que adquiere con su salario, y si ese beneficio lo reciben durante los años más fecundos y productivos del obrero, nada más justo resulta que la jubilación. Modestamente pensamos que estos argumentos fueron valederos en la época en que la jubilación es un -- derecho del hombre que trabaja; trabajo que tiene un destino económico y social,

b) FINALIDADES DE LA JUBILACION.

La primera de las finalidades de la jubilación no puede ser otra -- que eximir, relevar al trabajador de realizar labores señaladas en el contrato de trabajo; esto es, el retiro del trabajador.

Otra finalidad habrá de ser, el otorgamiento y percepción del haber jubilatorio que permita dar satisfacción a las necesidades del trabajador y a las de su familia, del mismo modo que las colmaba en la actividad, o sea, procurar que mantenga en la pasividad una situación equivalente a la alcanzada con su trabajo.

Prevenir al trabajador y a su familia de los perjuicios del despido por vejez, cuando físicamente se encuentra imposibilitado para obtener una nueva ocupación y lograr los recursos indispensables para subsistir, es también finalidad de la jubilación.

Amparar al trabajador y a su familia contra la miseria y la pobreza cuando su desgaste físico le impida seguir activo contra cuyo riesgo no puede precaverse el trabajador, debido a la exigüidad de su riesgo, que apenas si le basta para cubrir las necesidades indispensables para mantener la vida.

Finalidades de la jubilación, contribuir a la realización del bien común, es decir, ayudar a organizar las condiciones sociales, en virtud de las cuales pueda la persona cumplir su destino, asegurando el presente y el futuro de la sociedad humana

Por último la jubilación, tiene como finalidad cooperar a la realización de la justicia social, entendida ésta, "como aquélla que ordena las actividades sociales e individuales al bien común de la sociedad, a la prosperidad de todos y cada uno de sus miembros, al adelanto material del cuerpo social y al bienestar de la vida colectiva, cual conviene a la dignidad de la persona humana". (16)

c) REQUISITOS DE LA JUBILACION.

Pasamos en seguida a anotar los requisitos de la jubilación los -- cuales no pueden ser otros que, un determinado número de años de edad, un determinado número de prestación de servicios, y una invalidez o incapacidad física o intelectual, total permanente por causas naturales o profesionales.

En cuanto a la edad exigible para la jubilación, podemos decir que, no se adopta un criterio único, sino que se establecen límites de edad diversos para cada categoría de actividad en función de la fatiga o desgaste que produce; además el límite de edad, también va-

ría según la clase de jubilación y según el sexo. Igualmente acontece tratándose de los años de servicios prestados, por las razones que dejamos anotadas, o sea que la índole del trabajo determinará el mínimo de años de servicios que se requieran para adquirir la jubilación. Por lo que se refiere al requisito de invalidez o incapacidad, generalmente se hace una excepción al límite de edad y sólo opera en función de un mínimo de años de trabajo y cuando la invalidez es permanente, y ésta provenga de una causa natural o profesional. Veamos lo que se dice en el Contrato Colectivo de Trabajo del Ferrocarril de Chihuahua al Pacífico y el S.T. F.R.M., mismo que nos confirma lo expuesto, en su cláusula 393: La Empresa jubilará a sus trabajadores por cualquiera de las causas y en la forma que a continuación se expresa: I. -- Por haber cumplido, 30 años de antigüedad los hombres y 25 las mujeres.. y -- por haber cumplido 55 años los hombres y 50 las mujeres. III --Por incapacidad para continuar en servicio a causa de enfermedad no profesional o agotamiento físico incurables, debidamente comprobados, y siempre que haya cumplido, cuando menos, quince años de -- servicios efectivos. IV -- Por incapacidad total permanente para -- continuar ejerciendo su profesión o empleo a causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional, cualquiera que sea la edad, pero debiendo tener, por lo menos, doce años de servicios efectivos. O bien tratándose de materia petrolera, es suficiente acreditar 25 años de servicios y 55 de edad para tener derecho a la jubilación. Así podríamos seguir citando ejemplos de la industria minera, metalúrgica, textil, telefónica, electrónica, etc., o de la Ley de Pensiones Civiles y la del Seguro Social y siempre nos encontraremos con la variabilidad de los límites de edad y años de servicio. Cuando estudiemos los planes de jubilación por vejez en el Sector Público y Privado, veremos las modalidades con respecto a sus requisitos.

C) CLASES DE JUBILACION.

Atentos al lugar donde se entabla la jubilación, hemos creído poder distinguir dos grandes clases de jubilación; la jubilación legal y la jubilación contractual.

La Jubilación Legal es aquella operada por instituciones de seguridad social y que finca los derechos y obligaciones del beneficiario en una Ley: Ley de Pensiones Civiles (I.S.S.S.T.E.) y la Ley del Seguro Social (I.M.S.S.). Dentro de la primera se distingue 3 subclases: Jubilación por Vejez (normal y diferida); Invalidez y Cesantía en edad avanzada, y en la segunda solamente Jubilación -- por vejez (normal y diferida) y por Invalidez.

Entendemos por jubilación Contractual aquella que es adicional o complementaria en algunas empresas del Sector Público y Privado -- otorgan como un logro social planes de retiro a sus trabajadores y que distingue dos clases dependiendo de la empresa que se trate: - Jubilación por Invalidez.

Las modalidades dentro de la jubilación por Vejez consisten en lo siguiente:

Normal.- Es aquella en que requiere de un mínimo de años de servicio y de edad sin ser reducida la cuantía de la pensión.

Anticipada.- Se refiere cuando no cumpliendo con el mínimo de edad y años de servicio el trabajador puede jubilarse viendo disminuida la cuantía de la pensión.

Diferida.- Cuando el trabajador cumpliendo con su mínimo de edad y años de servicio prefiere continuar trabajando para elevar el monto de su pensión.

c) FINANCIACION DE LA JUBILACION.

En este apartado nos proponemos estudiar el origen o la procedencia de los recursos económicos necesarios para cubrir las jubilaciones, quiénes son los obligados a los aportes, y en última instancia sobre quién recae la carga de la jubilación. Por lo tanto no aludiremos el estudio técnico de la jubilación, como puede ser la determinación actuarial y la planeación adecuada de su régimen rebasa nuestras posibilidades y las pretensiones del presente trabajo.

En nuestro medio se pueden apreciar tres sistemas para la constitu

ción de la cobertura de la jubilación, según sea la clase de jubilación de que se trate. Supongamos que se trata de la jubilación Legal, y que la Ley que la reglamenta es la Ley del Seguro Social.

El Art. 93, de dicho ordenamiento, nos informa que:

Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones... del seguro de vejez se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir - los patrones y los obreros y de la contribución que corresponde al Estado. Según el tenor de éste artículo los recursos para la jubilación provienen de los trabajadores, patrones y del Estado, ellos son, pues, los obligados. Esto es lo que se llama la contribución tripartita de aceptación casi universal en los Seguros Sociales. Dentro de esta misma clase de jubilación o sea la Legal, se da un sistema diverso de contribución, tal es el caso de la Ley de Pensiones Civiles que prevé la jubilación para los empleados públicos. Dicha contribución es obligatoria y corresponde tanto por parte del trabajador como del Estado. En la exposición de motivos de la vigente Ley de Pensiones Civiles se lee: "La contribución -- del Estado se fundamenta ahora en el deber originario y primordial del propio Estado y no sólo por el sentido humano en que debe estar inspirada toda Legislación, sino derivado fundamentalmente, de los textos constitucionales, Art. 73, Frac. XII y Art. 123 que fija las bases generales de la previsión social en la República". -- (17).

La contribución es bipartita, proviene de los empleados y del Estado y ellos son los obligados. En cuanto a la obligatoriedad del descuento de los trabajadores, tiene su explicación en la experiencia principalmente doméstica sobre el dato objetivo del empleado público en México no ha logrado armonizar por sí sola una forma -- eficaz de protección social.

