Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 47 (2º Trimestre 2026)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Págs. 115-137

La necesaria revisión del sistema de incapacidades por riesgos de trabajo en México

The necessary review of the disability system due to occupational risks in Mexico

Verónica Lidia Martínez Martínez *Investigadora*
Universidad Autónoma del Estado de México
https://orcid.org/0000-0002-7927-3006

Sumario

1. Introducción
2. Metodología
3. Tipologías de los riesgos de trabajo y sus consecuencias
4. Esquema prestacional del seguro de riesgos de trabajo
5. Esquema prestacional de los riesgos de trabajo en el ámbito laboral
6. La revisión del sistema de incapacidades por riesgos de trabajo en los ámbitos de la seguridad social y laboral
7. Los ajustes razonables en materia de riesgos de trabajo
8. Conclusión
Bibliografía

Fecha Recepción: 20/9/2025
Fecha Revisión: 20/10/2025
Fecha Aceptación: 29/10/2025

Cita Sugerida: MARTÍNEZ MARTÍNEZ, V.L.: «La necesaria revisión del sistema de incapacidades por riesgos de trabajo en México». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 47 (2026): 115-137.

Resumen

Con el apoyo de los criterios jurisprudenciales y las sentencias emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, más el bagaje doctrinal de las teorías de los derechos adquiridos, el contenido esencial de los derechos humanos y su efecto horizontal, los objetivos de este trabajo son analizar el sistema de incapacidades derivadas de los riesgos de trabajo reconocidos conforme a la normativa laboral y de seguridad social en México e identificar sus principales deficiencias y contravenciones, además de exponer las posibles soluciones para abatirlas sin contravenir los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, aseguradas y de sus respectivos beneficiarios.

Palabras clave

Accidentes; enfermedades de trabajo; incapacidades; muerte; indemnización

Abstract

Based on jurisprudential criteria and rulings issued by the Inter-American Court of Human Rights and the Supreme Court of Justice of the Nation, along with the doctrinal foundation of the theories of acquired rights, the essential content of human rights, and their horizontal effect, the objectives of this paper are to analyze the system of disabilities derived from occupational hazards recognized under labor and social security regulations in Mexico and identify its main deficiencies and violations. It also presents possible solutions to address them without violating the fundamental rights of workers, insured persons, and their respective beneficiaries.

Keywords

Accidents; occupational diseases; disabilities; death; compensation

1. INTRODUCCIÓN

Los esquemas prestacionales son la pieza clave para garantizar la existencia y subsistencia de las personas trabajadoras o aseguradas que tienen secuelas y limitaciones provocadas por los riesgos de trabajo, pero también contribuyen a garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos individuales y sociales como resultado de su indivisibilidad e interdependencia.

Los objetivos de este trabajo son, por una parte, analizar las deficiencias, la anticonstitucionalidad y la contra convencionalidad que operan en el sistema de incapacidades por riesgos de trabajo instituido en México en detrimento de las personas trabajadoras y, por otra parte, exponer las posibles soluciones que contribuyan a garantizarles una vida digna y el respeto de sus derechos. Para lograr ambos cometidos, el trabajo se divide en seis apartados.

Con apoyo en la metodología empleada y expuesta en el primer apartado, en el segundo apartado son motivo de estudio la conceptualización y las modalidades de los riesgos de trabajo. Por su parte, la exposición de las consecuencias que generan los accidentes y enfermedades de trabajo posibilitan el estudio de los distintos esquemas prestacionales que operan en los ámbitos de la seguridad social y del derecho del trabajo como se analiza, respectivamente, en los apartados cuarto y quinto.

Para cumplir con el segundo de los objetivos, en el apartado sexto son motivo de estudio las distintas deficiencias y contradicciones del sistema de incapacidades por riesgos de trabajo instituido en México que, por un lado, transgreden los derechos de las personas derechohabientes y trabajadoras que son víctimas de un accidente o enfermedad profesional y, por otro lado, inobservan las racionalidades de orden lingüístico y jurídico-formal que deben estar presentes en las normas jurídicas para evitar lagunas y antinomias que obstaculicen o nulifiquen la oportuna cobertura de las prestaciones por riesgos de trabajo.

De la instauración de los ajustes razonables en los centros de trabajo, con cargo al empleador, nos ocupamos en el último apartado, con la finalidad de erradicar la discriminación en el empleo y la dependencia de los esquemas prestacionales que nulifican la inclusión laboral, contribuyen a reforzar estereotipos contra las personas con una incapacidad sobrevenida por un riesgo de trabajo, obstaculizan el acceso al empleo en favor de las personas trabajadoras y su adaptabilidad, además de favorecer el capacitismo que puede derivar de las limitaciones o cambios en la aptitud laboral para la prestación del servicio personal y subordinado.

2. METODOLOGÍA

Con el apoyo de los métodos analítico y comparado y los niveles de racionalidad de las normas jurídicas se analizan las tipologías que pueden presentar los riesgos de trabajo y las consecuencias que derivan de su realización, para determinar si sus divergentes esquemas prestacionales encargados de paliarlas en los ámbitos de la seguridad social y laboral, son adecuados y proporcionan una protección igualitaria.

El análisis de la normativa laboral y de seguridad social, bajo una visión de derechos humanos y de respeto de su contenido esencial, también favorece el estudio de los esquemas de financiamiento de los divergentes esquemas prestacionales que conforman el sistema de incapacidades por riesgos de trabajo para determinar su constitucionalidad y convencionalidad, con la posibilidad de brindar las pautas que contribuyan a erradicar la indecencia del trabajo y su falta de adaptabilidad a las necesidades y aptitudes de la parte trabajadora o asegurada que fue víctima de un accidente o

enfermedad de trabajo y presenta limitaciones o secuelas que impiden u obstaculizan su acceso al empleo para asegurar su existencia y subsistencia.

De manera concreta, la exposición de la teoría del efecto horizontal contribuye a visibilizar la exigibilidad de los derechos humanos laborales y de seguridad social cuando son trasgredidos como resultado de un sistema de incapacidades por riesgos de trabajo que, acotado por una visión economicista, evita la inclusión laboral y fortalece los niveles de dependencia (prestacionales, principalmente, en la incapacidad permanente total para desempeñar el servicio personal y subordinado que se venía prestando), pero evita considerar la posibilidad de ejercer otro, sin menoscabo de la indemnización laboral conferida o de la cobertura de la pensión decretada en el ámbito de la seguridad social.

Sin lugar a dudas, la revisión de la inadecuada regulación de la incapacidad absoluta y de su revocación, el reemplazo de una pensión por riesgo de trabajo por una pensión de vejez y la revocación de los beneficios prestacionales indirectos decretados en detrimento de los derechos humanos de las personas beneficiarias constituyen los principales derroteros del sistema de incapacidades por riesgo de trabajo que opera en México, y de cuyo estudio nos ocupamos con el apoyo de la teoría de los derechos adquiridos, la consulta de los criterios jurisprudenciales y las sentencias emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y las Cortes Constitucionales de México y Colombia.

Un tema cuyo estudio resulta relevante es el establecimiento de los ajustes razonables, pero no bajo la visión de la discapacidad, sino como una necesidad que sobreviene de la incapacidad de la persona trabajadora como resultado de un riesgo de trabajo. La identificación de las características de los ajustes razonales, conforme a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, nos permite analizar sus notas distintivas, para determinar cuándo son una carga desproporcionada e indebida para el empleador. La falta de instauración de los ajustes razonables, sin lugar a dudas, genera un trato discriminatorio para las personas con una incapacidad sobrevenida por un riesgo de trabajo porque nulifica sus derechos, como resultado de la falta de un entorno laboral accesible y adaptado a sus nuevas necesidades, secuelas y limitaciones.

3. TIPOLOGÍAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS

Los accidentes y enfermedades a que están expuestas las personas trabajadoras en ejercicio o con motivo del trabajo son las dos modalidades en que puede materializarse un riesgo de trabajo. Los accidentes profesionales o de trabajo consisten en toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior e incluso la muerte con motivo de los siniestros originados en el trabajo o en trayecto del domicilio al centro laboral o viceversa (accidentes en tránsito o *in itinere*).

En contraste, las enfermedades de trabajo son estados patológicos progresivos que derivan de la acción continuada de una causa que tiene su origen o motivo en la actividad laboral, o en el medio en que la persona trabajadora se vea obligado a prestar sus servicios. Aunque los accidentes y las enfermedades de orden ocupacional o profesional son considerados como riesgos de trabajo, sus principales diferencias son las que se exponen en la Tabla 1.

