

2ej, 196



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"**

**SITUACION JURIDICA DE LOS
JUBILADOS EN MEXICO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

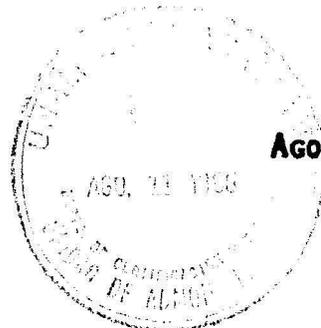
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ALDO GERARDO MARTINEZ GOMEZ

MEXICO, D. F.

AGOSTO DE 1986





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.

I N D I C E

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS.	Pág.
I.1. Epoca Azteca.....	4
I.2. Epoca Colonial.....	5
I.3. México Independiente.....	7
I.4. Epoca Contemporánea.....	9

CAPITULO II

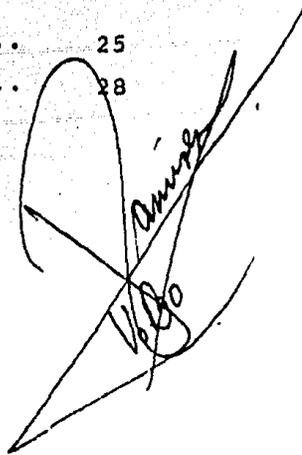
LA RELACION DE TRABAJO.

II.1. Su Naturaleza Jurídica.....	14
II.2. Teoría de las Obligaciones en la Re lación de Trabajo.....	23

CAPITULO III

DERECHOS Y OBLIGACIONES.

III.1. De los Trabajadores.....	25
III.2. De los Patrones.....	28



A large, stylized handwritten signature or set of initials is written in the bottom right corner of the page. The signature is written in black ink and appears to be a cursive or semi-cursive script. It is partially obscured by a diagonal line drawn across the page.

CAPITULO IV

Pág.

DERECHOS QUE GENERA LA PERMANENCIA EN EL EMPLEO.....	35
--	----

CAPITULO V

JUBILACION.

V.1. Naturaleza Jurídica.....	51
-------------------------------	----

CAPITULO VI

SITUACION JURIDICO LABORAL DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN CUANTO A LA JUBILACION.....	54
---	----

CAPITULO VII

PRESUPUESTO DE LA JUBILACION.....	59
-----------------------------------	----

CAPITULO VIII

INSUFICIENCIA DE LAS PENSIONES OTORGADAS POR EL I.M.S.S.....	62
--	----

CONCLUSIONES.....	72
-------------------	----

I N T R O D U C C I O N

El derecho como producto social, es natural tenga - su campo de desarrollo precisamente dentro de los grupos humanos más numerosos en los que como actores de la realidad social en la historia, van creando condiciones para la elaboración de normas, requisitos para su cumplimiento, modificación de las ya existentes, derogación de las ya obsoletas, etc., - de tal manera que dichas disposiciones se vayan adecuando a - las necesidades del género humano, derivadas de los constantes cambios económicos, políticos y sociales tan comunes en - los últimos tiempos.

Por principio de orden, el presente trabajo se inicia con un breve pero no por ello menor importante resumen -- histórico de los orígenes del Derecho Laboral básicamente en México, para posteriormente entrar a algunas generalidades necesarias al tema que trataremos para finalmente entrar de lleno al tratamiento de la Situación Jurídica de los Jubilados - en México, institución que para mi concepto es de urgente necesidad su regulación en nuestro derecho, pues como lo señale anteriormente, el derecho como producto social tiene la ineludible necesidad de renovarse y actualizarse en forma permanente de modo de adecuarse a las necesidades de la época en que se vive y tal parece que tratándose de los jubilados, los legisladores se han olvidado que en igual forma que cualquier - trabajador tiene necesidad de satisfacer las más elementales para subsistir, las tienen también aquellas personas que no - tienen más delito que el haber agotado sus energías y no estar ya en posibilidad de generar riqueza a la clase empresa--

rial; se menciona ésto por cuanto que desde su aparición en México, si bien ha tenido algunos avances, ya que primeramente fue beneficio exclusivo de los servidores públicos para -- posteriormente extenderse a las empresas particulares a través de los contratos colectivos de trabajo, fuera de esto último y de lo que expresamente señala la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, nuestra legislación laboral no ha -- considerado dentro de sus normas procedimiento alguno que proteja como se ha hecho en otros países a esta clase de extrabajadores jubilados, dejándolos por tanto a su propia supervivencia.

En función de esto último es precisamente hacia donde va encaminado el presente trabajo, debido a la necesidad impostergable de una legislación que regule la jubilación en México, a fin de conceder a esta clase extrabajadora los medios suficientes para soportar una vejez honrosa previa aportación, claro durante los años de servicio, de ciertas cuotas, tanto del patrón como del trabajador a un fondo jubilatorio -- suficiente a garantizar en la recta final de la existencia -- del trabajador una vejez digna como recompensa a su esfuerzo -- por los años de servicios prestados.

Es oportuno señalar que en el capítulo VI del presente trabajo se hace mención al grupo "P" de la tabla que fija la cuantía de las pensiones lo cual en nuestros días es -- inoperante dado que ahora sólo existe el grupo "W" con doce -- incisos, pero se aportaron esos datos con el propósito, de hacer más notoria la insuficiencia de las pensiones otorgadas -- por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y a su vez en el

capítulo VIII ya se calcula la cuantía de las pensiones con el salario actual.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS

La historia del trabajo, como es lógico suponer, es la historia misma del hombre pues no es posible concebir que el hombre pueda algún momento haber vivido sin trabajar.

De esta manera el concepto de trabajo en el tiempo ha sido conceptualizado de diversas formas:

En el antiguo testamento por ejemplo el trabajo era concebido como un castigo (Génesis III, 17 y 19).

Para Aristóteles 384-322 A.C., "el trabajo era una actividad propia de esclavos (El señor solo tiene que saber - como tiene que mandar lo que el esclavo debe saber como tiene que obedecer" (1).

Carlos Marx 1818-1833. Por su parte consideraba trabajo como una mercancía, al señalar que la fuerza del trabajo es una mercancía ni más ni menos que el azúcar.

Jacques Turgot 1727-1718, Economista francés, Ministro de Hacienda de Luis XIV, por su parte predecía la libertad de trabajo como un derecho natural (2).

(1) Nestor de Buen, Derecho del Trabajo, Tomo I, pág. 17, Editorial Porrúa 1979.

(2) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, - págs. 10 y 19, Editorial Porrúa 1982.

"Todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, -- profesión, arte u oficio que estime conveniente (3).

Es precisamente a raíz de la Revolución Francesa, - con el liberalismo triunfante, cuando surge la tesis individualista que sostiene que hay un orden natural universal establecido por la Providencia Divina, que consiste en un conjunto de leyes naturales y que estas leyes harán la felicidad de los hombres y nada ni nadie debe impedir su libre juego; por tanto, la vida económica no necesita reglamentación y la ley natural no debe tener otra finalidad que el respeto de ese orden natural, teoría ésta que viene a quedar simplificada en el principio "LAISSER, FAIRE, LAISSER PASSER", dejar hacer, - dejar pasar, que vino a ser instrumento básico de explotación de los trabajadores pues, partiendo del principio de que la libertad de las partes era la suprema ley en los contratos, - patronos y obreros pactaban condiciones pasadas en una supuesta igualdad de condiciones, entre patrón y obrero, sin embargo, toda vez que el principio "dejar hacer, dejar pasar" se funda en la ley de la oferta y la demanda, el trabajador, ante la necesidad del empleo, no tenía otra alternativa que --- aceptar las condiciones infrahumanas que el patrón le imponía (4).

De estas circunstancias en la lucha entre la clase trabajadora y la clase patronal, es como nace el derecho del

(3) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, - pág. 40, Editorial Porrúa 1982.

(4) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 9, - Editorial Porrúa 1982.

trabajo, pues el individualismo y el liberalismo, predicaron la libertad asegurando que ésta conduciría a la igualdad, -- sin embargo, tal igualdad no existía, pues el patrón siempre trataba de pagarle el menor precio posible por el trabajo -- forzado, sin alternativa para el obrero; pues si teóricamente el acuerdo de voluntades debía ser resultado de libre albedrío de las partes, la dicha desigualdad de condiciones en tre ambos, hacía que fuera el patrón quien estipulara las -- mismas.

Como consecuencia de lo anterior y en virtud de -- que la concepción individualista adecuada a los ideales de -- los teóricos no dio resultado, fue necesaria la intervención del Estado como autoridad, a fin de reglamentar algunos as-- pectos del trabajo encaminados inicialmente a proteger el -- trabajo de las mujeres, niños, y a reducir las extenuantes -- jornadas de trabajo.

EN MEXICO

EPOCA AZTECA.

"El pueblo azteca compuesto del común del pueblo -- o Macehuales, eran personas que necesariamente tenían que -- trabajar para subsistir, pues los nobles, señores y demás -- clases privilegiadas obtenían todo de los primeros" (5).

Eran el común del pueblo quienes realizaban las ac tividades fundamentales, habían agricultores, artesanos que practicaban un mismo oficio y producían para vender sus pro ductos en el mercado; llegando finalmente a formar asociacio nes.

Estos artesanos comerciantes acrecentaban el comer cio en el Valle de México e inclusive en lugares distintos -- provocando la formación de la clase de los comerciantes.

En esta primera etapa, se comienzan a manejar ya -- ciertos principios sociales como son el de la libertad de -- trabajo, salvo la obligación de confección de vestidos a las clases superiores y otros.

a) No se practica la explotación del hombre por -- el hombre, ni siquiera se explotaba el trabajo de los prisi o

(5) Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, 5a. Edición, -- pág. 33.

neros de guerra, conceptuándose en lugar especial la idea de percepción íntegra de la remuneración.

b) Se permitía la participación en la fundación pública de aquellos gremios cuya importancia económica y social lo ameritaba.

EPOCA COLONIAL.

En la Epoca Colonial, el trabajo estuvo sujeto a regímenes diferentes, según se trataba del trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena.

TRABAJO DE LAS CIUDADES.

Este se efectuaba bajo sistemas corporativos, como consecuencia de la conquista en nuestro País, la forma artesanal de la producción en España como en toda Europa, se implantó en México, así como el régimen corporativo de Europa, salvo ciertas particularidades como lo fueron:

1. El hecho de que no se hicieron extensivos los estatutos de las corporaciones a la masa indígena y reservándose los españoles la exclusividad de crear escuelas para enseñar oficios.

2. Cuando los indígenas practicaban algún oficio respecto al régimen corporativo no se le sancionaba si el --

producto era imperfecto, dejándolo por tanto traficar con dicho producto.

3. El régimen corporativo tuvo en México como en España y Europa, la característica de ser una forma de gobierno de producción y consumo.

MANO DE OBRA INDIGENA.

La riqueza inmediata que los conquistadores vieron al llegar a América, fue precisamente la mano de obra indígena; de ahí que sometieran a la esclavitud a los indios, sin embargo, debido a los abusos, fue necesaria la intervención de los Reyes de España, dando origen así a las Leyes de Indias, las que en materia de trabajo constituyen un documento muy importante pues entre otras cosas revelan:

1. El contrato de trabajo sobre la base de la libertad de los indígenas.
2. La edad de admisión en el trabajo.
3. Duración del contrato de trabajo por un año.
4. La prohibición de hacer descuentos al salario.
5. La obligación de pagar en dinero y no en especie.
6. La irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario.
7. Descanso semanal en domingo.
8. Prohibición de contratación de indígenas para trabajo fuera de su residencia.