Por lo que respecta a la jubilación contractual los recursos para cubrirla provienen, generalmente, del patrón, él o la empresa se obligan a conceder la jubilación a sus trabajadores; sin embargo - algunas veces se da lo que se ha dado en llamar seguro de grupo, y en que la cobertura no es a cargo exclusivo del patrón, sino que - los trabajadores concurren a formarla en forma muy principal, esto

es el contrato de seguro de grupo.

En seguida hacemos las siguientes consideraciones:

Tanto la contribución patronal, la obrera como la del Estado, cuya fuente es el impuesto, se reflejan en el costo de producción y por lo tanto se recuperan por el empresario en la venta mediante el -- precio que cubra el consumidor, de esta manera se articula la carga de la jubilación en el consumo general, en consecuencia sobre - la sociedad gravita la jubilación en cualquiera de sus clases.

CAPITULO II

2.1. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (I.M.S.S.)

En primer instancia entendemos que cualquier empleado del sector público o privado del país se encuentra protegido por los organismos de seguridad social establecidos en el apartado "A" Fracc. - - XXIX o "B" frac. XI del art. 123 de nuestra Constitución y los cuales son el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores al Servicio del Estado, por lo cual explicaremos el funcionamiento individual de estos organismos para el otorgamiento de pensiones por jubilación a sus derechohabientes.

El Instituto Mexicano del Seguro Social en México constituye un paso decidido del estado para que la mayor parte de la población goce de un sistema de seguridad social que protege a los económicamente débiles y les permite disfrutar de prestaciones definidas, facultándoles para requerir el otorgamiento de las mismas, lo cual no sucede en la Asistencia Pública que se presta a los indigentes. Dentro de estas prestaciones, la jubilación por vejez para el trabajador, es nuestra materia de estudio, para lo cual nos abocaremos a explicarla de la manera más clara en su funcionamiento.

Primeramente para el Instituto existe jubilación para el trabajador activo que se retira o se le retira del servicio definitivamente por una invalidez o por la vejez misma; otorgándole una pensión o estipendio periódico y que al cabo de su muerte es extensivo y bajo ciertas bases y criterios a sus familiares.

Se pueden distinguir tres tipos de jubilación dentro de la Ley -- del Instituto Mexicano del Seguro Social: jubilación por invalidez, jubilación por vejez y jubilación por cesantía en edad avanzada.

a) JUBILACION POR INVALIDEZ.

Se entiende por invalidez una incapacidad permanente que persiste cuando ha desaparecido la necesidad de la asistencia médica. Puede provenir de una enfermedad o un accidente. El Artículo 284 de la Ley Federal del Trabajo define como "Riesgos profesionales los ac-

identes o enfermedades que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas".

La invalidez es, por lo tanto, consecuencia de la realización de un riesgo profesional. La presencia de riesgos implica la necesidad de la previsión y de la forma de providencias para la atención de quienes los padezcan.

Los riesgos pueden producir diversos efectos desde la incapacidad temporal o permanente hasta la muerte.

También se define como la pérdida de la capacidad de trabajo debido a una disminución notable en la salud y que le impida continuar trabajando.

Para efectos de la Ley del Seguro Social existe invalidez cuando se reúnan las siguientes condiciones:

--Que el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al cincuenta por ciento de la remuneración habitual que en la misma región recibiera un trabajador sano, de semejante capacidad, categoría y formación profesional.

--Que sea derivada de una enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien cuando de naturaleza permanente que le impida trabajar. (Artículo 128 Ley - - I.M.S.S.).

Además que al declararse la invalidez, el asegurado tenga acreditadas como mínimo 150 cotizaciones semanales (Art. 131).

La cuantía básica y los incrementos serán calculados conforme a la tabla siguiente:

Grupo	Más de	Diario Promedio	Hasta	Cuantía Básica Anual	Incremento Anual a la Cuantía
M	\$ ---	\$ 45.00	\$ 50.00	\$ 7 371.00	\$ 245.70
N	50.00	60.00	70.00	9 828.00	327.60
O	70.00	75.00	80.00	12,285.00	409.50
P	80.00	90.00	100.00	13 104.00	491.40
R	100.00	115.00	130.00	16 744.00	627.30
S	130.00	150.00	170.00	21 840.00	819.00

Grupo	Más de	Diario Promedio	Hasta	Cuantía Básica Anual	Incremento Anual a la Cuantía
T	\$170.00	\$ 195.00	\$ 220.00	\$ 26 972.40	\$ 958.23
U	220.00	250.00	280.00	34 580.00	1 228.50
W	280.00			35%	1.25%
		Hasta el Límite superior establecido		Del salario cotización	Del salario de cotización

Para efectos de determinar la cuantía básica anual de la pensión y sus incrementos, se considera como salario diario el promedio correspondiente a las últimas doscientas cincuenta semanas de cotización. Si el asegurado no tuviere reconocidas las doscientas cincuenta semanas señaladas, se tomarán las que tuviere acreditadas.

El derecho al incremento anual se adquiere por cada cincuenta y dos semanas más de cotización.

Los incrementos a la cuantía básica, tratándose de fracciones de año, se calcularán en la siguiente forma:

- Con trece a veintiseis semanas reconocidas se tiene derecho al cincuenta por ciento del incremento anual.
- Con más de veintiseis semanas reconocidas se tiene derecho al cien por ciento del incremento anual.

Los trabajadores incorporados al sistema de porcentaje a que se refiere el artículo 47 de esta Ley, percibirán pensión sobre su salario diario base de cálculo, en los siguientes términos:

De \$ 40.00 a \$ 80.00, 45% de cuantía básica y 1.5% por incremento anual.

De \$ 80.00 a \$170.00, 40% de cuantía básica y 1.5% por incremento anual.

De \$170.00 a \$280.00, 38% de cuantía básica y 1.25% por incremento anual.

El monto de la cuantía básica de una pensión no podrá ser menor al que correspondiese a un salario del grupo anterior.

El Instituto otorgará a los pensionados comprendidos en este capítulo un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de -

la pensión que perciban.

b) JUBILACION POR VEJEZ.

La vejez constituye, en primer lugar, un reconocimiento a la persona que ha trabajado hasta los 65 años de edad, con objeto de que tenga un descanso justificado, sin preocuparse en forma inmediata del sustento de su familia. Aparte de la recompensa, la pensión de retiro constituye una bonificación por la disminución de las capacidades físicas y mentales que tienen las personas de edad -- avanzada.

Tienen derecho estas personas a los mismos beneficios establecidos para los inválidos (Art. 129), sólo que a fin de disfrutar de la pensión de vejez las personas aseguradas deben tener 500 semanas -- cotizadas por lo menos y sesenta y cinco años de edad o más (Art. 138 y 140).

Las empresas no pueden en forma unilateral obligar a los trabajadores que tengan 65 años, a jubilarse; ellos pueden diferir su pensión y aumentar el monto de la misma a través de los incrementos -- anuales de la cuantía básica. A lo único que deben constreñirse -- las gestiones de los patrones, es a ayudar en el trámite de la pensión, siempre y cuando el trabajador lo solicite.

La cuantía básica y los incrementos serán calculados conforme a la tabla mostrada al principio.

c) JUBILACION POR CESANTIA EN EDAD AVANZADA.

Para los efectos de esta Ley, existe cesantía en edad avanzada -- cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad (Art. 143).

Para solicitar el otorgamiento de la pensión por cesantía en edad -- avanzada, no es necesario probar que se sufre invalidez; basta tener 60 años, un mínimo de 500 cotizaciones y quedar privado de trabajos remunerados.. El fin del contenido de esta disposición es -- cubrir el riesgo de la desocupación, en virtud de que las personas que quedan comprendidas en la misma, se ven colocadas en una situación de desigualdad para obtener una ocupación respecto de los de-

más trabajadores.