Tabla 1. Diferencias entre el accidente de trabajo y la enfermedad de trabajo

Accidente de trabajo	Enfermedad de trabajo
Ámbito temporal Realización instantánea.	**Ámbito temporal** Acción continuada y progresiva.
Origen a. En ejercicio o con motivo del trabajo. b. En trayecto del domicilio al centro de trabajo y viceversa. Relación de causa-efecto-daño. Ejemplo: accidente-esguince-incapacidad para deambular.	**Origen** a. Actividad laboral. b. Medio ambiente de trabajo (agentes físicos, químicos, biológicos, mecánicos psicológicos). Relación de causa-efecto-daño Ejemplo: ambiente ruidoso-hipoacusia-disminución o perdida de la capacidad auditiva.
Acreditamiento a. Pericial médica. b. Pruebas documentales de orden médico: Aviso de atención médica y calificación de probable accidente de trabajo (formato ST-7), certificados de incapacidad, solicitudes de interconsulta a especialidad, notas de atención médica, resúmenes e informes médicos, hojas de referencia-contrarreferencia.	**Acreditamiento** a. Periciales médica y técnica. b. Pruebas documentales de orden médico: Aviso de atención médica y calificación de probable enfermedad de trabajo (Formato ST-9), certificados de incapacidad, solicitudes de interconsulta a especialidad, notas de atención médica, resúmenes e informes médicos, hojas de referencia-contrarreferencia. c. Visita armada. Inspección que se realiza en el último centro de trabajo de la persona asegurada o pensionada.

Fuente: Elaboración propia.

En México, las personas trabajadoras pueden prestar sus servicios en los sectores público y privado y estar inscritas en un organismo de seguridad social o carecer de seguridad social, aunque la falta de aseguramiento provoque la indecencia del trabajo.[1] La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE) y la Ley Federal del Trabajo (LFT) norman las consecuencias y los esquemas prestacionales de los riesgos de trabajo ocurridos a los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal[2] y de las siguientes instituciones: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil;

[1] Es trabajo indecente cuando no se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se carece de seguridad social y no se percibe un salario remunerador; no se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, no cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo indecente también excluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de las personas trabajadoras.

[2] Actualmente la Ciudad de México.

así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

En cambio, los riesgos de trabajo ocurridos a las personas trabajadoras que laboran en el sector privado se regulan por la LFT o por las Leyes del Seguro Social de 1973[3] o 1997 (Leyes del Seguro Social) cuando, respectivamente, el empleador las haya inscrito en los respectivos regímenes obligatorios instaurados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) antes del 1 de julio de 1997 o después de esta fecha. La aplicabilidad de la LFT opera cuando el empleador, en contravención a las Leyes del Seguro Social, omitió realizar en el IMSS la inscripción de las personas trabajadoras. Conforme a este fragmentado panorama, las consecuencias que genera un riesgo de trabajo dependerán del ordenamiento aplicable, como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2. Consecuencias que genera un riesgo de trabajo

Consecuencia	Normativa aplicable		
	LFT	**Leyes del Seguro Social**	**LISSSTE**
Muerte	X	X	X
Desaparición derivada de un acto delincuencial	X	No la prevé	X
Incapacidad permanente total (IPT)	X	X	X
Incapacidad permanente parcial (IPP)	X	X	X
Incapacidad temporal	X	X	X

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con Manuel Atienza en la elaboración de las normas jurídicas es necesaria la comunión de los cinco niveles de racionalidad. El primer nivel es el correspondiente a la racionalidad comunicativa o lingüística (R1), en el cual es necesario que el emisor sea capaz de transmitir con fluidez un mensaje (la ley) al receptor (el destinatario). El segundo nivel de la racionalidad jurídico-formal (R2) exige que la nueva ley se inserte dentro del sistema jurídico de manera armónica. El tercer nivel corresponde a la racionalidad pragmática (R3) y se dirige a las personas para que adecuen su conducta a lo prescrito por la normativa. En cuarto lugar, se encuentra la racionalidad teleológica (R4), que impone a las normas el cumplimiento de fines sociales. El último nivel corresponde a la racionalidad de carácter ético (R5) porque las conductas prescritas y los fines de las normas se presuponen como valores susceptibles de ser justificados en el ámbito de la ética.[4]

[3] Las personas aseguradas inscritas conforme al régimen de la LSS de 1973 pueden optar por su aplicabilidad o sujetarse a la actual LSS.

[4] Atienza, M. *Contribución a una teoría de la legislación*, España, Civitas, 1997, pp. 53-54

Tabla 3. Niveles de racionalidad de las normas jurídicas

Nivel	Editores	Destinatario	Sistemas Jurídicos	Fines	Valores
R1	Emisor	Receptores del mensaje (legal)	Conjunto de enunciados (mensajes y de canales para transmitirlos	Claridad Precisión	Comunicación
R2	Órgano al que se atribuye capacidad de legislar.	Individuos y órganos a los que se dirigen las leyes	Conjunto de normas (en sentido amplio) válidamente establecidas	Sistematicidad Plenitud Coherencia	Seguridad Previsibilidad
R3	Órgano al que se presta obediencia (soberano)	Burocracia e individuos que prestan obediencia (súbditos)	Conjunto de normas eficaces (o bien de comportamiento)	Cumplimiento normativo (traducción de las normas en acciones)	Mantenimiento del orden Eficacia
R4	Portadores de intereses sociales (particulares, grupos de presión, etc.)	Afectados por la regulación del interés o necesidad social	Conjunto de medios (conocimiento psicológico, sociológico, económico, etcétera) para conseguir fines sociales	Cumplimiento de objetivos sociales: redistribución de la riqueza, aumento o disminución de la protección social, reducción del desempleo, etcétera	Eficiencia social
R5	Autoridad legítima	Obligados moralmente a obedecer las leyes	Conjunto de normas, acciones e instituciones evaluables éticamente	Libertad Igualdad Justicia	Naturaleza y dignidad humana Consenso, etcétera

Fuente: Atienza, M. *Contribución a una teoría de la legislación***, España, Civitas, p. 1997, pp. 53-54**

La disimilitud existente en las consecuencias que puede generar un riesgo de trabajo contraviene las racionalidades de orden lingüístico y jurídico-formal. La falta de conceptualización de la desaparición derivada de un acto delincuencial en la LFT y la LISSSTE genera incertidumbre jurídica en la determinación de los supuestos que pueden dar lugar a la configuración de un riesgo de trabajo y los casos en que puede excluirse la responsabilidad patronal.

El reconocimiento de la desaparición derivada de un acto delincuencial, en la LFT y la LISSSTE, como consecuencia de un riesgo de trabajo, en contraste con su falta de regulación en las Leyes del Seguro Social, contraviene la racionalidad jurídico-formal del sistema jurídico mexicano

porque instaura un esquema prestacional divergente para los riesgos de trabajo que dependerá del ordenamiento aplicable.

A mayor abundamiento de lo expuesto, la falta de reconocimiento de la desaparición por acto delincuencial en las Leyes del Seguro Social, al no dar lugar a la cobertura de las prestaciones indirectas en favor de los beneficiarios del sujeto de aseguramiento, también genera la desprotección de su núcleo familiar y provoca un trato discriminatorio que contraviene el contenido esencial del derecho humano a la seguridad social en los siguientes rubros:[5]

— Disponibilidad. El derecho a la seguridad social requiere, para ser ejercido, que se haya establecido y funcione un sistema, compuesto ya sea de uno o de varios planes, que garantice las prestaciones correspondientes a los riesgos e imprevistos sociales de que se trate sin limitarlas o vedar su cobertura.

— Riesgos e imprevistos sociales. En condiciones ideales, un sistema de seguridad social debe tener por objetivo proporcionar una cobertura integral que cubra todas las situaciones que puedan poner en peligro la capacidad del ser humano para obtener ingresos y mantener un nivel de vida adecuado.[6]

— Nivel suficiente. Las prestaciones económicas y en especie de los riesgos e imprevistos sociales, deben ser suficientes en importe y duración para que todos puedan ejercer sus derechos a la protección y asistencia familiar, a un nivel de vida adecuado y a la atención de la salud. Los Estados deben respetar de manera plena los principios de la dignidad humana y no discriminación para evitar cualquier efecto adverso sobre el nivel de las prestaciones y la forma en que se conceden.

— Accesibilidad. Este elemento incluye los aspectos siguientes:[7] i. Cobertura. Todas las personas deben estar cubiertas por el sistema de seguridad social y ii. Condiciones. Las condiciones para acogerse a las prestaciones deben ser razonables, proporcionadas y transparentes. Toda supresión, reducción o suspensión de las prestaciones debe ser limitada, razonable y estar prevista en la legislación nacional.