9. Obligación de curar a los indios enfermos.

10. Sanciones para aquellos que violaran o faltaran al cumplimiento de sus disposiciones.

Todo lo anterior sin negar la existencia del trabajo forzoso para esclavos y siervos en esta misma época.

"Como se puede observar en los puntos enunciados con antelación las leyes de Indias son muy previsoras, así como muy certeras en cuanto que algunos casos siguen teniendo vigencia en nuestra actual Ley Federal del Trabajo, ya -- que constituyen en forma general los derechos de la clase -- trabajadora ya que sin los cuales colocaríamos a los trabajadores en un plano de desigualdad así como de indefensión ante la clase patronal"

MEXICO INDEPENDIENTE.

Con el decreto de Don Miguel Hidalgo del 6 de diciembre de 1812 en la Ciudad de Guadalajara por el cual se abolió la esclavitud, los tributos y las exacciones que pesaban sobre los indios y las bases constitucionales relativas al trabajo y reparto de tierras presentadas por Don José María Morelos al Congreso de Apatzingán en 1814, contamos con los únicos antecedentes de esta época sobre problemas sociales del país.

A partir de la independencia, las leyes de Indias entraron en desuso, como consecuencia de la idea que la inde

pendencia acabaría con los problemas sociales de México, -- sin embargo el régimen de libertad instaurado, no tuvo esa consecuencia, persistiendo las prácticas del trabajo forzoso del peonaje y la esclavitud.

Más si bien es cierto, las leyes de Indias cayeron en desuso, algunas actividades consideradas estrechamente relacionadas con la población fueron reguladas a través de los llamados reglamentos. Estos reglamentos tenían por objeto fundamental, proteger los intereses del público, pero algunos de ellos se preocupaban por atender los intereses de quienes ejercían el oficio o actividad; así por ejemplo el reglamento de cómicos, reglamentó el despido de los artistas, de los teatros en bien del público. De esta manera, ni el empresario ni el cómico en un momento dado podían privar a los espectadores de la actuación de los artistas anunciados.

En la Constitución de 1857, la tendencia liberal por su parte hace posible la existencia de los artículos IV y V de esta carta magna, sin embargo no es sino con el segundo imperio, con el que se captan las soluciones de los problemas sociales de México.

Así por ejemplo este estatuto consigna la libertad de trabajo, hace posible la Ley de Protección de la Clase Menesterosa, impuso la necesidad de crear reglamentos -- que ordenan el trabajo, que fijan la cantidad y regula la jornada de trabajo, otorga descanso de días domingos y feriados, así como establece la obligación del pago del salario en moneda, etc.

EPOCA CONTEMPORANEA.

El punto de partida de nuestra Legislación Laboral podemos considerarla a partir del primero de junio de 1906, cuando los trabajadores de la mina de Cananea fueron reprimidos totalmente como consecuencia de solicitar a la empresa un aumento justo de salarios en virtud de la igualdad de condiciones de trabajo de empleados mexicanos y norteamericanos y desigualdad en cuanto al salario. A estas huelgas siguieron las de Velardeña, Petriseña, Río Blanco, Nogales y Santa Rosa en Veracruz, Ver., que en igual forma fueron reprimidos por las armas.

A partir de ese momento los trabajadores no han de conocer tregua y siguen en su lucha con su única arma: "La unión hace la fuerza".

"De esos encuentros sangrientos por conquistar mejores condiciones de trabajo, condiciones que hoy se conocen como núcleo en el derecho de trabajo, salarios, jornadas, vacaciones y otras, han de nacer las Instituciones del derecho colectivo, coalición, sindicatos, huelgas y contratación colectiva por señalar las más importantes" (6).

Instituciones que en un primer sentido garantizan el cumplimiento del derecho individual del trabajo o núcleo

(6) Francisco Ramírez Fonseca, La Prima de Antigüedad, Guadalajara, Jal., pág. 19.

de derecho del trabajo y en un segundo lo mejoran cualitativamente, mejores salarios, jornadas más reducidas, mayor número de días de vacaciones y finalmente un tercero lo mejoran cualitativamente procurando el nacimiento de instituciones nuevas, aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad y -- otras más que fueron estableciéndose en los propios contratos de trabajo para plasmarse posteriormente en la ley.

Como consecuencia de lo anterior, los diferentes -- partidos políticos reclamaron la existencia de una legisla--- ción de trabajo, apareciendo el programa del Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón con 13 proposiciones para integrar esa legislación de trabajo; programa al cual, en igual forma, se sumó el partido antireeleccionista.

Así pues con algunos antecedentes muy pobres, es -- finalmente en el Congreso Constituyente en 1917 cuando sus voceros más destacados, haciendo gala de sus principios liberales como consecuencia de la lectura de obras sociales venidas de Europa después de acaloradas discusiones viene a consignarse a un Capítulo Especial sobre las bases reguladoras del trabajo en el artículo 123 de nuestra carta magna, abarcando al mismo tiempo las instituciones de derecho individual y en derecho colectivo, y anteponiendo al respeto y dignidad del hombre, establece la nulidad de las cláusulas contrarias a los derechos acordados por la Constitución y rompiendo el presu-- puesto tajantemente con la tesis de libertad de contratación sostenida por el individualismo.

De todo lo anterior podemos desprender cómo el dereo

cho laboral, como producto de las angustias de los trabajadores a través del no poco tiempo, ha venido estableciendo normas y creando instituciones de derecho individual, que gracias a las instituciones de derecho colectivo se ven superados con atractivo y cuantitativamente pues una de las instituciones del derecho laboral, y a la vez fuente importante - del derecho del trabajo, como lo es el contrato colectivo -- - en la mayor de las veces -, contribuye al mejoramiento de las condiciones en que se presta el servicio, y conjuntamente con el derecho individual confirma que el derecho laboral, como producto social, tiende a la protección del obrero adecuándose a las condiciones y características de la época en que se vive, pero que por desgracia en cuanto al tema que -- nos ocupa, tal parece que tiene que pasar mucho tiempo para la existencia de una legislación que plenamente proteja a la clase trabajadora que después de haber agotado su capacidad física e intelectual al servicio de la clase patronal, viejo y sin empleo se encuentra a la deriva sin protección tanto - de él como de su familia.

C A P I T U L O I I
LA RELACION DE TRABAJO.

CONCEPTO.

"Conjunto de derechos y obligaciones que derivan - para trabajadores y patrones del simple hecho de la prestación del servicio" (7).

Por relación de trabajo, y de conformidad con lo - dispuesto por el artículo 20 de la Ley de la Materia, se entiende cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Añade la ley asimismo que se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a -- prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el - pago de un salario, para finalmente concluir que, tanto la - relación de trabajo como el contrato celebrado, produce los - mismos efectos (8).

Respecto de estos dos conceptos, relación de trabajo y contrato individual de trabajo, vuelve a plantearse el -

(7) Guillermo Cabanellas, Contrato de Trabajo, Tomo I, Parte General, pág. 119, Editorial Omeba.

(8) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, Artículo 20, pág. 27, Editorial Porrúa, Edición 1975.

discutido dilema a decir CABANELLAS", la discutida prioridad ante el huevo y la gallina" (9).

El precepto en sí, no distingue en realidad las relaciones de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de definición, el servicio personal subordinado y el pago de un salario. Sin embargo, la distinción que puede observarse (10) es que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se comienza a prestar el servicio y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, de donde se puede desprender lógicamente "que puede darse el caso de un contrato de trabajo sin relación de trabajo, pues celebrando el contrato podría pactarse que el servicio se preste y posteriormente". La relación de trabajo es pues un término que no se opone al contrato sino que lo complementa a decir del Licenciado Trueba Urbina (11), pues precisamente la relación del trabajo, la mayor de las veces es originada por un contrato ya sea expreso o tácito que genera la prestación de servicios.

A contrario Sensu no podría hablar de relación de trabajo sin contrato, pues entre el que presta el servicio personal y el que lo recibe, en los términos del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, se presume la existencia del mismo, ya que la falta de él, de conformidad con el artículo

- (9) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo, Comentario Artículo 20, pág. 28, Editorial Porrúa, Edición 1975.
- (10) Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, 3a. Edición 1982, pág. 120.
- (11) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Comentario al artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, pág. 34.

26 de dicho ordenamiento, es imputable al patrón por lo que con o sin el documento contractual, el trabajador goza de los beneficios señalados por el artículo 123 Constitucional y los de la Ley Federal del Trabajo.

NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Uno de los problemas de mayor trascendencia dentro del campo del derecho laboral, ha sido precisamente la decisión acerca de si la relación jurídica de trabajo puede y debe ser incluida dentro del marco del contrato.

En el fondo de la controversia se debaten fundamentalmente dos grandes ideas:

1. La concepción privatística del derecho del trabajo y según la cual sería un Estatuto destinado a regular las relaciones obrero-patronales como un negocio de derecho privado y sometido a las reglas patrimoniales del derecho civil.

2. La idea publicista y humanista del derecho del trabajo que postula, como principio esencial, la tesis de que el derecho del trabajo es la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, haciendo efectivo el derecho del hombre a conducir una existencia digna.

Sin entrar de lleno al estudio de cada una de las

tesis civilistas sobre las relaciones de trabajo, por no ser objeto central del mismo, se expondrán someramente cada una de ellas.

"Tanto la doctrina del derecho civil como los tratadistas del derecho del trabajo, nunca pusieron en duda que la relación de trabajo fuera un contrato de carácter civil; el problema fundamental de los civilistas era el determinar este tipo de contrato. Al respecto se asimilaban a los siguientes:" (12).

- a) Arrendamiento
- b) Compra-venta
- c) Sociedad
- d) Mandato

Arrendamiento: La más difundida de las doctrinas -- fue precisamente la que sostenía que la relación de trabajo era un contrato de arrendamiento, "afirmando que la cosa arrendada lo era la fuerza de trabajo o de cada persona, la que pudiese ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo" (13). Tesis falsa - por cuanto que la esencia del arrendamiento está en la concesión del uso o goce de una cosa que no se destruye y en el caso no es posible que la fuerza de trabajo en el acto mismo de la prestación del servicio desaparece.

(12) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, pág. 447, Editorial Porrúa, Edición 1966.

(13) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, pág. 447, Editorial Porrúa, Edición 1966.

"Es cierto, como indica el Profesor Mario de la Cueva, que la fuerza de trabajo se destruye en el momento de la prestación del servicio, pero a su vez el trabajador está percibiendo un salario por esa fuerza de trabajo que utiliza el patrón para la producción de bienes o servicios, y que además va a ser una de las principales causas por las cuales el trabajador se hace acreedor a una pensión jubilatoria, por parte del patrón, como lo veremos más adelante en el Desarrollo de este Trabajo".

Compra-venta: Respecto a esta teoría el principal--sostenedor de la misma (Francisco Carnelutti), decía que la relación de trabajo era un contrato de compra-venta equiparado a contrato de compra-venta de energía eléctrica. El hombre en su persona física no puede ser objeto de contratación, de modo tal que el único objeto posible de la prestación del trabajador en su fuerza de trabajo, es decir, la energía, para lo cual tuvo necesariamente que concluir que la energía humana era una cosa de modo tal que pudiera ser objeto del contrato, sin embargo, comprendiendo que ésto significaba degradar el trabajo, tuvo que concluir que la teoría más acertada lo era aún la del contrato de arrendamiento.