Cuando el asegurado cumpla con los requisitos de la ley y tenga 60 años, la cuantía de la pensión será del 75% de la que le hubiere correspondido si estuviera inválido; se incrementará cuando atrase la solicitud de suspensión, conforme a la tabla del artículo 171. Al llegar a la edad de 65 años no podrá exigir la pensión de vejez.

Art. 171. Al asegurado que reúna las condiciones para el otorgamiento de la pensión de cesantía en edad avanzada, le corresponde una pensión cuya cuantía se le calculará de acuerdo con la siguiente tabla:

Años cumplidos en la fecha en que se adquiere el derecho a recibir la pensión.	Cuantía de la pensión expresada en % de la cuantía de la pensión de vejez que le hubiera correspondido al asegurado de haber alcanzado 65 años.
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%

Se aumentará un año a los cumplidos cuando la edad los exceda en seis meses.

d) CONSIDERACIONES GENERALES.

Incremento Periódico de las pensiones:

Artículo 172. Las pensiones que por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada otorgue el Instituto a los asegurados, serán revisables cada cinco años, a partir de su otorgamiento, para incrementarlas en la forma siguiente:

I. Si en la fecha de su revisión la cuantía diaria de las pensiones es igual o inferior al salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, se incrementarán en un diez por ciento; y

II. Si en la fecha de su revisión la cuantía diaria de las pensiones es superior al salario mínimo general que rijan en el Distrito Federal, se incrementarán en un cinco por ciento. En ningún caso el incremento absoluto de las pensiones comprendidas en esta fracción será inferior al incremento máximo de las pensiones de la fracción anterior.

Para calcular la cuantía diaria de las pensiones se dividirá la pensión mensual entre treinta.

e) ASIGNACIONES FAMILIARES.

Artículo 164. Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederán a los beneficiarios del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada de acuerdo con las siguientes reglas:

I.- Para la esposa o concubina del pensionado, el quince por ciento de la cuantía de la pensión:

II.- Para cada uno de los hijos menores de dieciseis años del pensionado, el diez por ciento de la cuantía de la pensión;

III.- Si el pensionado no tuviere esposa o concubina, ni hijos menores de dieciseis años, se concederá una asignación del diez por ciento para cada uno de los padres del pensionado si dependieran económicamente de él;

IV.- Si el pensionado no tuviere ni esposa o concubina, ni hijos, ni ascendientes que dependan económicamente de él, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al quince por ciento de la cuantía de la pensión que le corresponda; y

V.- Si el pensionado sólo tuviera un ascendiente con derecho al disfrute de asignación familiar, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al diez por ciento de la cuantía de la pensión que deba disfrutar.

Estas asignaciones familiares se entregarán de preferencia al propio pensionado, pero la correspondiente a los hijos podrá entregarse a la persona o institución que los tenga bajo su cargo directo, en el caso de no vivir con el pensionado.

Las asignaciones familiares cesarán con la muerte del familiar que las originó y, en el caso de los hijos, terminarán con la muerte - de éstos o cuando cumplan los dieciseis años, o bien los veinticinco años.

Las asignaciones familiares concedidas para los hijos del pensionado con motivo de no poderse mantener por sí mismos, debido a inhabilitación para trabajar por enfermedad crónica, física o psíquica podrán continuarse pagando hasta en tanto no desaparezca la inhabilitación.

El Instituto concederá en los términos de esta Artículo las asignaciones familiares a los hijos de pensionados mayores de dieciseis años, si cumplen con las condiciones mencionadas.

Artículo 165. Las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales que se otorguen, no serán tomadas en cuenta para calcular el - aguinaldo anual, la ayuda para gastos de matrimonio o las pensiones de viudez, orfandad o de ascendientes.

Artículo 166. El Instituto concederá ayuda asistencial al pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, con excepción de los casos comprendidos en las fracciones IV y V del Artículo 164, así como a las viudas pensionadas, cuando su estado físico requiera ineludiblemente que lo asista otra persona, de manera permanente o continua. Con base en el dictamen médico que al efecto se formule, la ayuda asistencial consistirá en el aumento hasta el veinte por ciento de la pensión de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada o viudez que esté disfrutando el pensionado.

f) PENSION A BENEFICIARIOS

Artículo 149. Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, las siguientes prestaciones:

- I.- Pensión de viudez;
- II.- Pensión de orfandad;
- III.-Pensión a ascendientes;
- IV.- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez.,
- V.- Asistencia médica.

Artículo 150. Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones siguientes:

I.- Que el asegurado, al fallecer, hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrase disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada; y

II.- Que la muerte del asegurado no se deba a un riesgo de -- trabajo.

Artículo 151. También tendrán derecho a pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrare disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si aquél tuviere acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el Seguro Social obligatorio, cualquiera que fuere el tiempo transcurrido desde la fecha de su -- baja.

Si el asegurado disfrutaba de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de trabajo, sin cumplir el requisito del párrafo anterior, sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años.

Artículo 152. Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o del pensionado.

A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer -- con quien el asegurado o pensionado vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si -- al morir el asegurado o pensionado tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

La misma pensión le corresponderá al viudo que estuviese totalmente incapacitado y que hubiese dependido económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada fallecida.

Artículo 153. La pensión de viudez será igual al cincuenta por ciento de la pensión de vejez, de invalidez, o de cesantía en edad avanzada que el pensionado fallecido disfrutaba, o de la que hubiere correspondido al asegurado en el caso de invalidez.

Artículo 154. No se tendrá derecho a la pensión de viudez, en los siguientes casos:

I.- Cuando la muerte del asegurado acaeciere antes de cumplir seis meses de matrimonio;

II.- Cuando hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los cincuenta y cinco años de edad, a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace; y

III.- Cuando al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.

Artículo 155. El derecho al goce de la pensión de viudez comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando la viuda o concubina contraerán matrimonio o entraren en concubinato.

La viuda o concubina pensionada que contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaba.

Artículo 156. Tendrán derecho a recibir la pensión de orfandad cada uno de los hijos menores de dieciseis años, cuando mueran el padre o la madre; si éstos disfrutaban de pensión de invalidez, de vejez o de cesantía en edad avanzada, o al fallecer como asegurados tuviesen acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales.

El Instituto prorrogará la pensión de orfandad después de alcanzar el huérfano la edad de dieciseis años y hasta la edad de veinticinco, si se encuentra estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, fa-

miliares y personales del beneficiario, siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio del Seguro Social.

Si el hijo mayor de dieciséis años no puede mantenerse por su propio trabajo, o debido a una enfermedad crónica, defecto físico, o psíquico, tendrá derecho a seguir recibiendo la pensión de orfandad, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece.

El Instituto concederá la pensión de orfandad a los huérfanos mayores de dieciséis años si cumplen con las condiciones mencionadas.

Artículo 157. La pensión del huérfano de padre o madre será igual al veinte por ciento de la pensión de invalidez, de vejez o de cesantía en edad avanzada que el asegurado estuviese gozando al fallecer, o de la que le hubiere correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuere de padre y de madre, se le otorgará en las mismas condiciones una pensión igual al treinta por ciento.

Si al iniciarse la pensión de orfandad el huérfano lo fuera de padre o de madre o posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará de veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha de la muerte del ascendiente.

Artículo 158. El derecho al goce de la pensión de orfandad comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando éste haya alcanzado los dieciséis años de edad o una edad mayor.

Con la última mensualidad se otorgará al huérfano un pago finiquito equivalente a tres mensualidades de su pensión.

Artículo 159. Si no existieren viuda, huérfanos ni concubina con derecho a pensión, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado o pensionado fallecido, por una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer, o de la que le hubiere correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez.

2.2. INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (I.S.S.S.T.E.).

El 31 de diciembre de 1947 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley de Pensiones Civiles, actualmente en vigor, con el ánimo de satisfacer las demandas justas de los trabajadores al Servicio del Estado, de mejorar el monto de las prestaciones y con la preocupación de no exponer el servicio a insolvencias por falta de previsiones técnicas, realizando una cuidadosa revisión legislativa y verificando los estudios indispensables que permitieran esperar un resultado satisfactorio.