4. ESQUEMA PRESTACIONAL DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

De acuerdo con las leyes de seguros sociales, la realización de un accidente o el surgimiento de una enfermedad y su calificación de orden profesional por parte de los organismos de seguridad social (IMSS e ISSSTE) o las autoridades con funciones jurisdiccionales (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Laborales de Asuntos Individuales del Poder Judicial de la Federación) hace procedente el otorgamiento de prestaciones en especie y económicas en el ámbito de la seguridad social.

Las prestaciones en especie que se otorgan al sujeto de aseguramiento o a la persona pensionada por riesgos de trabajo se trata de bienes y servicios de orden médico. Las Leyes del Seguro Social en los casos de incapacidades temporal y permanente parcial o total prevén el otorgamiento de la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicios de hospitalización, aparatos de prótesis y

[5] Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General número 19: el derecho a la seguridad social (artículo 9). Organización de las Naciones Unidas, 23 de noviembre de 2007.

[6] Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Unión Interparlamentaria. *Derechos humanos. Manual para parlamentarios,* número 26, UIP-ACNUDH, 2015, p. 205.

[7] *Idem.*

ortopedia, así como la rehabilitación en favor de la persona asegurada que sufrió el riesgo de trabajo. De manera adicional, el seguro de riesgos de trabajo que norma la LISSSTE establece el diagnóstico como prestación en especie.

A diferencia del tratamiento homogéneo de las prestaciones en especie del seguro de riesgos de trabajo, las prestaciones económicas dependerán del tipo de consecuencia generada en el organismo. Bajo este tenor, cuando el riesgo de trabajo provoca la incapacidad temporal, conforme a la Leyes del Seguro Social, es procedente la cobertura de un subsidio equivalente al cien por ciento del salario base de cotización (SBC) percibido en el momento de ocurrir el riesgo de trabajo y hasta por cincuenta y dos semanas. Cuando la persona asegurada recupera la capacidad para trabajar deberá regresar a laborar. Por el contrario, su falta de reincorporación al centro de trabajo en el referido término, dará lugar a diversos estudios médicos para determinar su alta médica o la existencia de una incapacidad permanente total o parcial.

De acuerdo con la LISSSTE, la declaración de una incapacidad temporal hace procedente la cobertura de una licencia con goce del cien por ciento del sueldo. El pago de la licencia será cubierto por las dependencias o entidades a partir del primer día de la incapacidad y hasta la fecha asignada en el certificado de incapacidad, o bien hasta que se decrete la incapacidad permanente total o parcial.

Las incapacidades permanentes se determinarán conforme al porcentaje máximo o mínimo asignados en el baremo establecido en el artículo 513 de la LFT, a la edad de la persona asegurada y a la importancia de la incapacidad permanente determinada. La determinación de una IPP con un porcentaje del 25% de disminución orgánico funcional generará la cobertura de una indemnización global equivalente a cinco anualidades en favor de la persona asegurada. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (CEACR) ha solicitado a México que las autoridades competentes adopten las medidas necesarias para cerciorarse que las personas beneficiarias de la indemnización global emplean juiciosamente el capital que se les entrega.[8]

La persona asegurada, conforme a las Leyes de Seguro Social, podrá elegir entre la indemnización global o la cobertura de una pensión vitalicia cuando el porcentaje de incapacidad exceda del 25% sin rebasar el 50% de disminución orgánico funcional. La valuación de una IPP superior al 50% de disminución orgánico funcional o de una IPT hace procedente el pago de una pensión que se incrementará cada año conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) y el pago de un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión percibida.

Al ser declarada una IPT, conforme a la LISSSTE, se concederá al sujeto de aseguramiento una pensión vigente hasta que cumpla sesenta y cinco años, mediante la contratación de un seguro de pensión que le otorgue una renta equivalente al sueldo básico que venía percibiendo la persona trabajadora al presentarse el riesgo, cualquiera que sea el tiempo que hubiere estado en funciones. El monto máximo de la cuantía de la pensión por IPT es de diez veces el salario mínimo.[9] El pensionado por IPT tendrá derecho a una gratificación anual igual en número de días a las concedidas a las personas trabajadora en activo de la Administración Pública Federal, de acuerdo con la cuota diaria de su pensión. La gratificación deberá cubrirse, a elección de la persona pensionista, en una sola exhibición

[8] Solicitud directa (CEACR). Adopción: 2007, Publicación: 97ª reunión CIT (2008), respecto del C102, convenio sobre la seguridad social (norma mínima).

[9] Serán determinados conforme a la Unidad de Medida y Actualización como resultado de la desindexación del salario mínimo. Decreto por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos, en materia de desindexación del salario mínimo publicado en el *Diario Oficial de la Federación* de 20 de enero de 2016.

pagadera antes del quince de diciembre de cada año, o de manera conjunta con la mensualidad de la pensión.

Finalmente, de acuerdo con las Leyes de Seguro Social, cuando la muerte de la persona asegurada o pensionista es provocada por un riesgo de trabajo, sus beneficiarios legales accederán a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, además del pago de las pensiones indirectas que correspondan y a la cobertura de un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión percibida. La ayuda de gastos de funeral consistirá en una cantidad igual a sesenta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal[10] en la fecha del fallecimiento.

A la viuda o viudo de la persona asegurada o pensionista, a la concubina o concubinario que le sobreviva o a quien haya suscrito una unión civil con la persona asegurada o pensionista[11] se le otorgará una pensión equivalente al 40% de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de IPT. Empero, si dos o más personas se ostentan como cónyuges o concubinos y solicitan la cobertura de la pensión se suspenderá hasta que se defina judicialmente a quién corresponde el derecho a ella, sin perjuicio del otorgamiento de las pensiones de orfandad.

De acuerdo con el Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, para determinar a quién corresponden los derechos de sucesión pensional, la autoridad laboral puede solicitar al Registro Civil de una o varias entidades, según sea el caso, que informe si existe acta de matrimonio entre las posibles beneficiarias y el trabajador fallecido y, en su caso, la remisión correspondiente; investigar si las actas de matrimonio presentadas por las partes son apócrifas o perdieron su vigencia; enviar oficio al Registro Civil que corresponda, para que informe si el acta de matrimonio presentada por la actora es auténtica o tiene alguna nota marginal de divorcio, y, de resultar necesario, hacer una comparación en cuanto a la temporalidad de la celebración de los matrimonios asentados en las actas del Registro Civil correspondientes.[12]

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), con base en el principio de realidad, los diversos modos en que se puede conformar un vínculo familiar y los derechos de igualdad y no discriminación con la posibilidad de juzgar bajo una perspectiva de género, también ha reconocido que pueden coexistir la unión jurídica del matrimonio con una unión de hecho con otra persona y decretado la procedencia de las pensiones indirectas en su favor.[13]

En contraste con la evolución jurisprudencial, las Leyes del Seguro Social y la LISSSTE disponen que la celebración de un nuevo matrimonio, concubinato o unión civil provocará la extinción de la pensión de viudez. La revocación de la pensión de viudez contraviene los artículos 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y 21 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) porque despoja a las personas beneficiarias del derecho adquirido a la cobertura de los derechos prestacionales decretados en su favor como resultado del fallecimiento del pensionista a causa de un riesgo de trabajo. A lo anterior, como lo ha determinado la

[10] Actualmente Ciudad de México.

[11] El Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, y de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado extiende la cobertura de los derechos prestacionales de los seguros sociales y los servicios en favor de las parejas del mismo sexo como resultado del reconocimiento de la unión civil que puede constituirse entre las personas físicas de diferente o del mismo sexo, mayores de edad y con capacidad jurídica plena para establecer un hogar común con voluntad de permanencia y ayuda mutua, por el que se deriven obligaciones alimentarias, de sucesión o semejantes y que esté reconocido en la legislación de las entidades federativas, como los pactos civiles de solidaridad y las sociedades de convivencia.

[12] Tesis I.14o.T.3 L publicada en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, t. V, agosto de 2021, p. 4899.

[13] SCJN. Segunda Sala. Amparo en revisión 438/2022. Sentencia de 3 de mayo de 2023.

Corte Constitucional de Colombia[14], se adiciona la transgresión del derecho al libre desarrollo de la personalidad que posee un carácter bidimensional y encuentra su fundamento en los principios de la dignidad humana, la autonomía de la voluntad y la facultad de autodeterminación.