Contrato de Sociedad: Chatelain y Valverde sostenían que el contrato existía fundamentalmente en la industria por lo que había que partir del concepto empresa - para poder entenderlo. Esta teoría en igual forma que las anteriores no fue suficiente para sí, pues más que una explicación jurídica, era una explicación económica del fenómeno de producción.

Teoría del Mandato: Esta última teoría si bien en su momento tuvo eco, quedó definitivamente descartada toda vez que el propio precepto señalado por el Código Civil, se desprende que el mandato solo existe para la ejecución de actos jurídicos.

Ahora bien, a raíz de la autonomía del derecho del trabajo, particularmente al salir del derecho privado, faltaron los supuestos de la concepción contractualista y necesariamente tuvo que concluirse que el derecho del trabajo difiere esencialmente del derecho civil tanto por sus fundamentos como por sus propósitos. El derecho del trabajo no es un derecho para regular la conducta de los hombres en relación con las cosas, sino que es un derecho para el hombre; sus preceptos e instituciones tienen como finalidad indirecta asegurar a cada hombre una posición social adecuada, constituyendo un estatuto personal que procure elevar al hombre a una existencia digna.

A raíz de la autonomía del derecho del Trabajo, el concepto de relación de trabajo estaba perdiendo su naturaleza de contrato, por lo que en los últimos tiempos al precisar le la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, se ha buscado la razón esencial de la diferencia, o si se quiere del tránsito del contrato a la relación de trabajo pensada como una figura jurídica autónoma.

Una parte de la escuela alemana comprendiendo la inutilidad de los esfuerzos realizados por los maestros del Derecho Civil para explicar la naturaleza de relación de tra-

bajo, se propuso analizar a efecto de definir su naturaleza - y sus estructuras por cuanto que si bien lo universal en cuanto a lo que toca al Derecho del Trabajo, lo son su fundamento y sus propósitos, la verdad es que en algunos aspectos está - todavía una lucha con el derecho civil.

Rama del Derecho que en lo conducente y analizando lo que establecen los siguientes artículos:

"Artículo 1794.- Que para la existencia de un contrato se requiere:

- a). Consentimiento.
- b). Objeto que pueda ser materia de él" (14).

"Artículo 1796.- Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento. Desde que se perfeccionan, obligan a los contratantes no sólo a lo expresamente pactado sino también a la consecuencia, de aquí se desprende pues que el perfeccionamiento de contrato, trae aparejada la aplicación integral del Derecho Civil a la relación jurídica creada y su incumplimiento implica la posibilidad de solicitar la ejecución forzosa, es decir, por el solo perfeccionamiento del contrato, quedan fijadas las obligaciones de las partes, sin que sea necesario algún hecho posterior para la existencia de esas obligaciones" (15).

(14) Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Porrúa, México, D.F., Edición 1975, pág. 325.

(15) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, pág. -- 455, Editorial Porrúa, Edición 1966, Tomo I.

"Esta situación no ocurre en la relación de trabajo pues los hechos fundamentales del derecho del trabajo, comienzan a producirse en el momento que el trabajador inicia la -- prestación del servicio, de modo que los efectos jurídicos -- que derivan del derecho del trabajo se produce, no por el --- simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, sino cuando el obrero cumple efectivamente su obligación de - prestar el servicio" (16).

"En consecuencia en tanto el trabajador no inicie - el servicio no está facultado a obligar al patrón, ni éste -- tiene el derecho de mandar a aquél. En el instante en que se inicie el servicio nace la llamada subordinación " (17).

El derecho del trabajo protege a la persona del --- trabajador independientemente de su voluntad o la del patrón, por ello el derecho protege al que trabaja independientemente, de la causa que haya determinado el nacimiento de la relación jurídica.

Con lo anterior, se explica lo afirmado con antelación en cuanto a la distinción entre contrato y relación de - trabajo por cuanto que el contrato de trabajo es únicamente - la condición para que el trabajador quede considerado dentro_ de la empresa, consideración que determina la aportación de - la relación de trabajo y consecuentemente la producción de --

(16) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, pág. 455, Editorial Porrúa, Edición 1966.

(17) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, pág. 456, Editorial Porrúa, Edición 1966.

los efectos normales que el derecho del trabajo atribuye, no al acuerdo de voluntades sino a la prestación de servicios.

La relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones de simple hecho de la prestación del servicio.

Concepto que produce la plena autonomía del derecho del trabajo por cuanto a que la aplicación de las normas laborales dependen de un hecho cualquiera que haya sido la voluntad del trabajador y patrón y no están subordinadas en su aplicación a la voluntad de los particulares. Conclusión que se apoya en lo señalado por el artículo 21 de la Ley de la Materia según la cual, se presume la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, presunción de esto que sólo será posible destruirse con la prueba de la inexistencia de la relación.

Pero si a la prueba de prestación de un servicio personal, se agrega la prueba de la existencia de un vínculo de subordinación, la presunción derivada del artículo citado, se transforma en una presunción Jure Et de Jure, transformación que a su vez desprende de la consideración de que en derecho del trabajo es imperativa y en consecuencia la voluntad de los particulares no puede evitar su aplicación.

De tal manera pues que ahí donde exista la prestación de un servicio personal subordinado, habrá que aplicar el derecho del trabajo, cualquiera que hubiese sido la volun

tad de las partes al convenir a la prestación del servicio.

Con esta demostración de que la relación del trabajo enfoca hacia el trabajo subordinado, independientemente del acto que lo genera, reafirma que es un régimen de derecho que se aplica a esa prestación subordina de servicios personales, y el problema de la naturaleza queda clara, pudiendo concluir en razón a las consideraciones citadas, que "se trata de UN CONTRATO REALIDAD, pues su razón de ser está no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de prestación de servicios y porque es el hecho mismo de trabajo y no el acuerdo de voluntades lo que determina su existencia" (18).

En base a lo anterior, podemos concluir que la relación de trabajo trae como conssecuencia directa la aplicación de la ley laboral tendiente a la protección de la clase obrera en forma individual o colectiva, pues no siendo de naturaleza contractual estrictamente su validez y aplicación es independiente de la causa que haya dado origen a la relación de trabajo.

Concluyendo además que siendo la relación de trabajo un conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones del simple hecho de la prestación del servicio, al no prestar el jubilado ya servicio alguno, en principio no tiene ninguna obligación para con el patrón

(18) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, pág. 459, Editorial Porrúa, Edición 1966.

y en cambio el patrón no tiene la obligación de pagar la pensión jubilatoria. Sin embargo, más adelante veremos que aún cuando el jubilado ya no presta el servicio, sí tiene obligación para con la empresa.

C A P I T U L O III

TEORIA DE LAS OBLIGACIONES EN LA RELACION DE TRABAJO.

Sin detenernos más que lo necesario para examinar - la influencia de la teoría general de las obligaciones en relación de trabajo, partiendo del aceptado concepto de obligación, en el Derecho Civil, vemos que en igual forma que en éste en la relación laboral, se dan todos los presupuestos:

a). Vínculo o relación jurídica que une a dos sujetos.

b). Relación jurídica protegida por el derecho objetivo que de al acreedor una acción para ejercitar ante la Autoridad para obtener la prestación objeto de la obligación o su equivalente.

c). Objeto de la obligación, dar, hacer o no hacer.

d). Objeto susceptible de ser valorado económicamente.

Se presentan en el caso de las obligaciones generadas por el contrato de trabajo.

Así vemos que existe un vínculo que une a los dos - sujetos, patrón y trabajador, que es el reconocido y protegido por la ley; la relación que genera este vínculo, genera en consecuencia una acción a una de las partes para obtener una prestación de carácter patrimonial; existe también al mismo - tiempo la voluntariedad del trabajador a la prestación del -- servicio por cuanto que nuestro derecho del trabajo no prevé - en ningún caso el trabajo obligado, pudiendo - en igual for--

ma -, existir la voluntad del patrón y la retribución del --
trabajo realizado, más sin embargo, no estamos ante un con--
trato civil, ya que no es esa convención donde se manifiesta
el contrato de trabajo o relación laboral, como ha quedado -
manifestado en el capítulo anterior.

DERECHOS Y OBLIGACIONES ESENCIALES DE LOS TRABAJADORES

Son múltiples los efectos jurídicos derivados de -- una relación de trabajo o contrato de trabajo, y como todo -- contrato sinalagmático, el contrato de trabajo y la relación_ de trabajo que presume al primero, implica también una obliga_ ción recíproca la del patrón y la del trabajador.

Visto lo anterior, tenemos pues que la obligación - del trabajador es la del TRABAJO, pero si bien esta es la --- obligación principal, no es la única, pues paralelamente a es_ ta, existen otras obligaciones a cargo de los trabajadores, - sin las cuales no sería posible la existencia de una relación laboral con justeza y equidad.

Ejemplo de ellas lo son:

Previas y posteriores: La obligación de los obreros a someterse a exámen médico antes de concedérsele el empleo.

Artículo 151, fracción II inciso d).

De consideración personal: Artículo 135, fracciones IV y IX, artículo 47, fracciones II y IX.

Respecto a Bienes del Patrón: Artículo 47, fraccio- nes V y IX.

Relativas a la Seguridad: Artículo 47, fracciones V y VII, artículo 134 fracción II.

Morales: Artículo 134, fracción VII.

Disciplinarias: Artículo 135 fracciones IV, V y VI, artículos 422 y 423, fracción X.

Colectivas: Pesan sobre el trabajador, pero el titular del derecho no es el patrón sino la comunidad de la empresa. Ejemplo: Un trabajador con enfermedad contagiosa. Sin embargo, siendo la obligación de prestar un trabajo personal su subordinado, la que nos interesa nos concretaremos a ésta.

Hemos visto que la relación de trabajo se inicia, precisamente en el momento que el trabajador comienza a desarrollar su energía, energía que al ponerla al servicio del patrón desarrollará en la medida que se hubiere convenido, aplicándose a falta de convenio, lo dispuesto por el Artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo que establece: Que a falta de determinación, el trabajador quedará obligado a desempeñar -- trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes o condición y sea del mismo género de los que forma el objeto o establecimiento.

Esta obligación del trabajador, como es natural, debe estar sujeta a ciertos principios:

a). Derivado de la propia ley y de la naturaleza -- misma de la relación del trabajo, la obligación de prestar el servicio es personal y en consecuencia faltaría al cumplimiento de esta obligación si en el desempeño del servicio se hiciera sustituir por otra persona.

b). Obligación de prestar el trabajo en la forma, -

tiempo y lugar convenidos. Artículo 134, fracción IV último párrafo, obligaciones accesorias.

c). Ejecutar el trabajo con la intensidad y esmero apropiados. Artículo 134 primer párrafo, lo anterior con el objeto de alcanzar el fin perseguido que es la producción.

d). Deber de obediencia: Como una de las fases de la relación de subordinación.

e). Deber de fidelidad: Obligación del trabajador de no ejecutar acto alguno que pueda redundar en perjuicio de los intereses de la empresa.

f). Deber de no concurrencia: Derivada precisamente de la obligación del empleado para poner su actividad en beneficio de la empresa.

g). Deber de coadyuvar a evitar los peligros que afecten la existencia de la empresa, la vida del patrón o de los compañeros de trabajo. Artículo 134, fracciones VIII y XII.

h). Obligaciones Morales y Sociales: Artículo 134, fracción VII, 135, fracciones I, IV, VI, VII y XI.