Señalaremos de un modo general la reglamentación y modalidad de la jubilación en la Ley, para después sobre el texto de la misma indicar la norma de referencia.

Los riesgos que principalmente protege esta Ley son los de la vejez e inhabilitación.

Los riesgos protegidos no sólo comprenden al empleado considerando individualmente sino que alcanza a sus familiares. Faltando el sostén económico de una familia, la viuda y los huérfanos encuentran un auxilio directo evitando que éstos sean fácil presa de la miseria.

La pensión por vejez, exige el requisito propio de ella.

La Ley tuvo en cuenta, para fijar el límite de edad pensionable, la vitalidad promedio de nuestro pueblo, y la edad para pensionarse es de 55 años edad que es baja si se quiere compararla con la que se requiere en otros países tanto Americanos como Europeos y que va de los 60 a los 65 años mínimo.

La cuantía que corresponde a la pensión por vejez se determina en función directa de los años de servicio, mediante un cálculo que empieza con el 40% de sueldo actual para los que reúnen un mínimo de 15 años de servicios. A partir de los 15 años de trabajo el porcentaje de pensión aumenta 2.5% por cada año hasta llegar a los 20 años de servicio a partir de los cuales el porcentaje de aumento de las pensiones de 5% por cada año de servicios hasta llegar--

al máximo de 30 años de trabajo para alcanzar el 100%. De este modo las pensiones permiten, ya, un retiro decoroso, y el trabajador público tiene la seguridad de que al final de su carrera disfrutará una pensión adecuada.

La jubilación por invalidez incluye al mismo tiempo que la incapacidad profesional, la producida por causas ajenas al servicio, -- con el solo requisito de que el empleado reúna un mínimo de 15 -- años de servicio. El monto de la pensión en estos casos va de un ciento por ciento como máximo y de un 25% como mínimo.

En cuanto a la protección que alcanza también a su familia del trabajador en caso de fallecimiento del empleado, la viuda podrá disfrutar de una pensión por vida, mientras no contraiga nuevas nupcias, y los huérfanos mientras no puedan valerse por sí mismo, ésta es de 18 años, pues a esa edad se considera que todo individuo está capacitado para trabajar, y no hay razón para que los huérfanos sigan actuando como clases pasivas, salvo el caso de que el -- menor sufra alguna invalidez que anule su capacidad de trabajo.

Para los efectos de obtener la protección del Estado, que se traduce en el goce de una pensión, la Ley equipará en derechos a los hijos legítimos como a los naturales, toda vez que la orfandad hiere tanto a uno como a otros y ambos requieren protección.

Y cuando a falta de esposa legítima, los derechos correspondientes a ésta se otorgarán a la mujer que hubiere vivido maritalmente con el empleado público los cinco años anteriores a su fallecimiento y cuando ambos hubieren permanecido libres de matrimonio, esto es -- así porque el concubinato es una realidad en la vida de nuestro -- pueblo.

Las pensiones que, de acuerdo con la Ley de P. C. se otorgan por -- vejez, por inhabilitación y por viudez, son revisables cada seis -- años. Los beneficiarios recibirán su pensión por todo el tiempo -- que dura la vejez, la incapacidad o la viudez.

El capítulo VIII sección 1a. trata de generalidades. Se dice que el derecho a la pensión nace cuando el trabajador o sus familiares se encuentran en los supuestos consignados en la Ley y satisfacen

los requisitos de la misma. Determina el derecho al pago de la -- pensión y que todas ellas se conceden, sujetandose a cuota diaria- fija. No se puede disfrutar de dos pensiones a la vez. La edad - y el parentesco de los trabajadores y de sus familiares beneficia- rios, se acreditará a juicio de la Dirección de Pensiones en los - términos de la Legislación Civil. Es nula toda enajenación, ce -- sión o gravamen de las pensiones que esta Ley establece, devenga-- das o futuras y serán inembargables, a menos de tratarse de hacer efectiva la obligación de dar alimentos o de exigir el pago de - - adeudos con la propia Dirección de Pensiones.

a) DERECHO A LA JUBILACION.

Artículo 72. Tienen derecho a la jubilación los trabajadores con treinta años o más de servicios e igual tiempo de contribución al Instituto, en los términos de esta ley, cualquiera que sea su edad. La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo regulador que se define en el artículo 79 su per-- cepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el tra- bajador hubiese disfrutado el último sueldo por haber causado ba-- ja.

Sin embargo, la cuota diaria máxima para las pensiones y jubilacio- nes nunca será mayor de veinte veces la cuota mínima vigente en el Instituto, a que se refiere el artículo 78.

b) JUBILACION POR VEJEZ.

Artículo 73. Tienen derecho a pensión por vejez, los trabajadores que habiendo cumplido cincuenta y cinco años de edad, tuviesen - - quince años de servicios como mínimo e igual tiempo de contribu -- ción al Instituto.

Artículo 77. El monto de la pensión por vejez se fijará como si-- gue:

15 años de servicios	40 %
16 años de servicios	42.5%
17 años de servicios	45 %
18 años de servicios	47.5%

19 años de servicios	50 %
20 años de servicios	52.5%
21 años de servicios	55 %
22 años de servicios	60 %
23 años de servicios	65 %
24 años de servicios	70 %
25 años de servicios	75 %
26 años de servicios	80 %
27 años de servicios	85 %
28 años de servicios	90 %
29 años de servicios	95 %

Artículo 78. La pensión total por vejez que se conceda con cargo al Instituto, en ningún caso podrá ser inferior o en su defecto a la cuota diaria mínima que en su caso establezca la Junta Directiva del ISSSTE; ni podrá exceder del 100% del sueldo regulador a que se refiere el artículo siguiente, aún en el caso de aplicación con comitante de otras leyes.

Artículo 79. Para calcular el monto de la pensión a que tengan derecho los trabajadores, se tomarán en cuenta exclusivamente el -- sueldo o sueldos percibidos y, a partir del 1º de octubre de 1925, sólo se considerarán aquellos sobre los cuales hubiesen cubierto -- las aportaciones correspondientes.

Asimismo, para calcular el monto de las cantidades que correspondan por jubilación o por pensión en los términos de los artículos 72 y 77, respectivamente, se tomará el promedio del sueldo básico, disfrutado en los tres años inmediatos anteriores a la fecha del -- acuerdo por el que se conceda. Dicho promedio se denominará sueldo regulador.

Artículo 80. El derecho al pago de la pensión por vejez comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese -- percibido el último sueldo por haber causado baja.

Artículo 81. El trabajador que se separe del servicio después de haber contribuido cuando menos quince años al Instituto, podrá de-

jar en éste la totalidad de las aportaciones, a efecto de que al - cumplir la edad requerida para la pensión se le otorgue la misma - a que tuviese derecho. Si falleciera antes de cumplir los cincuenta y cinco años de edad, a sus familiares derechohabientes se les otorgará la pensión en los términos de esta Ley.

c) JUBILACION POR INVALIDEZ.

Artículo 82. La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen contribuido al Instituto cuando menos durante quince años. El derecho al pago de esta pensión comienza a partir de la fecha en que el trabajador cause baja motivada por la inhabilitación. Para calcular el monto de esta pensión, se aplicará la tabla contenida en el artículo 77, en relación con el artículo 79.

d) PENSION A BENEFICIARIOS.

Artículo 88. La muerte del trabajador por causas ajenas al servicio, cualquiera que sea su edad, y siempre que hubiera contribuido al Instituto por más de quince años, así como la de un pensionado por vejez o invalidez, darán origen a las pensiones de viudez y de orfandad o pensiones a los ascendientes, en su caso, según lo previene esta ley. El derecho al pago de esta pensión se iniciará a partir del día siguiente de la muerte de la persona que haya originado la pensión.