El derecho al libre desarrollo de la personalidad en su dimensión externa da cobertura a una genérica libertad de acción que permite realizar cualquier actividad que el individuo considere necesaria para el desarrollo de su personalidad.[15] En cambio, bajo la dimensión interna, el derecho al libre desarrollo de la personalidad protege una esfera de privacidad del ser humano en contra de las incursiones externas que coartan su capacidad para tomar ciertas decisiones a través de las cuales se ejerce su autonomía personal.[16]

De acuerdo con lo anterior, cuando el legislador, con base en los estereotipos del pasado, impone a las personas pensionadas por viudez como requisito para mantener los derechos de sucesión pensional que no vuelvan a contraer matrimonio transgrede el derecho al libre desarrollo de la personalidad porque nulifica la libre elección de sus planes de vida, en cuyo ámbito el Estado tiene prohibido interferir, por estar constreñido a diseñar instituciones que faciliten la persecución individual de esos planes de vida y la satisfacción de los ideales de virtud que cada individuo elija. Para la SCJN la revocación del derecho a seguir percibiendo una pensión de viudez porque su titular celebró nuevas nupcias o vive en concubinato constituye una forma de discriminación por motivos del estado civil que instaura una diferencia entre las personas que, con posterioridad al fallecimiento de su pareja, deciden voluntariamente conformar una nueva relación de matrimonio o concubinato, frente aquellas que deciden permanecer en estado de viudez.[17]

Además del cónyuge supérstite, los hijos recibirán, conforme a las Leyes de Seguro Social, una pensión equivalente al 20% de la que hubiese correspondido a una persona asegurada o pensionista fallecida a causa de una IPT. La doble orfandad provocará el incremento de la pensión a un 30%. El pago de ambas pensiones por orfandad no tiene un carácter vitalicio porque opera su revocación cuando la persona beneficiaria cumpla dieciséis años. El derecho a la pensión de orfandad puede extenderse hasta los veinticinco años cuando sus beneficiarios se encuentren estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional. Sin perjuicio de lo anterior, los derechos de sucesión pensional se cubren de manera vitalicia en favor de los pensionistas por orfandad cuando presenten una enfermedad duradera o discapacidad comprobadas a través del dictamen médico correspondiente.

A falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente de la persona asegurada o pensionista fallecida por riesgos de trabajo, se les otorgará una cantidad igual al 20% de la pensión IPT. La cuantía de las pensiones por viudez, orfandad o ascendencia será actualizada en el mes de febrero de cada año, conforme al INP correspondiente al año de calendario anterior. De manera similar, la LISSSTE prevé que en caso de fallecimiento de la persona que prestaba sus servicios en el sector público, se concederá a sus familiares derechohabientes una pensión equivalente al 100% del sueldo básico que hubiese percibido el de *cujus* en el momento de ocurrir el fallecimiento y una gratificación anual. Cuando el fallecimiento de la persona pensionista por IPP o IPT se haya producido, como una consecuencia directa de la causa que originó la incapacidad, se les cubrirá a sus beneficiarios en conjunto una pensión equivalente al 100% de la percibida. En caso contrario, cuando la muerte

[14] Corte Constitucional de Colombia. Asunto C-568/16. Sentencia de 19 de octubre de 2016.

[15] Tesis 1a./J. 4/2019 publica en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, décima época, t. I, febrero de 2019, p. 491.

[16] *Idem*.

[17] SCJN. Segunda Sala. Amparo en revisión 1018/2015. Sentencia de 18 de noviembre de 2015. SCJN. Segunda Sala. Amparo en revisión 5081/2017. Sentencia de 24 de enero de 2018. SCJN. Segunda Sala. Amparo en revisión 207/2023. Sentencia de 12 de julio de 2023.

ocurrió por causas ajenas a las que dieron origen a la IPT o IPP, se entregará a sus beneficiarios el importe de seis meses de la pensión asignada al titular del derecho.

La fracción V del artículo 131 de la LISSSTE dispone que los hijos adoptivos accederán a la pensión por orfandad, cuando el titular del derecho antes de cumplir cincuenta y cinco años de edad hubiera realizado la adopción. En México, conforme a una interpretación amplia del término familia y las disposiciones normativas de la legislación civil o familiar, la adopción como institución jurídica, por medio de la cual una o dos personas establecen un lazo de filiación con un menor que no es su hijo,[18]causa parentesco entre el adoptante y su familia con el adoptado y sus descendientes, así como la adquisición de los mismos derechos y obligaciones que los hijos biológicos.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) no titubea en afirmar que todos los seres humanos, con independencia de su condición existencial, son sujetos de derechos inalienables que les son inherentes y en subrayar el imperativo de atender a las necesidades del menor como un sujeto de derecho[19].Bajo este mandato, a los Estados les corresponde adoptar las medidas especiales (en donde se incluyen las legislativas y políticas diferenciales) para que los niños, niñas y adolescentes puedan acceder a todos los derechos inherentes a su edad y condición humana.

La SCJN ha sostenido que cuando una ley contiene una distinción basada en una categoría sospechosa, es decir, en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1o. de la CPEUM (el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas), el juzgador debe realizar un escrutinio estricto de la medida para examinar su constitucionalidad a la luz del principio de igualdad, puesto que estas distinciones están afectadas de una presunción de inconstitucionalidad.[20]

De acuerdo con la SCJN, los elementos del *test* del escrutinio son:[21] i. Analizar que la medida adoptada sea objetiva y razonable. ii. Revisar si la categoría sospechosa no es empleada de manera injustificada. iii. Revisar si existe afectación del ejercicio del derecho provocado por el trato diferenciado. Al aplicar el examen a la categoría sospechosa de la edad para denegar la cobertura de la pensión de orfandad a quienes fueron adoptados por una persona que rebase los cincuenta y cinco años, sin que el legislador haya expresado en la exposición de motivos y en el texto de la LISSSTE alguna razón que justifique la denegación, contraviene los derechos fundamentales de igualdad, impide el acceso a la seguridad social y vulnera el interés superior del menor al no garantizar su bienestar, en un sentido amplio, que involucra no sólo la atención de sus necesidades físicas, educativas, afectivas y de seguridad, sino también la satisfacción de sus necesidades materiales[22] a través del acceso a los derechos de sucesión pensional.

Adicionalmente, la LISSSTE reconoce a la desaparición por acto delincuencia como consecuencia de un riesgo de trabajo y la equipara con la muerte, por lo tanto, es procedente la

[18] Brena Sesma, I. "La gestación subrogada ¿Una nueva figura del derecho de familia?", en Brena Sesma, I. (coord.). *Reproducción asistida*, México, UNAM, 2012, p. 153.

[19] Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión consultiva 17/2002, Condición jurídica y derechos humanos del Niño. 28 de agosto de 2002. Serie A, n.º 17.

[20] Tesis 1a./J. 66/2015 publicada en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,* décima época, t. II, octubre de 2015, p. 1462.

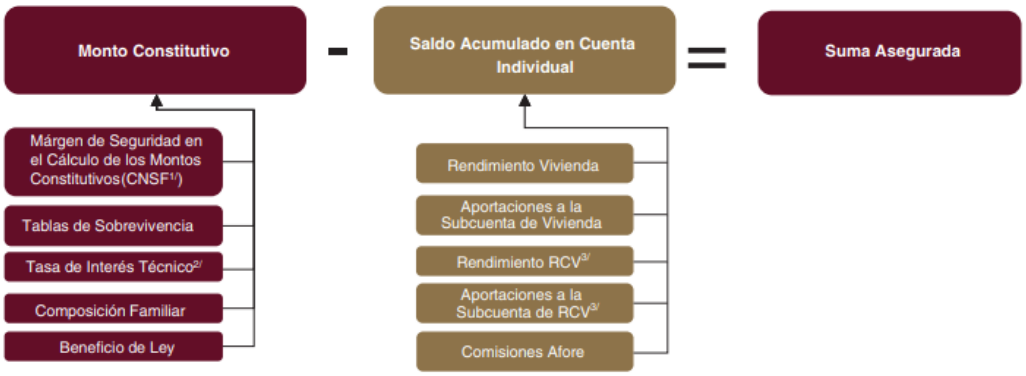
[21] Tesis P./J. 9/2016 publicada en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, décima época, t. I, septiembre de 2016, p. 112.

[22] Comité de los Derechos del Niño. *Observación General número 14: sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial.* Ginebra, Naciones Unidas, 2013.

cobertura de los derechos prestacionales analizados cuando se produce el fallecimiento del sujeto de aseguramiento o de la persona pensionista.