Testimoniar fidelidad al patrono, guardando reserva absoluta acerca de los secretos relativos a la explotación y los negocios de éste.

El trabajador pues deberá aplicar su actividad al desarrollo de la producción económica con la diligencia necesaria para el desenvolvimiento de aquella, atendiendo y observando fidelidad en cuanto a las obligaciones accesorias.

DERECHOS Y OBLIGACIONES ESENCIALES DE LOS PATRONES.

La principal obligación en que se constituye el patrono por el hecho de la relación o contrato de trabajo, consiste en otorgar al trabajador la retribución correspondiente, lo anterior, claro sin perjuicio de las obligaciones accesorias a la prestación del servicio, este deber del patrón es sumamente amplio, por cuanto que entra la obligación de hacer, de no hacer y de dar en número interminable. Así por ejemplo para hacer posible el trabajo de uno solo de los trabajadores de una empresa, es necesaria la existencia de las instalaciones, trabajos previos, materia prima, herramientas, que el patrón debe disponer y facilitar al trabajador para que éste desempeñe con eficiencia su actividad, pero fundamentalmente --- pues la primera obligación que el patrón tiene para con el trabajador, es la de pagar el salario. Paralelamente a esta obligación, podemos mencionar como obligaciones accesorias:

A) Obligación de proporcionar el trabajo. Es decir, dar ocupación efectiva. El cumplimiento de la obligación del trabajador no depende exclusivamente de él, por lo que es preciso que el patrón ponga las condiciones que coloquen al trabajador en posibilidad de cumplir su obligación. Artículo 106 de la Ley Federal del Trabajo, mantener los locales y máquinas en condiciones de ser utilizados, respetar la jornada de trabajo a aquellas que se hubieren convenido y pagar además las horas extraordinarias trabajadas. Proporcionar al trabajador los útiles y materiales necesarios para la ejecución de la tarea convenida.

No inmiscuirse en el régimen de los sindicatos de los trabajadores y abstenerse de obligarlos a retirarse de una organización de trabajo y fomentar disecciones sindicales, dar cumplimiento a las disposiciones en materia de trabajo, a las sociales y a cuantas normas se establezcan en relación con la profesión u oficio, etc.

Obligaciones todas estas que son enunciativas no restrictivas pues hay otras obligaciones de carácter convencional que pueden estipular las partes.

B) Obligación de recibir el producto de trabajo, si el patrón no recibe el producto del trabajo, se coloca igualmente en mora y esta obligado a pagar al trabajador el importe del salario que hubiera devengado.

Ejemplo: En los trabajadores con trabajo a domicilio.

C) Obligación de coadyuvar a la guarda de los instrumentos de trabajo propiedad del trabajador. Artículo 13 fracción IV.

D) Obligación de guardar la debida consideración a la persona de los trabajadores. Artículo 132, fracción VI.

E) Obligación de extender certificados de buena conducta y eficiencia, de conceder permisos, licencias, etc.

De esta manera vemos que el empresario no cumple --

Únicamente con pagar a sus trabajadores un salario y respetar las normas de trabajo sino que como lo señalé anteriormente, - implícitamente lleva la obligación de la empresa, después de haber garantizado el desempeño de su trabajo y cubrirle su salario correspondiente, el que exista una comunidad de servicio y armonía en el trabajo que sólo puede existir si al trabajador se le trata con dignidad y consideración.

En términos generales entendemos que el salario, es la percepción obligada, derivada del trabajo personal subordinado, es la justa y necesaria compensación al esfuerzo.

Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Ahora bien, sabemos que el salario puede ser fijado de común acuerdo entre las partes o estar sujeto a límites -- que fija el estado tanto al máximo como al mínimo o sólo a -- uno de ellos. En nuestro país existe el Salario Mínimo, pero no existe un límite en cuanto al salario máximo.

RAZON DE SER EL SALARIO MINIMO.

Durante mucho tiempo y en todas las épocas, el estado ha tratado de intervenir en la fijación del salario y no precisamente en beneficio del trabajador, sino en beneficio -

de las clases patronales, no es sino la revolución francesa - cuando decididamente se inicia la tendencia a intervenir en favor de los trabajadores. Fue el siglo pasado el teatro de discusión de los defensores que propugnaban por la existencia del Salario Mínimo.

Diferentes escuelas y tendencias defendieron la existencia del salario mínimo, sin embargo no es sino con las doctrinas político económicas del intervencionismo y socialismo de estado con lo que se solucionó el problema; se dijo que el estado estaba en la obligación de intervenir en el fenómeno económico a fin de garantizar a cada individuo la posibilidad de que desenvuelva todas sus facultades y este postulado exige para cada trabajador el mínimo de salario.

En nuestro derecho no fue sino hasta el 19 de octubre de 1914 con la Ley de Cándido Aguilar en el Estado de Veracruz cuando se fijó el primer salario mínimo, principio que finalmente vino a cristalizarse en el Artículo 123 de la Constitución de 1917.

Así pues siguiendo estos principios, la Institución del Salario Mínimo contemplada en la fracción VI del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, vino a cristalizar la tendencia revolucionaria de los constituyentes de 1917, tipificando el salario mínimo como aquel que tiende a garantizar el trabajador, el salario del mínimo vital que es general para todos en todas las industrias, profesiones y especialidades por cuanto que es aquel que se considera suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familiar, y en cambio dese

charon el salario mínimo industrial fundado en las posibilidades de la industria.

De esta manera el salario mínimo tiende en principio a garantizar, la satisfacción de las necesidades propiamente vitales, garantizar la educación de los hijos y proporcionar a la familia los placeres honestos a que tiene derecho.

Por otra parte nuestra ley en su artículo 90, considera el salario mínimo, como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, y abunda lo dicho en el párrafo que antecede, al señalar que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

El establecimiento de dichos salarios mínimos es -- llevado a cabo por las comisiones regionales de salarios mínimos, ratificados por la comisión nacional de salarios mínimos, salarios que son determinados previa investigación y estudio que juzguen convenientes dichas comisiones, sin dejar de tomar en consideración los estudios presentados por los trabajadores y los patrones, antes de dictar la resolución sobre salarios mínimos en las zonas económicas correspondientes. Artículos 564 y 571 de la Ley Federal del Trabajo.

Forma de Determinación del Salario. Tradicionalmente se ha considerado la determinación del salario:

- a). Por unidad de tiempo.
- b). Por unidad de obra o destajo.
- c). A precio alzada.

Para el cálculo del primero, es necesario tomar en consideración el tiempo, jornada diaria de trabajo, semana o mes, independientemente del resultado que se obtenga.

En cuanto al segundo a contrario sensu se integra atendiendo el resultado del trabajo.

El tercero es fijado en función de los servicios prestados por una persona, por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se paga una cantidad global.

INTEGRACION DEL SALARIO

Para la integración del salario de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 84 de la ley, deberá tomarse en consideración los conceptos que el mismo señala, independientemente de considerar lo señalado por los Artículos 85 y 86 - de dicho ordenamiento, es decir, se tomará en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, atendándose que para trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

El tema con respecto al aspecto del salario es bas-

tante extenso por lo que nos concretaremos en señalar además de lo anterior, en cuanto nos interesa el tema central de este estudio, que existen normas de protección al salario, contra los abusos del patrón, contra los acreedores del trabajador, frente a los acreedores del patrón, frente a la familia del trabajador, etc. Dentro de los cuales a guisa de ejemplo podemos señalar lo dispuesto por el Artículo 123, fracción XVIII que dispone que no podrá efectuarse descuento alguno en el salario mínimo, en igual forma que el 97 de la Ley Federal del Trabajo que establece que los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción salvo los casos de excepción que el mismo establece, además de lo que señala el Artículo 110 del mismo ordenamiento; los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos salvo los casos que en igual forma dicho numeral mencionan.

La anterior reflexión se ha mencionado a fin de demostrar que el Derecho Laboral siendo un instrumento de protección al trabajador en sus aspectos más elementales como lo es el salario mínimo, medio de subsistencia del obrero, no ha tomado en consideración los mismos motivos que tuvo para establecer el salario mínimo, para regular el derecho a la jubilación con el pago por pensión de esta cantidad mínima pues si bien la mayor parte de beneficios de la Ley Federal del Trabajo son para el trabajador, la verdad de las cosas es que éste último nunca estará en igualdad de condiciones con el patrón, quien cuenta con los recursos y el capital y en cambio el obrero sólo cuenta con su capacidad de trabajo, la cual al verse agotada al final de su vida sin capacidad de general riqueza y sin un medio de subsistir, queda en el más completo desamparo.

C A P I T U L O I V

DERECHOS QUE GENERA LA PERMANENCIA EN EL EMPLEO

Son diversos los derechos que el trabajador genera como consecuencia de su permanencia en determinado trabajo; ejemplo de ello lo son: vacaciones (art. 76), indemnizaciones en caso de rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón (art. 52) los beneficios señalados por el artículo 947 como consecuencia de la negativa del patrón a someterse al arbitraje, o cumplimentar el laudo dictado por la Junta, derecho de habitación, de preferencia, de ascenso, de antigüedad, etc. Si bien en base a este último fundamento que son concebidos todos los anteriores.

Siendo pues importante para nuestro trabajo el derecho de antigüedad, nos concretamos al mismo.

De acuerdo con Barasi (19), la antigüedad no es sino la duración del servicio prestado ininterrumpidamente en una empresa determinada.

Antigüedad.-Período de servicios prestados por un trabajador a un patrón determinado.

Intimamente ligado con el concepto de antigüedad se encuentra el de la estabilidad en el trabajo, pues el pri

(19) Ludovico Barasi, Editorial Alfa, Buenos Aires, pág. 212

mero no tendría razón de ser si los trabajadores pudieran -- ser despedidos en cualquier momento, la estabilidad básicamente desemboca en la idea de que el trabajador no viva bajo la constante amenaza de perder el empleo y por ello que la ley en su artículo 35 señala como regla de celebración de -- contrato por tiempo indeterminado cuando se dice, a falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado, si bien a este principio existen excepciones como lo señala el artículo 36 que al efecto establece: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza" y el artículo 37 que estatuye que en casos únicamente puede estipularse un tiempo determinado; lo anterior es de importancia por cuanto que de otra manera no podría generarse ese derecho a la antigüedad.

Los trabajadores de planta tienen derecho a una -- prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días por cada año de servicios.

II. Para determinar el monto del salario se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos. -- Asimismo, se pagará a los que se separen por causas injustificadas y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

IV. Para el pago de la prima de los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a). Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año, no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b). Si el número de trabajadores que se retire excede del 10% del cual se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago de los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c). Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los trabajadores que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

d). En caso de muerte del trabajador cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y,

e). La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Como lo señalamos al referirnos a los antecedentes del derecho laboral el Contrato Colectivo de Trabajo como fuente del derecho, la mayoría de las veces supera las condiciones de prestación del servicio, en consecuencia siendo el

contrato, la Ley en la empresa al considerar mejores prestaciones que la Ley Federal del Trabajo, como ley de la empresa fueron muchos los contratos colectivos de trabajo los que inicialmente consignaron la prima de antigüedad así por ejemplo: los contratos colectivos de Aceros Nacionales, S.A.; Altos Hornos de México, S.A.; Campos Hermanos, S.A. y otros de la Industria Automotriz, Hulera, Textil, etc., la ley no hizo más que recoger esta institución de los contratos que ya la contenían.