Artículo 89. El orden para gozar de las pensiones a que se refiere este capítulo será el siguiente:

I.- Esposa supérstite e hijos menores de dieciocho años ya - sean legítimos, naturales reconocidos o adoptivos;

II.- A falta de esposa legítima, la concubina, siempre que hubiere tenido hijos con ella el trabajador o pensionado, o vivido - en su compañía durante los cinco años que precedieron a su muerte - y ambos hayan estado libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el trabajador tuviere varias concubinas, ninguna tendrá derecho a pensión;

III.- El esposo supérstite siempre que a la muerte de la esposa trabajadora o pensionada fuese mayor de cincuenta y cinco años, o esté incapacitado para trabajar y hubiere dependido económicamente de ella; y

IV.- A falta de cónyuge, hijos o concubina, la pensión por muerte se entregará a los descendientes en caso de que hubiesen dependido económicamente del trabajador o pensionado durante los cinco años anteriores a su muerte.

La cantidad total a que tengan derecho los deudos señalados en cada una de las fracciones, se dividirá por partes iguales entre ellos. Cuando fuesen varios beneficiarios de una pensión y alguno de ellos perdiese el derecho, la parte que corresponda será repartida proporcionalmente entre los restantes.

Artículo 90. El monto de las pensiones se calculará aplicando las siguientes reglas:

I.- Cuando el trabajador fallezca después de quince años de servicio, la pensión será equivalente, durante el primer año posterior al deceso, a la que hubiese correspondido al trabajador en los términos de los artículos 77, 78, y 79 de esta Ley. Durante los cinco años sucesivos se disminuirá en un 10% hasta reducirla al 50% de la cifra primitiva; y

II.- Al fallecer un jubilado o un pensionado por vejez o por invalidez, sus deudos, en el orden establecido por esta Ley, continuarán percibiendo pensión como sigue:

- a) El 80% del monto original, durante el primer año.
- b) Del segundo en adelante se irá rebajando un 10% y así sucesivamente hasta llegar a la mitad de la pensión original.

e) INCREMENTO PERIODICO DE LAS PENSIONES.

Artículo 136. Cada seis años se hará una revisión de las cuantías de las jubilaciones y pensiones para mejorarlas en caso de aumento en el costo de la vida de acuerdo con los índices elaborados por el Banco de México, en proporción que no exceda del coeficiente de

incremento que se observe en los mismos, y siempre que los dictámenes actuariales lo determinen, basados en la valuación que se ha ga sexenalemnte de las reservas del Instituto por el Banco Nacional Hipotecario Urbano y de Obras Públicas en lo que se refiere a sus inversiones en inmuebles y por la Nacional Financiera en lo que respecta a los demás activos.

CAPITULO III

PLANES DE JUBILACION POR VEJEZ ESTABLECIDOS POR INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN ALGUNOS PAISES.

Objetivo:

La idea del siguiente Capítulo es mostrar un cuadro comparativo de distintos Planes de Jubilación por Vejez que operan tanto en Países Sudamericanos como Países altamente Industrializados y Socialistas (Anexo 1) con el fin de mostrar un marco de referencia respecto a los planes implementados por instituciones de Previsión Social en nuestro País (I.M.S.S., I.S.S.S.T.E.).

Metodología

La elección de los países involucrados, se basó primeramente en el caso de los Sudamericanos, por la semejanza de culturas y analogía en características económicas. En Naciones Industrializadas por ser estas las que tuvieron los primeros antecedentes en la materia de nuestro estudio y finalmente seleccionamos a Países Socialistas para integrar en la investigación a los dos sistemas socioeconómicos (Capitalismo - Socialismo).

La base para, determinar, que Países dentro de la clasificación antes expuesta deberán integrar nuestro estudio, lo fue la semejanza de sus programas de Previsión Social que estos tienen con nuestro País.

*Países Sudamericanos *Países Industrializados *Países Socialistas

Chile	Estados Unidos	U.R.S.S.
Argentina	Japón	Bulgaria
Brasil	Alemania	Yugoslavia
Uruguay	Francia	
Venezuela	Italia	
	Suecia	
	Suiza	

Terminología

Los conceptos utilizados dentro del siguiente cuadro comparativo son los que a nuestro juicio agrupan y reflejan con la mayor claridad

* Las fuentes de información para nuestro estudio lo fueron las embajadas de cada País, biblioteca y archivos de las Instituciones de Seguridad Social en México (I.M.S.S., I.S.S.S.T.E.).

dad las características esenciales de los mismos, estos los definimos de la siguiente manera:

Cobertura.- El conjunto de empleados que se agrupan en programas o sistemas de previsión social.

Financiamiento.- El origen de los recursos económicos para -- operar los programas de Seguridad Social, incluyendo dentro de estos, los planes de jubilación.

Requisitos Mínimos.- Son aquellos dados en años de servicio -- y/o edad del empleado beneficiado y son -- mínimos para obtener el derecho a la pensión.

Cuantía de la Pensión.- Es el importe de la pensión, así como la formula para determinar el mismo.

Asignaciones Familiares.- Es la ayuda económica que otorga el Instituto a los dependientes económicos o beneficiarios del pensionado.

Ayuda de Funeral.- Se define como la ayuda económica otorgada a los beneficiarios del pensionado que fallezca.

Pago de Pensión a Beneficiarios.- Siguiendo la filosofía de = los planes de, Previsión Social, se entiende que estos persiguen proteger aún después de la muerte del pensionado, a sus dependientes o beneficiarios, por lo que algunos programas de previsión social otorgan cierto porcentaje de la pensión que venía disfrutando el pensionado, a beneficiarios del -- empleado fallecido.

CASO HIPOTETICO

Pretendiendo validar nuestra hipótesis planteada al principio del estudio, hemos desarrollado un caso hipotético con 16 distintas alternativas en cada uno de los supuestos manejados:*

Datos del Caso Hipotético:

Imaginemos que una persona del sexo masculino con (67) años de edad y (38) años de servicio y un sueldo integrado con prestaciones que se viene comportando desde hace 15 años de la siguiente manera:

1968 - 5 000	1976 - 10 718 (Inc. 10%)
1969 - 5 500 (Inc. 10%)	1977 - 11 790 (Inc. 10%)
1970 - 6 050 (Inc. 10%)	1978 - 13 000 (Inc. 10%)
1971 - 6 655 (Inc. 10%)	1979 - 14 265 (Inc. 10%)
1972 - 7 320 (Inc. 10%)	1980 - 17 831 (Inc. 25%)
1973 - 8 053 (Inc. 10%)	1981 - 22 288 (Inc. 25%)
1974 - 8 858 (Inc. 10%)	1982 - 30 090 (Inc. 35%)
1975 - 9 744 (Inc. 10%)	1983 - 42 125 (Inc. 40%)

Además de los datos anteriores, dicha persona actualmente cuenta con un hijo de 15 años y una esposa de 55 años de edad.

Este trabajador quiere jubilarse, teniendo las 16 alternativas que muestra el cuadro comparativo del caso hipotético. (Anexo 2)

*Para fines estrictamente de este ejercicio, consideramos por separado, los 2 supuestos siguientes:

- A) El empleado se encontrará trabajando en una empresa del Sector Público.
- B) En el caso de ser empleado en una empresa privada.