Para que puedan cubrirse los derechos prestacionales económicos y en especie del seguro de riesgos de trabajo, sin lugar a dudas, su financiamiento es necesario. Los riesgos de trabajo por mandato constitucional son responsabilidad del empleador, empero, cuando este último adquiere un seguro que cubra los accidentes y enfermedades de trabajo, corresponderá al órgano asegurador cubrir el siniestro con las primas aportadas por el empleador como se encuentra establecido en la LSS de 1973. Este régimen financiero no opera en el seguro de riesgos de trabajo de la LSS de 1997 porque para acceder a las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo es necesaria la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia por parte del sujeto de aseguramiento y que el IMSS determine la suma asegurada que ha de pagarse a la institución de seguros privada que haya elegido la persona que sufrió un riesgo de trabajo. Los elementos involucrados en la determinación de las sumas aseguradas son los que se muestra en el diagrama 1.

Diagrama 1. Elementos que inciden en el monto de las sumas aseguradas



Fuente: IMSS

La sustracción de los recursos de la cuenta individual, que son propiedad de la persona asegurada, para sufragar la cobertura de las consecuencias generadas por un riesgo de trabajo es anticonstitucional porque contraviene los artículos 14 y 123, apartado A, fracción XIV de la CPEUM e inconvencional al transgredir el artículo 21 de la CADH que es parte del sistema jurídico mexicano.[23]

A mayor abundamiento de lo expuesto, no debemos olvidar que la principal finalidad de los recursos de la cuenta individual es la cobertura de una pensión de cesantía o de vejez, en la modalidad de renta vitalicia o de retiros programados, para que el titular de este derecho al concluir su vida activa laboral afronte la contingencia social del retiro voluntario o de la desocupación a que se ve sometido a partir de los sesenta años en adelante, como resultado del desgaste normal del organismo por los

[23] Por mandato del artículo 1º. constitucional, la CADH forma parte del sistema jurídico mexicano, lo cual posibilita, como lo señala Fix-Zamudio, que los derechos consagrados en el derecho internacional de los derechos humanos se transformen en derechos humanos nacionales de fuente internacional con todas sus consecuencias. En palabras de Ferrer Mac-Gregor se trata de una constitucionalización del derecho internacional que provoca la complementariedad de la supremacía constitucional y la primacía del derecho internacional. Vid. Fix-Zamudio, H. "Las repercusiones en los ámbitos interno e internacional de la reforma constitucional mexicana sobre derechos humanos del 10 de junio de 2011", en Serna de la Garza, J. M. (coord..). *Contribuciones al derecho constitucional* México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, p. 27 y Ferrer Mac-Gregor, E. "Interpretación conforme y control difuso de convencionalidad. El nuevo paradigma para el juez mexicano", *En Revista Estudios Constitucionales*, Año 9, No. 2, 2011, p. 547.

efectos naturales del envejecimiento. Empero, al destinarse los recursos de la cuenta individual para sufragar una pensión por riesgos de trabajo, se generan los siguientes efectos adversos:

— Un desvío y uso indebido de los recursos de la cuenta individual que son propiedad del cuentahabiente.

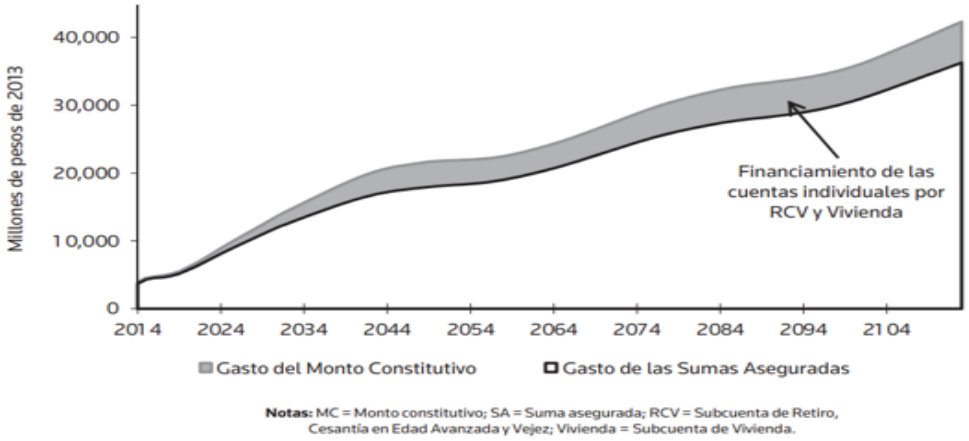
— La reducción de la cuantía de la pensión de cesantía o de vejez a la que podrá acceder la persona asegurada como resultado del decremento del saldo de la cuenta individual que se empleó para la cobertura de los derechos prestacionales del seguro de riesgos de trabajo

— Se pone en riesgo la existencia y subsistencia del adulto mayor.

— La descapitalización del seguro de cesantía y de vejez.

En el diagrama 2 se observa que el área que se encuentra entre la línea de la prima de gasto anual del monto constitutivo y la línea de la prima de gasto anual de las sumas aseguradas constituirá la parte de los montos constitutivos que se estiman serán cubiertos con el importe de las cuentas individuales.

Diagrama 2. Financiamiento de los montos constitutivos con los saldos acumulados en la cuenta individual



Notas: MC = Monto constitutivo; SA = Suma asegurada; RCV = Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; Vivienda = Subcuenta de Vivienda.

Fuente: IMSS

A diferencia de lo anterior, el ISSSTE con las aportaciones realizadas al seguro de riesgos de trabajo cubre las pensiones que pueden derivar de las incapacidades permanentes total o parciales, de la muerte de la persona trabajadora y pensionista o de su desaparición por actos delincuenciales en favor de los familiares derechohabientes. Incluso, es procedente el retiro de los recursos acumulados en la cuenta individual en una sola exhibición por parte de los familiares derechohabientes o la contratación de rentas por una cuantía mayor para obtener una mejor y mayor pensión por viudez, orfandad o ascendencia.

5. ESQUEMA PRESTACIONAL DE LOS RIESGOS DE TRABAJO EN EL ÁMBITO LABORAL

La falta de aseguramiento de las personas trabajadoras en el régimen obligatorio del seguro social establecido en las Leyes de Seguros Sociales y la realización de un riesgo de trabajo puede generar su cobertura, a través de las prestaciones establecidas en la LFT, o mediante el fincamiento de capitales constitutivos determinados por el IMSS con cargo al empleador.

La asistencia médica y quirúrgica, la rehabilitación, la hospitalización, los medicamentos y material de curación, así como los aparatos de prótesis y ortopedia son las prestaciones en especie que el empleador deberá otorgar a las personas trabajadoras que sufran un riesgo de trabajo que los incapacite para prestar sus servicios de manera temporal o permanente. La cobertura de las prestaciones económicas dependerá del tipo de consecuencia que haya provocado el riesgo de trabajo en el organismo de la persona trabajadora.

Cuando el riesgo de trabajo produzca a la persona trabajadora una incapacidad temporal percibirá como indemnización el pago íntegro de su salario. Si a los tres meses de iniciada la incapacidad temporal no está la persona trabajadora en aptitud de laborar, él mismo o el patrón podrá pedir, con base en los certificados y dictámenes médicos o las pruebas conducentes, que se determine, si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización con cargo al empleador, o procede la calificación y valuación de una incapacidad permanente parcial o total.

Con base en el importe de 1095 días de salario, que es la indemnización procedente para la IPT, cuando se dictamine una IPP se cuantificará con la observancia de los siguientes elementos: i. El porcentaje de valuación establecido en el baremo del artículo 513 de la LFT. ii. La edad de la persona trabajadora. iii. La importancia de la incapacidad. iv. La mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a la profesión u oficio que desempeñaba. v. Si el patrón se ha preocupado por su reeducación profesional[24].

Finalmente, cuando el riesgo de trabajo provoca la muerte de la persona trabajadora la indemnización comprenderá el importe de dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y la cantidad equivalente a 5000 días de salario. La LFT, al igual que la LISSSTE, reconoce como una consecuencia de la realización de un riesgo de trabajo a la desaparición por acto delincuencia y la equipara a la muerte, por lo tanto, es procedente la cobertura de los derechos prestacionales analizados cuando se produce el fallecimiento de la persona trabajadora con cargo al empleador.

6. LA REVISIÓN DEL SISTEMA DE INCAPACIDADES POR RIESGOS DE TRABAJO EN LOS ÁMBITOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL

La conceptualización de las incapacidades temporal y permanentes se encuentran en los artículos 478, 479, 480 de la LFT y 56 de la LISSSTE[25]. Ambos ordenamientos definen a la incapacidad temporal como la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. Este tipo de incapacidad al no generar secuelas o limitaciones orgánico-funcionales hace procedente el reingreso a la vida laboral cuando la persona ha recuperado la salud.

Por su parte, la IPP produce la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar, lo que posibilita que esta última, a pesar de tener daños irreversibles en la salud, pueda

[24] Artículo 492 de la LFT.