Cabe señalar que nuestra Ley Federal del Trabajo - de 1931, ya había hecho referencia al concepto de antigüedad pero no como derecho sino como punto de partida para el pago de indemnizaciones, para el caso de incumplimiento de un laudo que ordenara la reinstalación de un trabajador, para los períodos de vacaciones, para la determinación de la responsabilidad en aquellos conflictos en que el patrón se negare a someter sus diferencias a un arbitraje o a aceptar un laudo pronunciado por la Junta, etc., siendo hasta el año de 1970 cuando en el artículo 158 de la Ley, se hizo su reconocimiento legislativo, estableciendo el derecho a la prima de antigüedad, que deriva del sólo hecho del trabajo; que en igual forma que las vacaciones se debe otorgar a los trabajadores por el sólo transcurso del tiempo aún cuando ambas tengan un fundamento distinto, pues si bien ambas, se incrementan con la antigüedad, las vacaciones tienen como propósito permitir al trabajador un reposo para recuperar energías perdidas por el trabajo y la prima de antigüedad, es una ayuda económica como reconocimiento a los servicios prestados.

Hemos señalado al definir la prima de antigüedad, - que es la suma de dinero que incrementándose, conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una - ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su anti- - güedad, de este modo es fácil concluir que el primer benefi- - cio derivado de la antigüedad es precisamente la ayuda econó- - mica a que tiene derecho y que el segundo beneficio consecuen- - cia de la antigüedad en el empleo, al igual que en muchos con- - tratos colectivos de trabajo debería ser la jubilación del -- trabajador, pues la consecuencia natural de la prestación de - un servicio material o intelectual, durante cierto tiempo es - la decadencia de la capacidad de rendimiento de los trabajado- - res y por tanto la clase patronal en la mayoría de las veces - al ver la afectación de sus intereses por la disminución del - rendimiento del obrero inevitablemente trata de subsistir los - posibles elementos jóvenes, dándose nacimiento a una clase -- obrera en decadencia sin mayores posibilidades de sobrevivir, - sin tomar en consideración que en la mayoría de las veces son - quienes mayores necesidades tienen y excluidos de los centros - de trabajo por su menor rendimiento, por los avances de la -- ciencia y de la técnica, de conocimientos para el manejo de - nueva maquinaria que requieren cierta especialización, se en- - cuentran en un estado de impotencia para el trabajo y despro- - vistos ya de su capacidad de lucha para el mismo, agotado su - organismo son fácil presa de enfermedades para morir ya vie- - jos y en la más completa miseria.

En base a lo anterior, considero de justicia social el regular el derecho a la jubilación a todos los trabajado- - res, partiendo del hecho de que habiendo dejado sus mejores -

años al servicio de la clase patronal, generando riqueza por lo general excesiva en el cambio de un simple salario bastante desproporcionado en relación a lo que se obtiene la clase empresarial es justo que el trabajador al ubicarse dentro -- del marco de ciertos requisitos, de edad, tiempo, pago de -- ciertas cuotas, etc., se le revierta el pago de una cantidad periódica suficiente para soportar una vejez digna, sin la obligación material de la contraprestación del servicio.

A propósito he subrayado sin la obligación material de la contraprestación del servicio, por cuanto que --- quiero pensar en una ficción al considerar que el jubilado, no ha dejado de ser trabajador de la empresa, creando el concepto de trabajador jubilado con características especiales, y en consecuencia seguir gozando de algunas prestaciones y - sujeto a algunas obligaciones de las que disfrutó y estuvo - obligado durante determinados años (25 ó 30) según el término de jubilación, sin perjuicio de disfrutar de una pensión jubilatoria, en proporción al monto de las cuotas aportadas durante esos años de servicio, pero que en ningún caso debe ser menor al salario mínimo.

JUBILACION.- Persistencia de la relación laboral - de: En supuestos de jubilación no es en función del concepto "salario", que debe tenerse por entendido que extinguida o vigente la relación de trabajo, ni tampoco la circunstancia de que se deje de prestar servicios al patrón deja insubsistente la calidad del trabajador, pues la condición de jubilación no se opone al concepto en el cual la ley define aquel,

pues se reduce tan solo al hecho de admitir una nueva categoría, la del trabajador jubilado. En otras palabras en sentido estricto, todo jubilado continúa vinculado al contrato de trabajo, mientras disfrute de las prevenciones y prestaciones que dicho contrato establece y la pensión jubilatoria en forma alguna puede estimarse como una pensión alimenticia, - pues si su origen ni su aplicación, ni sus objetivos son --- idénticos, sino absolutamente distintos, aparte de que se -- considera hoy en día que el derecho a jubilación es una prolongación de los efectos de toda contratación en la cual se ha establecido y constituye uno de los principios normativos de mayor fuerza en las relaciones de patrones y trabajado--- res.

Tesis 739.- A.D. 6524/2963.

Sexta Epoca Vo. LXXXII, Quinta Parte,
Pág. 21, Cuarta Sala.

NECESIDAD DE UN CONCEPTO

Concretando lo anterior, en las páginas anteriores ha quedado señalado que la relación de trabajo se inicia y - existe mientras subsista la prestación del servicio; antiguamente ésta se encontraba sujeta al principio de *laissez faire laissez passer*, dejar hacer, dejar pasar, que partía de la base en la ley de oferta y demanda, quien aprovechando su situación ante la necesidad del trabajador, establecía explotado-

ras, e infrahumanas condiciones de trabajo.

Como consecuencia de ello se hizo necesaria la intervención del estado, dando origen así a normas laborales de carácter imperativo que tienden a proteger a la clase proletaria y continuando así con la supuesta igualdad de condiciones entre patrono y obrero al aplicarse imperativamente la ley y establecerse la nulidad de cláusulas en los contratos contrarias a los principios establecidos en la misma.

En función de esto vino a quedar conceptuada en nuestra Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo que analizándola con respecto a los jubilados vemos:

Que, se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Quiere decir esto que en estricto derecho los jubilados de ningún modo podrían encajar dentro de tal concepto por cuanto que al no estar ya sujetos a la subordinación, característica de la relación de trabajo (prestación del servicio), ya que éste no existe, tampoco tienen derecho al salario que es la contraprestación, obligaciones esenciales que como ha quedado asentado, tienen por su parte el trabajador y a su vez el patrón; pero si bien estas son las obligaciones esenciales en la relación de trabajo, no son las únicas pues el jubilado al no ser considerado ya trabajador, me pregunto, puede en tal caso hacer públicos los secretos técnicos comerciales y de fabricación sin sanción alguna, no tiene cierto deber de obediencia y respeto al patrón? por señalar algunas; por su parte, el patrón no tiene ya ---

obligación de extender al jubilado certificados de buena conducta, de eficiencia, etc.

En estricto derecho el trabajador lo es la persona física que presta a otra física o moral (artículo 80. Ley Federal del Trabajo), un trabajador personal subordinado, de igual manera que el salario mínimo lo es (artículo 90) de la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador -- por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Que la forma de determinación de dicho salario lo es por unidad de tiempo de obra, o a precio alzado y se integra por las -- percepciones que señala el artículo 84 de la misma Ley, conceptos todos éstos que en principio de ninguna manera le son aplicables a los jubilados, sin embargo en función de las -- consideraciones hechas al referirme a los derechos que genera la permanencia del empleo y en artículos y capítulos siguientes que a efectos de que el jubilado disfrute no de un salario mínimo sino de una pensión que no sea menor al salario mínimo, además de una serie de prestaciones que venía -- disfrutando durante los años de servicio, como por ejemplo -- aguinaldo, incrementos de emergencias, préstamos, etc., no sería posible crear un concepto con características especiales de trabajador jubilado, e independientemente de aplicarle las reglas de jubilación, aplicarle ciertas normas relativas a los trabajadores.

En base a las anteriores consideraciones habría, -- que instrumentar alguna disposición dentro del régimen de jubilación incluyendo este concepto, atendiendo a ciertas características especiales de manera tal que no se choque con los conceptos tradicionales del trabajador, salario y otras --

disposiciones correlativas, dejó abierto tal planteamiento -
entrando de lleno a la situación actual del régimen de jubi-
lación.

C A P I T U L O V

LA JUBILACION

CONCEPTO.- "Jubilación es la relevación del trabajo de algún empleo, conservando el sueldo todo o en parte" - (Scriche).

"Jubilación es eximir del servicio por razón de ancianidad o imposibilidad física a la persona que desempeña - algún cargo civil, otorgándole pensión vitalicia en recompensa a los servicios prestados" (20).

Siendo la jubilación, a mi juicio, de origen contractual, considero que las definiciones citadas son muy amplias, por lo que podríamos decir que la jubilación es: La - institución que da derecho al trabajador -sin prestar el servicio-, a percibir periódicamente, por parte del patrón, una cantidad de dinero como contraprestación a determinados años de trabajo y pago de ciertas cuotas al fondo jubilatorio, durante el mismo período.

En este concepto podemos encontrar tanto la llamada jubilación por ancianidad, por cuanto que aún ésta está - en función de los años de servicio prestados, (10, 15, 20, - etc.), y la jubilación en estricto derecho, por el período - de años de servicio convenidos por el contrato colectivo de

(20) Enciclopedia Jurídica, Tomo XVII, pág. 1328.

trabajo a la ley.

De la misma manera que ha venido evolucionando el derecho laboral a través de la lucha obrera, la jubilación ha venido cada vez más siendo objeto de regulación en diferentes países, como por ejemplo: Argentina, Francia, Estados Unidos, etc. La tarea de lograr este beneficio a la clase proletaria se viene haciendo inevitable, por lo que en un principio dió comienzo reglamentado a través de simples seguros individuales. Se ha venido incrementando a través de la concesión del derecho a la jubilación a los servicios públicos y, finalmente, el proceso de implantación ha abarcado a ciertos Contratos Colectivos de Trabajo, fundamentalmente de empresas paraestatales, de Institucionales de Crédito y sólo eventualmente en empresas privadas individualmente determinadas.

En México el primer antecedente de lo que pudiera ser la jubilación se dió con motivo de la publicación (12 de agosto de 1925) de la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, conforme a la cual los funcionarios y empleados de la Federación, del Departamento del Distrito Federal, y de los Gobiernos de los Territorios Nacionales tienen derecho a --- pensión:

- a). Cuando llegan a la edad de 55 años.
- b). Tengan 35 años de servicio.
- c). Se inhabiliten para el trabajo, antecedente básico para que posteriormente lo que vino a hacer el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Esta misma Ley dió origen también al actual Instituto de Seguridad Social I.S.S.S.T.E. y sólo excepcionalmente la jubilación había sido regulada contractualmente, como es el hecho de los trabajadores al servicio de Ferrocarriles Nacionales de México en 1935.