Conclusiones al Capítulo

Como podemos apreciar en el cuadro anterior, los planes de pensión por vejez en los países tomados como muestra, se podrían evaluar - de acuerdo a los importes globales de la pensión para los supuestos A y B de la siguiente forma:

<u>Supuesto "A"</u>	<u>Supuesto "B"</u>
1.- Suecia	Suecia
2.- Argentina	Argentina
3.- Alemania	Alemania
4.- Estados Unidos	Estados Unidos
5.- Italia	Italia
6.- Brasil	Brasil
7.- Uruguay	Uruguay
8.- México	México
9.- U.R.S.S.	U.R.S.S.
10.- Chile	Chile
11.- Suiza	Suiza
12.- Venezuela	Venezuela
13.- Bulgaria	Bulgaria
14.- Yugoslavia	Yugoslavia
15.- Japón	Japón
16.- Francia	Francia

Considerando que la ayuda de funeral que otorgan algunos países, - no es posible reflejarla como un pago periódico, se determinó como un beneficio, quedando evaluados los Países por su importe de este pago de la siguiente manera:

<u>Supuesto "A"</u>	<u>Supuesto "B"</u>
1.- Alemania	Alemania
2.- Uruguay	Uruguay
3.- Venezuela	Venezuela
4.- Chile	México
5.- Brasil	Chile
6.- Italia	Brasil
7.- Yugoslavia	Italia

- 8.- Japón
- 9.- Francia
- 10.- -----

- Yugoslavia
- Japón
- Francia

CAPITULO IV

PLANES DE JUBILACION POR VEJEZ EN EMPRESAS DEL SECTOR PUBLICO Y - PRIVADO.

Dentro del sector empresarial privado, se habla mucho acerca, de la gran ventaja que tienen las empresas del sector público, en relación a prestaciones para el trabajador, siendo entre éstas una - que a la gran mayoría de empleados en edad adulta les interesa, - los Planes de Jubilación.

Una de las metas de estudio planteados al principio de este trabajo lo es: investigar los Planes de Jubilación por Vejez de las empresas del Sector Público y Privado más importantes económicamente, por lo que se realizó una encuesta a 12 empresas del Sector - Público y 18 del Sector Privado, pretendiendo contar con información suficiente que pudiera corroborar o desechar una de nuestras hipótesis planteada en este seminario de investigación.

Metodología

El universo que constituyó la selección de nuestra muestra, lo fueron las 500 empresas más importantes del país, escogidas por la -- revista Financiera Expansión y que anualmente edita en uno de sus artículos.

1.- Primeramente se utilizó la técnica de muestreo estratificado, siendo la variable a considerar el número de personal activo que las empresas de nuestro universo tienen, además se aplicó-- una banda de confianza del 80% a la muestra, dando por resultado - la lista de empresas que a continuación se menciona y a las cuales se les asignó una clave numérica para su identificación posterior.

2.- Se estructuró un cuestionario que recopilara toda la información necesaria a nuestro objetivo y de fácil interpretación - (Anexo 5).

3.- Para la recopilación de información, se realizó una investigación de campo a las 30 empresas de la muestra escogida.

4.- La información se analizó y tabuló en un cuadro comparativo con los conceptos que a continuación se mencionan y definen:

Requisitos de Jubilación.- Son los que establece el plan como requisitos mínimo, y que estan dados en función de años de servicio y de edad - para cada una de las tres modalidades - (normal, anticipada y diferida).

Sueldo Pensionable.- Es el sueldo base para calcular según la fórmula, la cuantía de la pensión.

Prestaciones que Integran el Sueldo Pensionable.- Existen algunos planes que integran al sueldo pensionable algunas prestaciones, tales como: aguinaldo, bonos, comisiones, ayuda de renta y otras.

Fórmula para el Cálculo de la Pensión.- De acuerdo a estudios actuariales o políticas empresariales, -- los planes de jubilación adoptan cierta fórmula aritmética para calcular la -- cuantía de la pensión, tomando como base el sueldo pensionable determinado -- con anterioridad.

Periodicidad del Pago.- Es el período de tiempo utilizado por cada plan, para efectuar los pagos de la pensión a los jubilados.

Revaluación de la Pensión.- Es el incremento que sufre el sueldo pensionable, de acuerdo a cada plan en particular.

Pagos adicionales a la Pensión.- Son aquellos pagos que se otorgan al pensionado y no se encuentran integrados dentro del sueldo pensionable.

Contribución al Plan.- Es el porcentaje del financiamiento económico al plan.

Garantía de Pensión por Muerte.- Cuando un pensionado fallece puede o no tener derecho dentro del plan, a un pago económico para los beneficia-

rios con el fin de garantizar el bienestar económico de los mismos.

5.- Se planteó un caso hipotético (Anexo 4) para demostrar la validez de nuestra hipótesis al inicio del seminario de investigación.

6.- Finalmente se formularon las conclusiones al capítulo.

ENCUESTA PLAN DE JUBILACION EN EL
SECTOR PUBLICO Y PRIVADO.

- 1.- Seguros America Banamex, S.A.
- 2.- Chicle Adams, S.A.
- 3.- Kimberly Clark de México, S.A.
- 4.- Banco Nacional de México, S.A.
- 5.- Teleindustria Ericson, S.A.
- 6.- Coca Cola Export, Co.
- 7.- Industrias de Telecomunicaciones, S.A.
- 8.- Cementos Tolteca, S.A. de C.V.
- 9.- Bancomer, S.A.
- 10.- General Electric, S.A.
- 11.- Televisa, S.A.
- 12.- Grupo Desc.
- 13.- Celanese Mexicana, S.A.
- 14.- Grupo Xerox de México, S.A. de C.V.
- 15.- Industrias Resistol, S.A.
- 16.- Anderson Clayton Co. S.A.
- 17.- Fabricas de Calzado Canada, S.A.
- 18.- Aurrerá, S.A.
- 19.- Grupo Industrial Bimbo, S.A.
- 20.- Nestlé, S.A.
- 21.- Ford Motors Company, S.A.
- 22.- Mexicana de Aviación, S.A.
- 23.- Aeromexico, S.A.
- 24.- Banco Mexicano Somex, S.A.
- 25.- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
- 26.- Comisión Federal de Electricidad
- 27.- Petroleos Mexicanos
- 28.- Ferrocarriles Nacionales de México
- 29.- Compañía de Luz y Fza. del Centro, S.A.
- 30.- Teléfonos de México, S.A.

CASO HIPOTETICO

Pretendiendo validar nuestra hipótesis planteada al inicio, queremos plantear al lector un caso hipotético analizado en cuadro comparativo con 30 distintas alternativas.

Datos

Una persona "X", del sexo masculino y empleado activo con *(20) - años de servicio y *(62) años de edad desea jubilarse dentro del mejor plan de jubilación por vejez que ofrecen las 30 diferentes alternativas (Anexo 4).

Además de los datos anteriores, ésta persona, tiene un comportamiento en su sueldo en los últimos 5 años de la siguiente manera:

1979 -	40,000
1980 -	50,000
1981 -	60,000
1982 -	70,000
1983 -	80,000

Las prestaciones que integran su sueldo son las siguientes:

Aguinaldo - 30 días

Vacaciones - 15 días

Prima Vacacional - 50%

Ayuda de Renta - 3,000

Bonos y Comisiones Equivalente al 20% sueldo

Ayuda de despensa - 2,000 mensuales

*Estas cifras resultarán del promedio de años de servicio y edad, requerida por las 30 empresas de la muestra para obtener el pensionado, la modalidad de jubilación normal dentro del plan establecido.

Conclusiones del Capítulo

Analizando los resultados del cuadro anterior, podemos evaluar las 19 alternativas para el caso hipotético, considerando independiente y como un beneficio a la garantía de pensión por muerte. Para tal motivo, se ordenó alfabéticamente en las columnas correspondientes a los importes que representan a cada una de las alternativas.