[25] Las Leyes del Seguro Social remiten a la LFT en la conceptualización de las incapacidades temporal y permanentes

ser rehabilitada y reubicada en su mismo puesto o en otro adecuado con su nueva condición física (reacomodo laboral).

En cambio, las Leyes del Seguro Social, la LFT y la LISSSTE han atribuido la denominación de IPT a la pérdida de facultades o aptitudes de una persona para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida que, en el ámbito de la salud ocupacional, tiene el carácter de absoluta, pero omiten considerar a la IPT que garantice el derecho a la inclusión laboral cuando la persona esté apta para desempeñar un trabajo diferente al que tenía y pueda percibir ingresos que garanticen su subsistencia.

La terminación de la relación de trabajo, motivada por una incapacidad permanente que deriva de un riesgo de trabajo cuando no es absoluta, fortalece la visión economicista de la prestación como medida supletoria de la pérdida económica que tiene la persona cuando sale del mercado de trabajo como consecuencia de esa incapacidad,[26] transgrede el derecho humano a la inclusión laboral, perpetúa la dependencia de las prestaciones, discrimina porque contribuye a reforzar estereotipos contra las personas con una incapacidad sobrevenida por un accidente o enfermedad de carácter profesional, obstaculiza el acceso al empleo y la instauración de los ajustes razonables necesarios, además de favorecer el capacitismo porque de manera negativa puede derivar de las limitaciones o cambios en la aptitud laboral de una persona.

Por lo general, las bajas cuantías de la pensión por incapacidad absoluta en las Leyes del Seguro Social y la LISSSTE resultan insuficientes para asegurar una vida digna, pero sitúan a las personas pensionistas en una encrucijada, al tener que elegir entre percibir ingresos mínimos, pero estables, o buscar un empleo que traería aparejada la revocación de la pensión decretada. En gran parte, el detrimento patrimonial en las Leyes del Seguro Social deriva del cálculo de las pensiones por incapacidad permanente con el 70% del SBC aplicable, en lugar del 100% de la base reguladora, como ocurre en la cuantificación de la incapacidad temporal, por ser resultado el daño sufrido en el organismo de un accidente o enfermedad adquiridos con motivo y en ejercicio del trabajo o de la actividad o ambiente laboral.

Asimismo, el importe de 1095 días de salario, que es la indemnización procedente para la IPT en el ámbito laboral resulta indecente e insuficiente para vivir por tener topes salariales en la LFT. Aunque, la cantidad que se toma como base para el pago de la indemnización por riesgos de trabajo no podrá ser inferior al salario mínimo,[27]tampoco podrá exceder del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo[28], lo que genera que la cuantía de la indemnización no garantice el acceso a una vida digna.

Incluso, la revocación de la pensión por IPT establecida, respectivamente, en los artículos 62 de la LSS y 66 de la LISSSTE es anticonstitucional e inconvencional conforme a la conceptualización de la IPT, en su carácter de incapacidad absoluta para desempeñar cualquier trabajo por el resto de la vida de la víctima de un riesgo de trabajo, lo cual hace imposible su recuperación como resultado de la severidad e irreversibilidad de los padecimientos de orden profesional que derivaron del riesgo de trabajo suscitado. La determinación de la pensión por IPT contenida en una resolución administrativa o jurisdiccional genera un beneficio económico para la persona pensionista que por ingresar a su patrimonio tiene la categoría de derecho adquirido.

[26] Álvarez Ramírez, G. *Libro Blanco sobre las personas con discapacidad sobrevenida en España*, Madrid, Cinca, 2025, p. 116.

[27] Artículo 485 de la LFT.

[28] Artículo 486 de la LFT.

Los derechos adquiridos fueron definidos por primera vez por el jurisconsulto Merlin de Douat como aquellos que han entrado a nuestro patrimonio, que hacen parte de él y que no pueden sernos arrebatados por aquél de quien los hubimos[29]. Para Bonnecase los derechos adquiridos son propiamente situaciones jurídicas concretas, a las que define como la manera de ser de una persona determinada, derivada de un acto jurídico o de un hecho jurídico que ha hecho actuar en su provecho o en su contra, las reglas de una institución jurídica, y el cual al mismo tiempo le ha conferido efectivamente las ventajas y las obligaciones inherentes al funcionamiento de esa institución[30]. Por su parte, para la Corte IDH los derechos adquiridos son aquellos derechos que se han incorporado al patrimonio de las personas[31].Con esta definición el Tribunal Interamericano da por presupuesta la noción de propiedad que envuelve a los derechos de este tipo, tal como Merlin de Douat los caracterizara al afirmar que sólo pueden ser derechos adquiridos, los derechos patrimoniales[32].

Bajo este tenor, al ostentar la pensión por riesgo de trabajo el carácter de derecho patrimonial adquirido inherente a la persona humana, su falta de pago transgrede el derecho de propiedad de la persona pensionada, cuya protección se encuentra consagrada en el párrafo segundo del artículo 14 de la CPEUM y en el artículo 21 de la CADH. Adicionalmente, la revocación de la pensión por IPT, en su modalidad absoluta, pone en riesgo la salud de la persona pensionista cuando se produce su reincorporación al servicio activo para restituirlo en su antiguo empleo o asigna un trabajo que pueda desempeñar.

Por otra parte, los artículos 62, fracción III y 89 de la Ley del ISSSTE disponen que la persona pensionista por riesgos de trabajo que cumpla 65 años de edad y tenga reconocidos por el ISSSTE un mínimo de veinticinco años de cotización tendrá derecho a que se le otorgue la pensión de vejez con los recursos que acumuló en su cuenta individual, pero dejará de percibir la pensión por riesgos de trabajo otorgada para "compensar" la pérdida de sus facultades a causa de los padecimientos producidos en vida laboral por un accidente o enfermedad de trabajo.

Lo anterior implica que con el pago de una pensión de vejez financiada con los recursos acumulados en la cuenta individual, que por disposición del artículo 83 de la LISSSTE son propiedad de la persona pensionada, esta última deberá afrontar las contingencias del retiro laboral y aquéllas provocadas por un riesgo de trabajo, no obstante que los accidentes y enfermedades de orden profesional son responsabilidad directa y exclusiva del ISSSTE, en su carácter de órgano asegurador y receptor de las aportaciones de las dependencias y entidades con las que deben financiarse las prestaciones económicas del seguro de riesgos de trabajo.

En tales condiciones, por mandato de la fracción XI del artículo 123 constitucional, apartado B en correlación con el artículo 55 de la LISSSTE, el ISSSTE recibe las cuotas patronales para el financiamiento de las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, pero deja de cubrirlas a la persona pensionista que accede a los beneficios del seguro de vejez que en nada compensan el daño provocado por el riesgo de trabajo. A lo expuesto se suma que, al determinarse en la vía administrativa o jurisdiccional, el pago de las prestaciones económicas del seguro de riesgos de trabajo en favor de la persona asegurada que fue víctima de un riesgo de trabajo, este tipo de beneficios se incorporan automáticamente en el patrimonio del derechohabiente, y por este hecho, se asumen como derechos adquiridos perfectos y oponibles a cualquier poder público o privado.

---

[29] Citado por Valencia Arango, J. *Derechos adquiridos. Doctrina extranjera, legislación, jurisprudencia y doctrina,* Colombia, Ediciones Librería del Profesional, 1983, p. 37.

[30] *Ibidem*, p. 201.

[31] Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Cinco pensionistas vs Perú, Sentencia de 28 de febrero de 2003.

[32] Citado por Espinosa Berecochea, C. *Jurisprudencia y los derechos adquiridos. Análisis y propuestas*, México, Porrúa, 2002, p. 102.

Adicionalmente, es necesario mencionar que en el reemplazo de la pensión por riesgo de trabajo por la pensión de vejez se pierde de vista que a la imposibilidad de una persona para trabajar se le otorgan tratamientos jurídicos diversos, los cuales primordialmente atienden a la causa que los provoca. Específicamente, el seguro de riesgos de trabajo ampara las contingencias relativas a los accidentes y enfermedades sufridos por las personas aseguradas en ejercicio o con motivo de su trabajo, mediante el otorgamiento de las prestaciones analizadas en el tercer apartado de esta obra, mientras que el seguro de vejez dota a sus destinatarios de ingresos cuando se retiran de la vida laboral.