Fuera de estos casos, hasta la fecha no existe disposición alguna en la Ley Federal del Trabajo que regule el derecho a la jubilación de los trabajadores, por lo que sigue siendo objeto de conquista laboral a través de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Es muy cierto que nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracción XXIX, declara a la Ley del I.M.S.S. como de utilidad pública, comprendiéndose en la misma los seguros -- de invalidez, vejez de vida, cesión involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. Sin embargo considero que -- si bien en alguna de estas prestaciones, vejez de vida o cesación involuntaria de trabajo, pudiera alguno decir que está encuadrada la jubilación, desde ahora señalo que en la -- fracción indicada no aparece el término jubilación, en cuyo caso sin conceder que ésta haya sido el espíritu del legislador, podríamos pensar que la jubilación existe, lo cual es falso pues las pensiones mencioandas, se otorgan como consecuencia de la vejez, del cumplimiento del pago de ciertas cotizaciones semanales por imposibilidad del trabajo, consecuencia de una política de seguridad social y no precisamen-

te derivada de la contraprestación de los servicios prestados por el trabajador a la clase patronal, de cuya esencia emana el derecho a la jubilación.

Aún más afirmamos que el legislador no tuvo esa intención, pues tratándose de los trabajadores públicos sujetos al apartado "B" del artículo 123 Constitucional en su fracción XI, establece que en cuanto a esos trabajadores, la seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas.

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

Vemos pues que de acuerdo con este texto expresamente se concede el derecho a la jubilación, por lo que concluimos que si la intención del legislador de 1917, hubiera sido conceder el derecho a la jubilación a todos los trabajadores, en igual forma, se hubiera especificado.

De esta manera no concediendo que dentro de la fracción XXIX señalada se encuentre dicho derecho, los beneficios que la Ley del Seguro Social concede, son derivados de una fundamentación distinta de la que da el derecho a la jubilación, por lo que insisto, es necesario la existencia de -

una legislación en tal sentido, que proteja al trabajador - en forma autónoma después de laborar para un mismo patrón, persona física o moral durante cierto tiempo, mediante el pago de una cantidad periódica de dinero suficiente para subsistir en la misma forma que lo vino haciendo durante el tiempo que prestó sus servicios o al menos en condiciones semejantes, pues fuera de los casos en que los contratos colectivos de trabajo establecen la cláusula de jubilación y que la propia ley reconoce como es el caso de los trabajadores ferrocarrileros (art. 249 de la Ley Federal del Trabajo), no existe disposición que conceda el derecho a la jubilación a toda la clase trabajadora.

Esta afirmación viene a ser confirmada con lo sostenido por la Suprema Corte de Justicia en diferentes tesis:

"JUBILACION.-Integración de la pensión. La jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino en algunos contratos colectivos de trabajo. Consecuentemente las bases para fijar la pensión no deben buscarse en la ley, sino en las determinaciones o cláusulas relativas de esos contratos" (21).

(21) Apéndice, Jurisprudencia 1975, 5a. Parte, Cuarta Sala, Tesis 128, pág. 133.

"JUBILACION.- Es un derecho extralegal. La jubilación es una prestación exclusivamente contractual, que no está regida por el artículo 123 Constitucional, por cuyo motivo su otorgamiento y fijación en una determinada cantidad, es de origen contractual y por ello su señalamiento debe regirse -- por lo que estipulen los contratos colectivos de trabajo debiendo desentenderse las juntas de conciliación y arbitraje que --- apliquen estas disposiciones específicas - de cualquier norma extraña que integre el salario ordinario de un trabajador o que - establezca modalidades al mismo" (22).

"JUBILACION Y RETIRO PENSIONES DE.- Los pagos de pensiones de retiro y de jubilación son prestaciones extralegales por lo que - para establecer el derecho de un trabajador a recibirlas debe estarse al contrato en que el patrón acepta la obligación de - otorgarlas, no resulta violatoria de garantías de resolución que absuelva a éste de pago" (23).

- (22) Amparo Directo.- 3374/68 Enrique Macias Herrera, 23 de - abril de 1969, unanimidad 4 votos, Semanario Judicial de la Federación, 7a. Epoca, Vol. 4, 5a. Parte, Cuarta Sala, pág. 21, 55 años de jurisprudencia 1917, 1971, Autor S.- Castro Zavaleta.
- (23) Jurisprudencia, Vol. CXXVI, Sexta Epoca, 5a. Parte, pág. 110, Libro 55 años de Jurisprudencia, 1917, 1971, Autor S. Castro Zavaleta.

NATURALEZA JURIDICA DE LA JUBILACION

En cuanto a la naturaleza jurídica de la jubilación, considero no existe mayor problema en tipificarla dentro del contrato de renta vitalicia por cuanto que de las condiciones de otorgamiento de la jubilación a través del estudio de diversos contratos colectivos de trabajo, así como lo dispuesto por el artículo 2774 del Código Civil para el Distrito Federal, que dispone:

"Que la renta vitalicia es un contrato aleatorio por el cual el deudor se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida de una o más personas determinadas, mediante la entrega de una cantidad de dinero o de una cosa mueble o raíz estimadas cuyo dominio se le transfiere desde luego (24).

Se desprende que el contrato de renta vitalicia se caracteriza precisamente:

- a). Por la transmisión de una cantidad de dinero a un beneficiario hasta su muerte. Característica que es exactamente igual en tratándose de la pensión jubilatoria.
- b). Tanto la renta vitalicia como la pensión jubi-

(24) Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Porrúa, México, D.F., Edición 1975, pág. 475.

latoria, derivan de la existencia de un contrato, si bien - el primero es de orden privado y el segundo de orden público independientemente de que la existencia del contrato en ambos casos deben ser por escrito bajo pena de nulidad.

c). Se caracterizan igualmente por su aleatoridad, la que existe en la jubilación por cuanto que el patrón no sabe hasta que tiempo cubrirá la pensión, pues lo mismo el trabajador puede morir a los dos o tres años de haber adquirido dicho derecho, que vivir por mucho tiempo, y por lo -- que corresponde a la pensión vitalicia en igual forma se extingue por la muerte.

d). Igualmente, se caracteriza por la periodicidad de la entrega de una suma de dinero, pues si la cantidad -- que se le diera al trabajador jubilado fuera global, sería una indemnización por retiro o por cualquier otra cosa pero no estaríamos ante un caso de jubilación.

Lo anterior viene a ser confirmado con diferentes tesis sustentadas por la Suprema Corte de Justicia señalando a manera de ejemplo:

"JUBILACION. Derecho de los trabajadores a pedir - la modificación del monto de la jubilación".

"Cuando ésta ha sido fijada en cantidad inferior - a lo que estableció contractualmente, la jubilación constituye la obligación que a merced a la estipulación en un contrato, adquieren los patrones para seguir satisfaciendo sus salarios a sus trabajadores que les han servido durante los

lapsos que se estipulen en tales contratos, salarios que deben entenderse como una compensación por el desgaste orgánico sufrido a través de los años por tales trabajadores; así mismo, debe comprender que la incapacidad que a los mismos les ha producido el transcurso del tiempo y satisfacer las dichas soluciones establecidas por tal contrato, el obrero adquiere el derecho de que se le paguen las pensiones relativas precisamente conforme a lo practicado y pactado pasando a formar parte de su patrimonio el derecho a recibir las y a su vez, los patronos adquieren la obligación de cubrírse las, o en otras palabras esta pensión se equipara a la renta vitalicia; de ahí que cuando los patronos cuantifiquen la pensión en cantidad inferior a la que se estableció contractualmente y los obreros la acepten de esa forma, no quiere decir ésto que los trabajadores carezcan de acción para exigir en cualquier tiempo la modificación, ya que tales pensiones son de tracto sucesivo debido a su vencimiento periódico".

"En tal virtud no serán procedentes las acciones para exigir diferencias que no se hicieron valer dentro del plazo de un año, pero sí lo son aquellas comprendidas dentro de este período y además las subsiguientes que aún no se han vencido también pueden ser motivo de acción por parte del trabajador" (25).

(25) Jurisprudencia Cuarta Sala, Sexta Epoca, Volumen XCI, -- Quinta Parte, pág. 23.

C A P I T U L O VI

SITUACION JURIDICO LABORAL DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN CUANTO A LA JUBILACION.

No obstante haber demostrado que la Ley del I.M.S.S. no regula el derecho a jubilación en su plena fisonomía, en el supuesto de que se diga que sí está reglamentado tal derecho - al conceder la pensión por cesantía en edad avanzada; independientemente de lo que expresamente señala una de las definiciones asentadas en el tema de Jubilación y que consiste en:

Eximir del servicio por razón de ancianidad o imposibilidad física a la persona que desempeña algún cargo civil, - otorgándole pensión vitalicia en recompensa a los servicios -- prestados.

Desde el momento que se hizo cita a esta definición, manifestamos nuestra inconformidad con la misma, pues de ser - así, entonces aún, cuando la Ley del I.M.S.S. no contenga el -- término jubilación, de hecho podríamos hablar de jubilación -- por riesgo de trabajo o enfermedad no profesional, por vejez y por cesantía en edad avanzada; sin embargo, si analizamos la - definición, vemos que habla de jubilación por los servicios -- prestados es decir la definición se refiere a la concesión del derecho a la jubilación precisamente como una contraprestación por los años de servicio dados a la empresa y en el presente - caso, los supuestos jubilados no pueden recibir la pensión jubilatoria del I.M.S.S. como una contraprestación de sus servi-

vicios, sino como un derecho de la seguridad social mediante el pago de ciertas semanas de cotización según el grupo de salario en el que haya sido clasificado; ahora bien, no obstante lo anterior, quiero ponerme en el supuesto de que estamos ante la jubilación lisa y llana, con la simple intención de considerar una realidad presente y motivo bastante para que se regule la jubilación como un derecho de todos los trabajadores.

En el capítulo anterior, al hablar de los derechos y obligaciones esenciales de los patrones, vimos que la razón de la existencia del salario mínimo fue precisamente la de garantizar al individuo la posibilidad de desarrollar todas sus facultades mediante el incentivo de tener garantizado el mínimo de salario que le permitiera tal fin, además de garantizarle la satisfacción de las necesidades elementales del jefe de familia (26).

Estos principios fueron cristalizados en la fracción VI del artículo 123 Constitucional, 90, 91, 92 y 96 de la Ley Federal del Trabajo, subrayando el hecho de que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural para proveer a la educación obligatoria de los hijos, etc.; de esta manera, elevado a rango constitucional el salario mínimo fundado en las razones mencionadas, -- considero que debería ser el mismo fundamento para el ordena

(26) Alberto Trueba Urbina, El Nuevo Artículo 123, Capítulo 12, pág. 122, Editorial Porrúa, 1980.

miento que regulará las pensiones jubilatorias, pues por el respeto y dignidad del trabajador no pueden ni deben ser menores al salario mínimo, más sin embargo, es lo que en realidad sucede en tratándose de las pensiones concedidas por la Ley del Seguro Social.

Atendiendo al monto del salario del trabajador la Ley del I.M.S.S., lo encuadra en determinado grupo. Así por ejemplo vemos que el grupo "P" (art. 33 Ley I.M.S.S.) comprende de \$80.00 a \$100.00; para efectos de determinación del monto de la pensión por vejez, invalidez, o edad avanzada se toma el salario diario promedio, es decir en nuestro caso serían \$90.00.