CUADRO COMPARATIVO DEL CASO HIPOTETICO APLICADO A LOS PLANES DE JUBILACION POR VEJEZ EN OTROS PAISES

ANEXO 2

PAISES	(A) EMPLEADO ASALARIADO EN EL SECTOR PRIVADO (Cifras en pesos)					(B) EMPLEADO ASALARIADO EN EL SECTOR PUBLICO (Cifras en pesos)				
	CUANTIA DE LA PENSION	ASIGNACIONES FAMILIARES	AYUDA DE FUNERAL (BENEFICIO)	PAGO DE PENSION A BENEFICIARIOS	8 IMPORTE GLOBAL DE LA PENSION MENSUAL	CUANTIA DE LA PENSION	ASIGNACIONES FAMILIARES	AYUDA DE FUNERAL (BENEFICIO)	PAGO DE PENSION A BENEFICIARIOS	8 IMPORTE GLOBAL DE LA PENSION MENSUAL
CHILE	14,744		47,070 ⁴	17,724	32,468 ¹⁰	14,744		47,070 ⁵	16,458	31,202 ¹⁰
ARGENTINA	39,245			22,680	61,925 ²	39,245			22,680	61,925 ²
BRASIL	30,424		31,380 ⁵	18,254	48,678 ⁶	30,424		31,380 ⁶	18,254	48,678 ⁶
URUGUAY	27,429		75,957 ²	20,571	48,000 ⁷	27,429		75,957 ²	20,571	48,000 ⁷
VENEZUELA	17,723		70,893 ³	10,634	28,357 ¹²	17,723		70,893 ³	10,634	28,357 ¹²
ESTADOS UNIDOS	21,905	10,952		21,905	54,762 ⁴	21,905	10,952		21,905	54,762 ⁴
JAPON	8,425	4,212	16,850 ⁸	4,212	16,849 ¹⁵	8,425	4,212	16,850 ⁹	4,212	16,849 ¹⁵
ALEMANIA	30,077	3,007	90,231 ¹	27,069	60,153 ³	30,077	3,007	90,231 ¹	27,069	60,153 ³
FRANCIA	4,518	2,710	13,554 ⁹	2,259	9,487 ¹⁶	4,518	2,710	13,554 ¹⁰	2,259	9,487 ¹⁶
ITALIA	28,350		28,350 ⁶	22,680	51,030 ⁵	28,350		28,350 ⁷	22,680	51,030 ⁵
SUECIA	40,018	10,531		22,009	72,559 ¹	40,018	10,531		22,009	72,559 ¹
SUIZA	10,127	9,115		10,127	29,369 ¹¹	10,127	9,115		10,127	29,369 ¹¹
U.R.S.S.	21,063	3,160		9,478	33,701 ⁹	21,063	3,160		9,478	33,701 ⁹
BULGARIA	11,714			8,786	20,500 ¹³	11,714			8,786	20,500 ¹³
YUGOSLAVIA	10,661		21,322 ⁷	8,529	19,190 ¹⁴	10,661		21,322 ⁸	8,529	19,190 ¹⁴
MEXICO	18,462	4,431		12,407	35,300 ⁸	18,462		50,640 ⁴	20,256	45,576 ⁸

* Para fines de la determinación del importe global de la pensión se sumaron ingresos directos y beneficios, entendiéndose por beneficios todo aquello que no disfruta económicamente el pensionado, tales como: asignaciones familiares y el pago de pensión a beneficiarios, excepto ayuda de funeral, que para este caso, ya que no es posible mensualizarla, se considera como un beneficio independiente.

0 Y PRIVADO

N.º	REVALUACION DE LA PENSION				PAGOS ADICIONALES A LA PENSION	CONTRIBUCION AL PLAN		GARANZIA DE PENSION POR MUERTE		OBSERVACIONES
	RENTISTAS MAJORES	REC. OFICIAL	AUTORES D.B.	VITALICIA		EMPRESA	EMPLEADO	MESES DE SALDO	OTROS	
				X		100%		17		
				X		100%		4		
				X		100%		120		
X						100%		24		
X						100%		120		
				X		100%		120		
				X		100%		120		
						100%				
X						100%			100,000	
						100%				PLAN DE PENSION DE LA P.M.
				X		100%		120		PLAN DE PENSION DE LA P.M.
		X	X			100%		120		PLAN DE PENSION DE LA P.M.
X						100%		120		
X						100%		120		
				X		100%				
				X	X	100%		8		PLAN DE PENSION DE LA P.M.
				X		100%		28		PLAN DE PENSION DE LA P.M.
				X		100%		120		
				X		100%				
				X		100%		120		
				X		100%		32		
X						100%		10		
X						100%		120		PLAN DE PENSION DE LA P.M.
				X		100%		18		PLAN DE PENSION DE LA P.M.
X						100%		6		PLAN DE PENSION DE LA P.M.
X						100%		36		
X						100%		26		
				X		100%		3		
X						100%				PLAN DE PENSION DE LA P.M.
X						100%		8		PLAN DE PENSION DE LA P.M.

CASO HIPOTETICO APLICADO A LOS PLAN
EN EMPRESAS DEL SECTOR PUBLICO

CLAVE DE LA EMPRESA	MODALIDAD DEL (1) PLAN AL CUAL TIENE DERECHO EL JUBILADO	CUANTIA DE LA PENSION (S)	IMPORTE DE LA PENSION DEL I.M.S.S.	(2) IMPORTE GLOBAL DE LA PENSION (INGRESO DIRECTO)
2	ANTICIPADA	16,000	28,500	44,500 (N)
3	ANTICIPADA	80,000	28,500	108,500 (C)
4	NORMAL	33,333	28,500	61,833 (L)
5	NORMAL	40,000	28,500	68,500 (K)
7	ANTICIPADA	86,666	28,500	115,166 (B)
9	NORMAL	33,333	28,500	61,833 (K)
10	ANTICIPADA	1'306,000/ E.g. 54,200*	28,500	82,700 (I)
11	NORMAL	80,000	28,500	108,500 (C)
12	ANTICIPADA	96,000	28,500	124,500 (A)
13	NORMAL	18,509	28,500	47,009 (M)
14	ANTICIPADA	12,800	28,500	41,300 (O)
15	NORMAL	80,000	28,500	108,500 (C)
16	NORMAL	80,000	28,500	108,500 (C)
17	ANTICIPADA	60,000	28,500	88,500 (G)
18	NORMAL	64,000	28,500	92,500 (E)
19	NORMAL	75,000	28,500	103,500 (D)
21	NORMAL	62,666	28,500	91,166 (F)
25	NORMAL	82,499	COMPLEMENTARIA	82,499 (J)
28	NORMAL	86,666	"	86,666 (H)

- 1.- DE ACUERDO A LOS AÑOS DE EDAD Y DE SERVICIO PLANEADOS EN EL CASO HIPOTETICO, SE
2.- SE CALCULO SUMANDO LA PENSION QUE OTORGA LA EMPRESA Y LA DEL I.M.S.S., EN

* ESTA ALTERNATIVA CONSIDERA UN SOLO PAGO EQUIVALENTE A 3 MESES DE SUELDO MÁS 3
SERVICIO, PARA LO CUAL SE MANEJO DE LA SIGUIENTE MANERA:

SI EL IMPORTE DEL PAGO ES DE \$ 1,306,000, CANTIDAD QUE NO ES POSIBLE ESTANDARIZAR
EN LAS DEMAS ALTERNATIVAS, SE CONSIDERA ESTRICTAMENTE PARA FINES DE ESTUDIO,
EL ASEGURADO FORMARA UN FIDEICOMISO, LE RETITUARIA UN PAGO MENSUAL DE \$ 54,200
(50% ANUAL), QUEDANDO COMO GARANTIA DE LA PENSION POR MUERTE EL CAPITAL, QUE
S \$ 1'306,000

ES DE JUBILACION
O Y PRIVADO

GARANTIA DE LA PENSION POR MUERTE (BENEFICIOS)	PERIODO DEL PAGO	REVALUACION DE LA PENSION
64,000 (P)	MENSUAL	VITALICIA
9'600,000 (D)	MENSUAL	VITALICIA
800,000 (K)	QUINCENAL	AUMENTOS GRALS.
4'800,000 (E)	MENSUAL	AUMENTOS GRALS.
10'400,000 (C)	MENSUAL	VITALICIA
100,000 (O)	QUINCENAL	AUMENTOS GRALS.
1'306,000 (J)	UNA SOLA EXHI.	
9'600,000 (D)	QUINCENAL	VITALICIA
7'280,000 (A)	MENSUAL	VITALICIA
2'221,000 (G)	QUINCENAL	AUMENTOS GRALS.
1'536,000 (I)	MENSUAL	AUMENTOS GRALS.
	MENSUAL	VITALICIA
240,000 (N)	MENSUAL	VITALICIA
2'280,000 (F)	MENSUAL	VITALICIA
1'520,000 (B)	MENSUAL	VITALICIA
	MENSUAL	VITALICIA
2'005,000 (H)	QUINCENAL	VITALICIA
412,500 (L)	QUINCENAL	AUMENTOS GRALS.
260,000 (M)	MENSUAL	VITALICIA

DETERMINO LA MODALIDAD.