A la anterior disimilitud se adiciona que el régimen financiero del seguro de riesgos de trabajo es distinto al sistema de financiamiento que opera en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV). Las prestaciones económicas del seguro de riesgos de trabajo se financian de manera íntegra por las dependencias y entidades con una aportación de 0.75% del sueldo básico.[33] Por su parte, las prestaciones en especie del seguro de riesgos de trabajo son cubiertas por el seguro de salud, cuyo financiamiento está a cargo de las personas trabajadoras inscritos en el ISSSTE, el Gobierno Federal además de las dependencias y entidades, como se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4. Financiamiento de las prestaciones en especie de los riesgos de trabajo

Sujeto Obligado	Aportación
Persona asegurada	2.75% del sueldo básico para financiar el seguro de salud de las personas trabajadoras activas y familiares derechohabientes 0.625% del sueldo básico para financiar el seguro de salud de las personas pensionadas y familiares derechohabientes.
Dependencias y Entidades	7.375% del sueldo básico para financiar el seguro de salud de las personas trabajadoras activas y familiares derechohabientes 0.72% del sueldo básico para financiar el seguro de salud de las personas pensionadas y familiares derechohabientes.
Gobierno Federal	Cuota social diaria por asegurado =3.9% del salario mínimo general para el Distrito Federal vigente al 1 de julio 1997 actualizado trimestralmente conforme al INPC al 1 de abril de 2007. La cantidad inicial que resulte, a su vez, se actualizará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, conforme al INPC.

Fuente: Elaboración propia con base en el artículo 42 de la LISSSTE.

En cambio, la fuente de financiamiento de las cuotas y aportaciones del seguro de RCV es tripartita[34], como se muestra en la Tabla 5.

[33] Artículo 75 de la LISSSTE.
[34] Artículo 102 de la LISSSTE.

Tabla 5. Financiamiento del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Sujeto Obligado	Aportación
Persona asegurada	6.125% del sueldo básico
Dependencias y Entidades	Retiro = 2% del sueldo básico Cesantía en edad avanzada = 3.75 del sueldo básico Vejez = 3.75 del sueldo básico
Gobierno Federal	Cuota social diaria por persona asegurada =5.5% del salario mínimo general para el Distrito Federal vigente al 1 de julio 1997 actualizado trimestralmente conforme al INPC al 1 de marzo de 2007. La cantidad inicial que resulte, a su vez, se actualizará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, conforme al INPC.
Personas pensionadas por riesgo de trabajo	Se realizarán con base en el monto de la pensión que reciban.

Fuente: Elaboración propia con base en el artículo 102 de la LISSSTE.

Los recursos del seguro de RCV son propiedad de la persona asegurada y se depositarán en su cuenta individual para que, conforme al sistema de capitalización individual y una vez reunidos los requisitos que establece la LISSSTE, puedan disponer de ellos para acceder a una pensión de cesantía o de vejez en cualquiera de las dos modalidades siguientes: i. Contratar una renta vitalicia con una compañía de seguros privada de su elección o ii. Mantener el saldo de su cuenta individual en el PENSIONISSSTE o en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a dicho saldo retiros programados.

En atención a las diversas etiologías, naturalezas, fines, contingencias protegidas y regímenes financieros de los seguros de vejez y riesgos de trabajo (autonomía financiera) y a su compatibilidad, se estima necesario el otorgamiento y pago de los derechos prestacionales de ambos seguros que conforman el régimen obligatorio de la seguridad social de los trabajadores al servicio el Estado para ofrecer una cobertura total ante las diversas contingencias, tal y como acontece en el caso de las Leyes del Seguro Social en observancia al contenido esencial del derecho humano a la seguridad social.

En lo referente al tema, la SCJN, a pesar de asumir la teoría clásica de los derechos adquiridos y profesar su respeto y protección, se ha limitado en considerar como justificada la supresión de la pensión por incapacidad permanente a los 65 años de edad porque para la LISSSTE la vida productiva de la persona trabajadora termina a esa edad[35]. El argumento de la SCJN es falaz como se demuestra con la Exposición de Motivos de la LISSSTE que dispone que uno de los cambios realizados a esta normativa fue aumentar la edad de retiro a más de 75 años. Por lo tanto, en el nuevo sistema de cuentas individuales para la mayoría de las personas trabajadoras al servicio del Estado, la edad de retiro será una decisión propia y no el límite de 65 años marcado en la Ley[36]. A lo anterior se adiciona que, al determinarse una incapacidad permanente, los padecimientos, secuelas y limitaciones que presenta la persona pensionista como resultado de un riesgo de trabajo de ninguna manera se difuminarán por haber concluido su vida productiva a los 65 años y recibir a cambio una pensión de vejez con los recursos de su cuenta individual. De ahí que, siendo acordes con la filosofía de los riesgos de trabajo,

[35] Tesis: P. /J. 147/2008 publica en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, t. XXVIII, octubre de 2008, p. 45.

[36] Exposición de Motivos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Diario de Debates de la Cámara de Diputados, Año I, segundo período 15 de marzo de 2007, p. 117.

si la persona trabajadora pierde de manera absoluta su salud y su integridad corporal en ejercicio y con motivo del trabajo debe ser compensado de manera vitalicia por los daños irreversibles con los que tendrá que vivir el resto de su vida.

Claro está que una compensación económica motivada por incapacidad absoluta para desempeñar cualquier trabajo por el resto de la vida no satisface, por amplia que sea, ni el daño físico y la consecuente merma de facultades de producción, ni la pena moral, pero debe garantizarse, en todo momento, el pago de los derechos prestacionales previstos en el seguro de riesgos de trabajo en favor de la persona siniestrada, pues al tratarse de derechos que ingresaron a su patrimonio se halla latente una humana y muy respetable preocupación por la garantía de seguridad jurídica[37] que protege esencialmente la dignidad humana y los derechos personales y patrimoniales de los individuos[38] tutelados por la CPEUM de cualquier acto oficial que pretenda desconocerlos[39] o limitarlos. Por consiguiente, decir que la ley debe respetar derechos adquiridos, equivale a no traicionar la confianza que colocamos en ella y que las situaciones creadas, los actos realizados bajo su protección continuarán intactos, ocurra lo que ocurra[40].

En algunos países como Argentina[41] y España[42], además del reconocimiento de una incapacidad permanente que permita la prestación de otro trabajo que pueda prestar la persona que sufrió el riesgo de trabajo para garantizar la subsistencia, se reconoce el derecho a las pensiones de gran incapacidad, cuya procedencia opera cuando la persona asegurada o pensionista que fue víctima de un riesgo de trabajo necesita de la asistencia continua de otra persona para la práctica de su vida diaria.

En México no se encuentra reconocida la gran incapacidad. Esta falta de reconocimiento y cobertura de la gran incapacidad pone en peligro la vida de las personas trabajadoras y aseguradas que como resultado de la pérdida de su autonomía a causa de un riesgo de trabajo no pueden valerse por sí mismas y carecen de familiares o de recursos suficientes para cubrir los honorarios de cuidadores profesionales. Incluso, la existencia de familiares que motivados por el amor y la solidaridad asumen el deber de cuidado de las personas con una incapacidad sobrevenida por un riesgo de trabajo, sufren un menoscabo en sus derechos humanos, especialmente los laborales, porque se favorece la subocupación o frena u obstaculiza la participación laboral y la permanencia en el mercado de trabajo que funciona a espaldas del desempeño de las labores de cuidado que se ejercen en el entorno familiar de manera informal.

7. LOS AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO

La LFT[43] y la LISSSTE[44] imponen al empleador la obligación de reacomodar en un trabajo adecuado a su nueva condición física a la persona trabajadora que sufrió un riesgo de trabajo o reponerla en su empleo, si está capacitada para ejecutarlo, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad, sin consignar la implantación de ajustes razonables en el lugar de trabajo.