Ahora bien, el artículo 167 de la misma Ley establece el monto de la cuantía básica anual, para efectos de la pensión, en igual forma atendiendo al grupo de cotización que en nuestro ejemplo sería \$13,104.00, cuantía básica anual que dividida entre doce meses nos da un promedio de \$1,092.00 pesos mensuales, es decir, con esta suma nuestro trabajador inevitablemente tendrá que subsistir, pero ésta sería para el caso de la supuesta jubilación por vejez o invalidez, en el primer caso después de haber cumplido 65 años y cotizado 500 semanas y en el segundo que el asegurado (no el trabajador) se halle imposibilitado para obtener, mediante un trabajo proporcionado a su capacidad profesional, una remuneración superior al 50% de lo que gane habitualmente un trabajador sano de semejante categoría y formación profesional, todo esto, claro, independientemente de tener acreditadas el pago mínimo de 150 semanas de cotización (art. 128 y

131 de la Ley citada) y si va de por sí que el monto de esta pensión para subsistir es absurda, es más absurda todavía la cantidad que se cubre por cesantía en edad avanzada, pues el monto de la pensión se debe calcular en base a la siguiente tabla:

AÑOS CUMPLIDOS EN LA FECHA QUE SE ADQUIEREN EL DERECHO A LA PENSION.	CUANTIA DE LA PENSION EXPRESADA EN PORCENTAJE DE LA CUANTIA DE LA PENSION QUE LE HUBIERE CORRESPONDIDO AL TRABAJADOR DE HABER ALCANZADO 65 AÑOS.
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%

Lo anterior quiere decir que, siguiendo nuestro ejemplo, al asegurado le corresponde a los 60 años una cuantía básica anual de \$9,828.00 que dividida entre doce meses le tocaría la risible cantidad de \$819.17, ... yo me pregunto es posible tener una vejez digna con este tipo de pensiones...? pero vamos a la realidad más actual todavía, de acuerdo con los salarios mínimos y del campo por estados y municipios vigentes del 1o. de enero al 31 de diciembre de 1982, el salario mínimo para el área metropolitana, es de \$280.00 cantidad que nos encuadra dentro del grupo "W" del artículo 33 de la Ley que nos ocupa y cuyo monto de cuantía básica anual para efectos de pensión nos señala el artículo

67 la cantidad de \$34,580.00 para la determinación de la pensión de vejez e invalidez, pero como para el caso de pensión por cesantía en edad avanzada debemos de tomar sólo el 75% - (artículo 171) tenemos que la cuantía básica anual lo es de \$25,935.00, o sea, \$2,161.25 por mes, cantidad esta que dividida entre 30 días nos da la cantidad de \$72.40 diarios, esto es, aproximadamente una tercera parte del salario mínimo, vuelvo a preguntarme, ¿es justicia social esto?, ¿es posible llevar una vejez honrosa con esta miserable cantidad? y más todavía si a esto le abundamos que el monto de dichas pensiones, sólo son revisables cada 5 años, (artículo 172) y sólo en una cuantía de un 10 y 15% mientras que la generalidad de los trabajadores gozan de incrementos anuales atendiendo al costo de vida, salarios de emergencia, etc., los señores jubilados están abandonados a su suerte, esto es absurdo y yo propongo que es urgente la necesidad de regular el derecho a la jubilación o el monto de las pensiones.

Por reforma del artículo 172 publicado en el Diario Oficial del 11 de enero de 1982, se estableció que el incremento de las pensiones será acorde a los aumentos del salario mínimo, sin embargo, quizás algunos piensen que la ancianidad en nuestro derecho del trabajo, sigue siendo un riesgo del trabajador y estoy de acuerdo, pero acaso no es justo -- que se proteja de ese riesgo al obrero mediante la institución de la jubilación, como contraprestación a los años de servicio prestados a la clase patronal, sin importar en su caso la edad del que adquiriera tal derecho y estableciendo -- que el monto de la pensión jubilatoria no debe ser menor al salario mínimo, basándose para ello en razones que llevaron a implantar éste?...

C A P I T U L O VII

PRESUPUESTO DE LA JUBILACION

Hemos visto a través de todo este trabajo, que la - regla general de los presupuestos de jubilación, no son precisamente la prestación de servicios por tiempo determinado, 30 años para el hombre 27 ó 25 para la mujer, incluyéndose - jubilaciones con pensión proporcional para el caso de aquellos trabajadores que ingresaron a la empresa en la mayoría - de edad y que por su propia condición física y desgaste de - energías son separados del trabajo a los 65 años previa pres - tación de 10 ó 15 años de trabajo (I.S.S.S.T.E., I.M.S.S.), - así como el haber contribuido al fondo jubilatorio, en las - condiciones concretamente determinadas; en principio ésto se - ría lo elemental para partir hacia una regulación del dere-- cho a la jubilación en nuestra legislación, sin dejar de to- mar en consideración, como modelo en la medida de las posibi - lidades, las múltiples prestaciones de que gozan los trabaja - dores de las empresas cuyos contratos se han observado; sin - embargo como lo señalé, ésto sería en principio pues en la - medida que tal derecho vaya evolucionando, de igual manera - que se han regulado los trabajos especiales, podría irse re- glamentando el mayor o menor tiempo para la obtención al de- recho de la jubilación, atendiendo a las condiciones del mis - mo, en función de los daños a la persona del trabajador, me- diante estadísticas de enfermedades en clase de trabajo, --- etc.

Por ahora, bastante sería el lograr la existencia -

en la Ley Federal del Trabajo del Derecho a la jubilación -- de toda la clase trabajadora, si bien como lo he venido mencionando, no como una carga para la empresa sino con la participación mixta de patrón y obrero; al respecto más adelante se propone lo que pudiera ser un proyecto de tal regulación.

Por otra parte, a fin de lograr para el trabajador la prestación del derecho a la jubilación en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, he mencionado los conceptos de trabajador jubilado y pensión salario, conciente de antemano que estos términos van contra las disposiciones de lo que es el salario y lo que se entiende por trabajador, además de los efectos que puede tener en cuanto a los beneficios que el trabajador como tal tiene derecho, según disposiciones de la propia Ley Federal del Trabajo, por lo que sólo dejo abierta esta consideración como una posibilidad.

Jubilación, Pensión por Salario, no son equiparables. El salario y la pensión por jubilación no son equiparables por no tener idéntica naturaleza jurídica. El salario se define por el artículo 82 de la Ley Laboral como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. La pensión jubilatoria sin estar definida por la Ley, se contempla como la cuantía o importe de lo que por disposición contractual y sin la prestación de un trabajo, se percibe por la actividad desplegada por el trabajador hasta antes de su jubilación (27).

(27) Salvador Castro Zavaleta, 65 Años de Jurisprudencia Mexicana, pág. 802, Editorial Per-se, Edición 1984.

La distinción consiste en el origen de ambas prestaciones, la obligación de pagar un salario procede de la Ley y de los servicios prestados, la pensión jubilatoria deriva de disposiciones contractuales al respecto. Por otra parte la jubilación presupone una separación del trabajo y el salario implica la prestación de servicios mientras está vigente la relación laboral.

C A P I T U L O V I I I

INSUFICIENCIA DE LAS PENSIONES OTORGADAS POR EL I.M.S.S.

Si a pesar de las consideraciones sostenidas en el presente trabajo con las cuales se pretende demostrar que el derecho a la jubilación para todos los trabajadores, no se encuentra regulado en nuestra legislación, se quisiera encuadrar a la misma dentro de los presupuestos y supuestos concentrados por los artículos 137 y 143 de la Ley del Seguro Social; es decir dentro de los seguros de la vejez, cesantía en edad avanzada, y con esto señalar que existe la jubilación, independientemente de considerar que doctrinariamente no encaja dentro de lo que es en estricto derecho la jubilación, por cuanto que no existe la relación de subordinación entre el trabajador y el seguro social, además de que la jubilación en estricto derecho es aquella que se obtiene como consecuencia de laborar por cierto tiempo al servicio de determinada persona o patrón, física o moral y no del simple cumplimiento del pago de determinadas semanas de cotización; suponiendo sin conceder que así es, no hay que pasar desapercibido el hecho de que el sistema de pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, es insuficiente, ya que no cumple el objetivo al que va encaminado el derecho a la jubilación, como lo es el de satisfacer humanamente posible las necesidades de un jefe de familia y para el caso vemos que en si tratándose de las pensiones antes citadas, y que son en las que pretendieran encuadrarse a la jubilación, en ambos casos el requisito es el acreditamiento del pago de 500 semanas (aproximadamente 10 años).

Ahora bien, si tomamos en cuenta que el salario - mínimo vigente para el área metropolitana actualmente es de: - \$2,065.00 diarios, vemos que la supuesta pensión jubilatoria - por vejez, de acuerdo con la cuantía básica anual establecida por la tabla del artículo 167 de la Ley de la materia, grupo W, lo es de \$260,190.00, es decir \$21,682.50 mensuales, y/o ----- \$722.75 diarios.

Si por el contrario la pensión se solicitó cuando se ha acreditado un pago entre 1,500 y 2,000 semanas de cotización (artículo 169), es decir cuanto haya trabajado entre 30 y 40 años el límite de la cuantía básica anual será del 95% y sólo si el trabajador ha cubierto el Seguro Social, 2,000 o más semanas de cotización, es decir más de 40 años de trabajo tendrá derecho al monto de la cuantía de pensión que traducida en números más de una cuantía básica anual de: \$260,190.00 (10 -- años) más incremento anual a esa cuantía: \$3,252.40 que multiplicado por 30 años nos da un total de \$86,462.50 y que sumados a la cantidad inicial nos da un total de 357,761.12.

Si esa cantidad la dividimos entre 12 meses tenemos que el monto de la pensión mensual lo es de \$29,813.43, que dividimos entre 30 días nos da la cuantiosa cantidad de: \$993.78 diarios, esto es, nuestro pensionado después de haber laborado 40 años no tiene derecho ni siquiera a percibir el 100% de su - salario, con lo cual se demuestra la insuficiencia de las pensiones otorgadas por el Seguro Social, crítica hacia donde también va enfocado el presente trabajo.

Ahora bien, vayamos más lejos, tratándose de la pensión de cesantía en edad avanzada cuyo derecho se adquiere a los 60 años de edad y cuya base de otorgamiento son distintas, vemos que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 171 de la Ley que nos ocupa, un pensionado a los 60 años de edad, solo tiene derecho a un 75% de la cuantía de la pensión de vejez que le hubiera correspondido al asegurado, de haber alcanzado los 65 años, es decir de la cuantía básica anual de 260,190.00 y con un mínimo de 500 semanas de cotización, a este pensionado solo le corresponde una cuantía básica anual de \$195,142.50 que dividida entre 12 meses y el resultado entre 30 días nos da un total de \$542.06 diarios, cantidad de por si absurda, pero vayamos al máximo, en pensionado por edad avanzada después de haber laborado 40 años y acreditado más de 2,000 semanas de cotización, toda vez que no reúne los requisitos para la pensión por vejez y ha quedado de trabajos remunerados, necesariamente se encuadra dentro de lo dispuesto por el artículo 171 por lo que el monto de la pensión que le correspondería lo sería en las siguientes proporciones; cuantía básica anual de \$195,142.50 más \$73,178.43, que es el importe del 75% del incremento anual en 30 años, nos da un total de \$265,320.93, cantidad que dividida entre 12 nos da un resultado de \$22,360.00, que a su vez dividida entre 30 días nos da un total de: \$745.33 diarios, lo anterior sin dejar de mencionar que estas cantidades se van incrementando hasta que el pensionado cumpla los 65 años y en cuyo caso el monto de la pensión, sea igual que el monto para el caso de vejez y que volviendo a lo expuesto en el párrafo anterior, en ambos casos es insuficiente para satisfacer humanamente una vejez digna y cuya justicia no se distingue en la generalidad de los trabajadores --

que han dejado los mejores años de su vida, generando riqueza a la clase empresarial y que ya viejos, sin fuerzas para continuar luchando por un sustento, se vean obligados a subsistir en miserables condiciones.