CASO DE SER ADICIONAL

DIAS POR CADA AÑO DE

A PAGOS MENSUALES, COMO
QUE SI ESTA CANTIDAD,
O (TASA INTERES AL
E EN ESTE CASO SERIA

ES DE JUBILACION
O Y PRIVADO

GARANTIA DE LA PENSION POR MUERTE (BENEFICIOS)	PERIODO DEL PAGO	REVALUACION DE LA PENSION
64,000 (P)	MENSUAL	VITALICIA
9'600,000 (D)	MENSUAL	VITALICIA
800,000 (K)	QUINCENAL	AUMENTOS GRALS.
4'800,000 (E)	MENSUAL	AUMENTOS GRALS.
10'400,000 (C)	MENSUAL	VITALICIA
100,000 (O)	QUINCENAL	AUMENTOS GRALS.
1'306,000 (J)	UNA SOLA EXHI.	
9'600,000 (D)	QUINCENAL	VITALICIA
7'280,000 (A)	MENSUAL	VITALICIA
2'221,000 (G)	QUINCENAL	AUMENTOS GRALS.
1'536,000 (I)	MENSUAL	AUMENTOS GRALS.
	MENSUAL	VITALICIA
240,000 (N)	MENSUAL	VITALICIA
2'280,000 (F)	MENSUAL	VITALICIA
1'520,000 (B)	MENSUAL	VITALICIA
	MENSUAL	VITALICIA
2'005,000 (H)	QUINCENAL	VITALICIA
412,500 (L)	QUINCENAL	AUMENTOS GRALS.
260,000 (M)	MENSUAL	VITALICIA

DETERMINO LA MODALIDAD.

CASO DE SER ADICIONAL

DIAS POR CADA AÑO DE

A PAGOS MENSUALES, COMO
QUE SI ESTA CANTIDAD,
O (TASA INTERES AL
E EN ESTE CASO SERIA

ENCUESTA A LOS PRINCIPALES PLANES DE PENSION EN EMPRESAS DEL SECTOR PUBLICO Y PRIVADO

EXTENSIVO:

PERSONAL SINDICALIZADO

PERSONAL DE CONFIANZA

REQUISITOS: (EDAD - AÑOS DE SERVICIO)

	JUB. NORMAL		JUB. ANTICIPADA		JUB. DIFERIDA	
	MASC	FEM	MASC	FEM	MASC	FEM
EDAD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AÑOS DE SERV.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FORMULA PARA EL CALCULO:

PERIODICIDAD DEL PAGO:

MENSUAL

QUINCENAL

SEMANAL

REQUERIMIENTOS POSTERIORES A LA PENSION:

INCREMENTOS GRLS.

ANTICIPACION D. G.

VITALICIA.

OTROS.

CONTRIBUCION ECONOMICA AL PLAN:

%

EMPRESA

EMPLEADO.

GARANTIA DE PENSION POR MUERTE:

OTROS PAGOS ADICIONALES A LA PENSION:

(PRESTACIONES QUE CONSERVA EL TRABAJADOR JUBILADO)

O B S E R V A C I O N E S

Conclusiones Generales

1.- Dentro de los planes de jubilación por vejez que ofrecen las instituciones de previsión social de los 16 países involucrados en la investigación, México ocupa el 8º lugar tanto en el programa de previsión social para empleados públicos (I.S.S.S.T.E.) - así como en el programa general (I.M.S.S.).

2.- Considerando como un beneficio a la ayuda para funeral -- que ofrecen algunas instituciones de previsión social de los 16 -- países involucrados en la investigación, México ocupa el 4º lugar de 10 países que otorgan este beneficio solo a empleados del sector público, ya que el programa general (I.M.S.S.) de nuestro país no lo otorga a sus beneficiarios.

3.- De la muestra de 30 empresas (18 privadas y 12 públicas), se determinó que en relación al caso hipotético planteado y consecuentemente a las 19 alternativas en las cuales se sitúa, las empresas del sector privado ocupan los primeros 6 lugares, de acuerdo a los ingresos directos que proporciona el plan de jubilación por vejez implementado por las mismas, más el plan institucional - al cual tienen derecho los asegurados al I.M.S.S., siempre y cuando no sean complementarias las pensiones.

4.- Considerando a la garantía de la pensión por muerte como un beneficio dentro de los planes de jubilación por vejez que ofrecen algunas empresas (17 alternativas, ver caso hipotético), los primeros 10 lugares de 17 los ocupan las empresas del sector privado, de acuerdo a los importes que otorgan a los pensionados por este beneficio.

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

- 1.- DICCIONARIO DE DERECHO PRIVADO - ENCICLOPEDIA UNIVERSAL
- 2.- DICCIONARIO RAZONADO DE LEGISLACION - J. ESCRICHE
- 3.- DERECHO ADMINISTRATIVO - RAFAEL BIELSA 5a Ed. Tomo 111 pag. 156
- 4.- EL ESTADO Y LA ECONOMIA - PARIS EGUILOZ pag. 184 Cit. por -
GARCIA OVIEDO - DERECHO ADMINISTRATIVO 4a. Ed. Tomo 1
- 5.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO - MARIO DE LA CUEVA Tomo 1 pag. -
269.
- 6.- MARIO DE LA CUEVA Ob. Cit. Tomo 11 pag. 7
- 7.- DERECHO DE LA PREVISION SOCIAL - JOSE MARIA GONI Tomo 1 pag. -
28 y sigts.
- 8.- JOSE MARIA GONI - Op-Cit. pag. 40.
- 9.- DERECHO SOCIAL - CARLOS GARCIA OVIEDO pag. 175
- 10.-EL CONTRATO COLECTIVO, SU NEGOCIACION Y PREVISION Y PRINCIPIOS
PRACTICOS pag. 378 sigts.
- 11.-A TILGER HOMO FADER. Cit. por P LENERO Ob. Cit. pag. 122
- 12.-INTRODUCCION A LOS PROBLEMAS DE LA FILOSOFIA DEL DERECHO -----
FRANCISCO GONZALEZ DIAZ LOMBARDO pag. 241.
- 13.-J. T. de los Cit. por Fco. G. DIAZ LOMBARDO Ob. Cit. pag. 237
- 14.-FCO. GONZALEZ DIAZ LOMBARDO Ob. Cit. pag. 238
- 15.-J. PEREZ LENERO Ob. Cit. pags. 197-198
- 16.-IRINCO GONZALEZ S. J. Cit. por FCO. GONZALEZ DIAZ LOMBARDO Ob.
Cit. pag. 266
- 17.-LEY DE PENSIONES CIVILES DE RETIRO
- 18.-LEY DEL SEGURO SOCIAL
- 19.-LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRA
BAJADORES DEL ESTADO.
- 20.-EDAD DE RETIRO EN EL SEGURO DE VEJEZ EN ALGUNOS PAISES BOLETI-
NES DEL INSTITUTO NACIONAL DE PREVISION SOCIAL No. 38 al 43.
- 21.-LA EDAD MINIMA PARA EL RETIRO EN LA LEGISLACION AMERICANA ----
HUNICHEN JAVIER.
- 22.-LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL MUNDO - Tomos 1-11-111-1V
- 23.-REVISTA INTERNACIONAL DE TRABAJO - OFICINA INTERNACIONAL DEL -
TRABAJO Vol. XXIV - Num. 4.