[37] Borda, G. *Retroactividad de la ley y derechos adquiridos*, Buenos Aires, Perrot, 1951, p. 109.
[38] Alexy, R. y García Figueroa, A. *Star Trek y los derechos humanos*, México, Tirant lo Blanch, 2012, p. 38.
[39] Espinosa Berecochea, C., *Jurisprudencia y los derechos adquiridos. Análisis y propuestas*, México, Porrúa, 2002. pp. 95 y 99.
[40] Josserand, L. *Teoría general del derecho*, Colombia, Leyer, 2008, p. 45.
[41] Artículo 17 de la Ley 24.557.
[42] Ley 2/2025, de 29 de abril.
[43] Artículos 498 y 499 de la LFT
[44] Artículo 62 de la LFT

En pocas palabras, en México a la persona trabajadora con una incapacidad permanente parcial se le busca un trabajo que pueda realizar, pero la referida normativa no impone el deber de realizar las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas al entorno laboral para garantizar a las personas trabajadoras con una incapacidad sobrevenida por un riesgo de trabajo, el goce o ejercicio de sus derechos humanos laborales. A partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se distingue el deber de realizar ajustes razonables de la obligación de garantizar la accesibilidad, como se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6. Diferencias entre ajustes razonables y accesibilidad[45]

	Accesibilidad	Ajustes razonables
Fundamento	Artículo 9 de la CDPD	Artículo 2 de la CDPD
Ámbito de aplicación	Todas las leyes, políticas o prácticas dirigidas a grupos de personas.	Casos concretos según la situación específica de la persona.
Diseño	Universal	Casuístico
Condiciones para su aplicación	Progresiva, pero sin condiciones	Inmediata, pero no debe imponer una carga desproporcionada o indebida para el individuo que deba realizar la acción en consideración a las posibilidades que éste posee para su realización,

Fuente: SCJN. *Apuntes sobre derechos de las personas con discapacidad***, México, SCJN, 2024, p. 27.**

La instauración de los ajustes razonables no debe ser una carga desproporcionada e indebida para el empleador. Algunos de los elementos que suelen revisarse para determinar si los ajustes razonables son una carga desproporcionada para el empleador son los costos financieros y de otro tipo que éstos puedan generar, el tamaño de la empresa, el volumen de los negocios de la empresa[46] y la disponibilidad de recursos para lograr su implantación. La adaptación del lugar de trabajo, la implementación del empleo a tiempo parcial y la modificación de las condiciones laborales son ejemplos representativos de ajustes razonables en el ámbito laboral. La falta de instauración de los ajustes razonables genera la transgresión de los derechos laborales por equipararse a un acto discriminatorio en el acceso al empleo o en su ejecutabilidad. La carga de demostrar que los ajustes razonables son una obligación excesiva recae sobre el empleador.

Doctrinalmente el efecto horizontal de los derechos humanos (*Horizontalwirkung der Grundrechte*) o irradiación extensiva de los derechos en las relaciones entre particulares (*Drittwirkung der Grundrechte*), se encuentra presente en el campo de las relaciones laborales, donde es especialmente sensible la subordinación de la persona trabajadora al poder del empleador y puede tener lugar la transgresión de los derechos laborales por parte de este último. Los principales efectos de la dimensión objetiva son la manifestación de los derechos fundamentales en deberes de protección, el efecto de irradiación que endosa a los poderes públicos la responsabilidad por los

[45] SCJN. *Apuntes sobre derechos de las personas con discapacidad*, México, SCJN, 2024, p. 27.

[46] Considerando 21 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

daños causados por los particulares[47] y la eficacia horizontal de los derechos humanos que encuentra sustento en dos teorías[48]:

i. La teoría de la eficacia mediata o indirecta (*mittelbare Drittwirkung o mittelbare horizontale Wirkung*). Como producto de la dimensión objetiva de los derechos humanos, la teoría de la eficacia mediata establece que el Estado tiene la obligación de no trasgredir la esfera jurídica de los particulares y garantizar su efectividad en las relaciones privadas porque los derechos fundamentales son asumidos como valores objetivos[49]dentro de todo sistema jurídico.

ii. La teoría de la eficacia directa o inmediata de los derechos (*unmittelbare Drittwirkung o horizontale Anwendbarkeit*) que sostiene que los derechos humanos no son valores, se trata de auténticos derechos subjetivos contenidos en las normas constitucionales y en los tratados internacionales ratificados por los Estados y, como tales, exigibles directamente por el ser humano que los ostenta frente a sus semejantes, sin que sea necesaria la mediación de un órgano estatal[50].

Conforme a este herramental teórico, la adopción de los ajustes razonables adecuados y que se ajusten a las necesidades de las personas incapacitadas como resultado de un riesgo de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación en el empleo que es necesaria su erradicación, porque transgrede el derecho humano al trabajo como un elemento fundamental para asegurar la vida, el bienestar y el desarrollo del ser humano y de las naciones.

8. CONCLUSIÓN

La conceptualización y regulación del sistema de incapacidades permanentes derivadas de los riesgos de trabajo en los ámbitos laboral y de la seguridad social resulta anticonstitucional y contra convencional por transgredir los derechos humanos de las personas trabajadoras, aseguradas y sus beneficiarios.

La falta de reconocimiento de la aptitud de las personas trabajadoras y aseguradas para ejecutar otro trabajo que le permita obtener ingresos y la cobertura de la indemnización o pensión por IPT no son incompatibles, por el contrario, favorecen el derecho humano de la inclusión laboral. Tampoco existe incompatibilidad en la percepción de las pensiones por incapacidad permanente y las pensiones de cesantía o vejez porque protegen riesgos divergentes que amenazan la existencia y subsistencia humana y deben ser objetos de protección para que pueda darse el respeto al contenido esencial del derecho a la seguridad social guiada bajo el postulado de la protección integral del ser humano.

La anterior divergencia de situaciones de riesgo a las que está expuesta la persona humana debe tomarse en consideración como parte de la necesaria revisión del sistema de incapacidades permanentes por riesgos de trabajo que requiere de tener como ejes rectores los presupuestos del trabajo decente, la evolución de la protección de los derechos y su necesaria renovación permanente, además de los esquemas de financiamiento diferenciado de los seguros de riesgos de trabajo y de RCV, la inclusión laboral y la necesaria implantación de los ajustes razonables en los centros de

[47] Cidoncha Martín, A. "Garantía institucional, dimensión institucional y derecho fundamental", *Revista Teoría y Realidad Constitucional*, n.º 23, 2009, p. 169.

[48] López Sánchez, R. "El efecto horizontal del derecho a la protección de datos personales en México", *Cuestiones Constitucionales*, México, Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas, número 27, julio-diciembre de 2012, pp. 199-200.

[49] Quadra-Salcedo, T. *El recurso de amparo y los derechos fundamentales de las personas en las relaciones entre particulares*, Madrid, Civitas, 1981, p. 51.

[50] Anzures Gurría, J.J. "La eficacia horizontal de los derechos fundamentales", *Cuestiones Constitucionales*, n.º, 2010, p. 23.

trabajo para erradicar la discriminación en el empleo que padecen las personas con una incapacidad que es resultado de los riesgos de trabajo que amenazan y ponen en peligro su vida e integridad y la de su núcleo familiar.

BIBLIOGRAFÍA

Alexy, R. y García Figueroa, A. *Star Trek y los derechos humanos*, México, Tirant lo Blanch, 2012

Álvarez Ramírez, G. *Libro Blanco sobre las personas con discapacidad sobrevenida en España*, Madrid, Cinca, 2025

Anzures Gurría, J.J. "La eficacia horizontal de los derechos fundamentales", *Cuestiones Constitucionales*, n.º, 2010.

Atienza, M. *Contribución a una teoría de la legislación*, España, Civitas, 1997, pp. 53-54

Borda, G. *Retroactividad de la ley y derechos adquiridos*, Buenos Aires, Perrot, 1951.

Brena Sesma, I. "La gestación subrogada ¿Una nueva figura del derecho de familia?", en Brena Sesma, I. (coord.). *Reproducción asistida*, México, UNAM, 2012.

Cidoncha Martín, A. "Garantía institucional, dimensión institucional y derecho fundamental", *Revista Teoría y Realidad Constitucional*, n.º 23, 2009.

Consejo de la Judicatura Federal, *Perspectiva de género como herramienta transformadora,* México, CJF, 2009.

Espinosa Berecochea, C. *Jurisprudencia y los derechos adquiridos. Análisis y propuestas*, México, Porrúa, 2002.

Ferrer Mac-Gregor, E. "Interpretación conforme y control difuso de convencionalidad. El nuevo paradigma para el juez mexicano'', *En Revista Estudios Constitucionales*, Año 9, No. 2, 2011.

Fix-Zamudio, H. "Las repercusiones en los ámbitos interno e internacional de la reforma constitucional mexicana sobre derechos humanos del 10 de junio de 2011", en Serna de la Garza, J. M. (coord..). *Contribuciones al derecho constitucional* México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016.

Josserand, L. *Teoría general del derecho*, Colombia, Leyer, 2008.

López Sánchez, R. "El efecto horizontal del derecho a la protección de datos personales en México", *Cuestiones Constitucionales*, México, Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas, número 27, julio-diciembre de 2012.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Unión Interparlamentaria. *Derechos Humanos. Manual para parlamentarios*, número 26, UIP-ACNUDH, 2015.

Quadra-Salcedo, T. *El recurso de amparo y los derechos fundamentales de las personas en las relaciones entre particulares*, Madrid, Civitas, 1981.

SCJN. *Apuntes sobre derechos de las personas con discapacidad*, México, SCJN, 2024.

Valencia Arango, J. *Derechos adquiridos. Doctrina extranjera, legislación, jurisprudencia y doctrina,* Colombia, Ediciones Librería del Profesional, 1983.