PROYECTO DE UN CAPITULO ESPECIAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE EN GENERAL REGULE EL DERECHO A LA JUBILACION PARA TODOS LOS TRABAJADORES.

1. Las disposiciones de este capítulo se aplicarán a todos los trabajadores en general, sin perjuicio de que -- las prestaciones contempladas en el mismo, sean mejoradas en favor de los trabajadores a través de los contratos colectivos de trabajo.

2. Tienen derecho a la jubilación cualquiera que sea su edad, todos aquellos trabajadores que habiendo cumplido 30 años de servicios a la empresa, hayan satisfecho por igual tiempo, el importe de cuotas establecido para el fondo jubilatorio.

3. Tienen en igual forma derecho a la jubilación, aquellos trabajadores que tengan reconocido un mínimo de 60 años de edad al día de la solicitud de su pensión.

4. El monto de la pensión jubilatoria será:

a). 100% del último salario percibido íntegro, para todos aquellos trabajadores que se encuentran dentro de lo dispuesto por el artículo segundo de este capítulo.

b). El 60% del salario: con mínimo del importe salario mínimo para todos aquéllos que disfrutando de sueldos mayores, se encuentren en el supuesto previsto por el artículo tercero de este capítulo, con la opción de diferir su dere

cho a percibir la pensión jubilatoria hasta la edad de 65 -- años, en cuyo caso por cada año más de servicios se incrementará en un 5% más del importe del salario mínimo vigente al día de la solicitud de la pensión jubilatoria o el 1% del salario base que reciba el trabajador, a elección de éste.

5. Para la constitución del fondo jubilatorio, se determinará, por la Comisión Mixta que para tal efecto se integre; la cantidad que deberá aportar tanto los trabajadores como el patrón; porcentaje que en ningún caso será menor de 30% para los primeros y 60% para los segundos, cubriéndose la diferencia por partes iguales en los términos de lo dispuesto por el artículo octavo de este capítulo.

Para el caso de que el fondo jubilatorio no sea -- utilizado por el patrón, a éste corresponderá cubrir íntegramente el resto del fondo de jubilación.

6. El porcentaje de los descuentos que para el jubilatorio se haga a los trabajadores, en ningún caso será -- del 30% sobre el excedente del salario mínimo.

7. Los trabajadores que perciban el importe del salario mínimo, quedan exceptuados de aportación.

8. Para el sostenimiento e incremento del fondo jubilatorio, con intervención del sindicato, dicho fondo podrá ser utilizado por la empresa para operaciones a corto plazo, siempre y cuando exista garantía en favor del sindicato por la cantidad utilizada en las utilidades de dicha operación --

se repartán en la misma proporción en favor de la cuantía de aportación de la empresa y sindicato.

9. La empresa queda facultada para elegir el sistema de financiamiento que cubra el régimen de jubilaciones -- sin que ello incremente el porcentaje señalado a los trabajadores o le imponga carga alguna.

10. Para fijar el monto de la pensión jubilatoria, se tomarán como base el último salario percibido.

11. En cuanto a la antigüedad generada para los -- efectos del cómputo de jubilación, se tomarán desde la fecha del ingreso a la empresa, considerando todo el tiempo efectivo de servicios sin perjuicio de que haya sido o no contínuo.

12. El tiempo efectivo deberá demostrarse por los registros oficiales de la empresa y cuando no existan o el trabajador no esté conforme con ellos, se tomarán cualquier otro medio de prueba que permita acreditar los servicios --- prestados.

13. En caso de despido injustificado de un trabajador se considerará como tiempo efectivo laborado todo aquel -- que dure el procedimiento desde la fecha del despido hasta -- que se complemente el laudo en favor del trabajador, independientemente de que las cuotas al fondo jubilatorio dejadas -- de cubrir, serán por cuenta de la empresa.

14. Se considerará como tiempo efectivo en igual forma; en caso de prisión del trabajador seguida de sentencia absolutoria, motivada por hechos de trabajo o imputable a la empresa, los períodos de incapacidad provenientes de riesgos de trabajo, días de descanso, vacaciones, permisos con goce de sueldo, períodos pre y postpartum y períodos de rehabilitación por enfermedades profesionales.

15. Los trabajadores que dejen de prestar sus servicios a la empresa, por cualquier causa ajena a la muerte con excepción de la rescisión justificada y definitiva del contrato de trabajo, conservarán todos sus derechos adquiridos a la fecha de su separación, dentro del régimen de jubilaciones, hasta por el término de un año.

16. Cuando un trabajador haya reunido los requisitos para obtener una pensión jubilatoria, tiene el deber de solicitarla sin perjuicio de que en caso de no hacerlo, a juicio de la empresa y con anuencia del sindicato, se le pensione en términos de ley, consignada para el efecto las prestaciones a que tenga derecho, además de el importe de las pensiones correspondientes desde la fecha que se originó tal derecho, ante la Junta de Conciliación que corresponda.

17. Independientemente de la pensión jubilatoria, el jubilado tiene derecho a continuar recibiendo para él y sus beneficiarios, los servicios médicos, en los mismos términos que los vino recibiendo durante el tiempo de prestación de servicios, y en términos del artículo 92 y 63 de la Ley del I.M.S.S.

18. Las pensiones jubilatorias se incrementarán --
anualmente cuando menos en el mismo porcentaje que se incre-
menten los salarios mínimos en la zona económica que corres-
ponda.

19. En caso de fallecimiento del jubilado, que hu-
biere estado percibiendo su pensión jubilatoria, con inter-
vención del sindicato se entregará a los beneficiarios el im-
porte de tres mensualidades del monto de la pensión previa -
entrega de la copia del acta de defunción y gastos de fune--
ral efectuados por éstos.

Lo anterior sin perjuicio del derecho:

- a). A pensión por viudez.
- b). Pensión por orfandad.

Que en el primer caso será de un 50% del monto de
la pensión que el trabajador jubilado venía percibiendo, ---
siempre y cuando el cónyuge acreedor no se encuentre gozando
de diversa pensión jubilatoria o en su caso, fuere trabaja--
dor activo, y el 25% a los hijos del mismo, menores de 16 --
años que acrediten estar estudiando en instituciones recono-
cidas oficialmente.

20. El derecho a las pensiones a que se refiere el
artículo que antecede, se iniciará desde el día del falleci-
miento del trabajador y terminará con la muerte del benefica
rio o cuando cumplan 16 años, los hijos menores.

21. El derecho a percibir la pensión jubilatoria - es imprescriptible, pero en el caso de que el trabajador no la solicitara en la fecha en que obtuvo tal derecho, sólo podrá obtener el pago de su pensión, desde el momento que lo solicite y nunca en forma retroactiva.

22. La pensión jubilatoria se extingue por:

- a). La muerte del trabajador.
- b). Delitos graves en perjuicio de la empresa, que ameriten pena corporal mayor de 5 años.
- c). Dar a conocer fehacientemente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración estuvo directamente el trabajador durante el tiempo de prestación de sus servicios.

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

A mi juicio se entiende por JUBILACION:

1. La Institución que da derecho al trabajador, a percibir periódicamente por parte del patrón, una cantidad de dinero como contraprestación a determinados años de trabajo prestados y pago de ciertas cuotas al fondo jubilatorio durante el mismo período.

2. El derecho a la jubilación para todos los trabajadores, no existe en nuestra legislación positiva, siendo en consecuencia un resultado de conquista de la clase trabajadora a través de los contratos colectivos de trabajo.

3. El régimen de seguridad social regulado por la Ley del I.M.S.S. establece un sistema de pensiones que presuntamente pretende equipararse al régimen de jubilación en estricto derecho; sin embargo, como ha quedado demostrado en cuanto al fondo, sus fundamentos son distintos pues el pago de dichas pensiones, deriva de cubrir determinadas semanas de cotización, pero no de la contraprestación del servicio.

4. Para ser congruente con la jubilación, es necesaria su inclusión en nuestra Ley Federal del Trabajo consignando como una obligación del patrón, el cubrir el pago de dicha pensión jubilatoria, previo establecimiento claro, de un fondo de jubilación compuesto por cuotas tanto del trabajador -

como de la empresa en un porcentaje fijo para la segunda y variable para los primeros, puesto que si la pensión del trabajador deberá ser de acuerdo con el monto de sus ingresos, las cuotas al fondo jubilatorio deberán ser fijadas en base al -- trabajador y al tabulador de salarios.

5. La pensión jubilatoria es la cantidad periódica mensual a que el trabajador tiene derecho cuando reúne los requisitos de jubilación y que el patrón tiene la obligación de cumplir.

6. Es impostergable y urgente la necesidad de legislar en el campo de la jubilación insertando lo conducente en el artículo 123 Constitucional, así como en su Ley Reglamentaria razón por la cual en el presente trabajo se propone un capítulo que podría ser un modelo o punto de partida, para que comience una nueva etapa del Derecho Laboral, amén de que el derecho a la jubilación no sea únicamente conquista sindical sino que todos los trabajadores disfruten de ese beneficio.

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

1. CONTRATO DE TRABAJO, Guillermo Cabanellas, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Omeba, Editores Libreros.
2. 55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA 1955-1971.
3. DERECHO DEL TRABAJO, Néstor de Buen, Tomo I, Editorial -- Porrúa.
4. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Mario de la Cueva, Tomo I, - Editorial Porrúa, Edición 1966.
5. DEVALUACION 82, El Principio del Fin, José Angel Conche-- lo, Buenos Aires, Editorial Grijalvo.
6. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Eugenio Pérez Botija, Tomo - XVII, Curso de Derecho del Trabajo, Madrid, Editorial Tec-- nos, S.A.
7. JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES, Editorial Mayo, -- 1955-1963, 1974-1975.
8. LA NUEVA LEGISLACION DE SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO, Alber-- to Trueba Urbina, U.N.A.M., 1977.
9. LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, Francisco Ramírez Fonseca, Guada-- lajara, Jal., Editorial Cárdenas, Editores y Font.
10. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO, Miguel Bermú-- des Cisneros, Editorial Cárdenas, Editores y Dist.

11. LEYES CONSTITUCIONALES DE MEXICO, De Felipe Tena Ramírez, Editorial Porrúa.
12. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Leudovico Barasi, Tomo I y II, Buenos Aires, Editorial Alfa.
13. TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO, El Colegio de México, Edición 1981.

LEGISLACION.

14. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Editorial Porrúa, 1975.
15. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SEGURO SOCIAL, I.M.S.S. 1979-1981.
16. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Cámara de Diputados 1975, Legislatura.
17. LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE -- LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, Editorial Porrúa México 1983.
18. LEY DEL SEGURO SOCIAL, I.M.S.S., México 1982.
19. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, 1983.
20. LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, Editorial Porrúa.