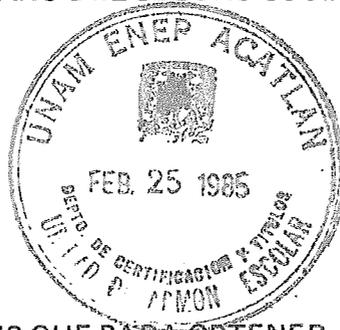


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"  
DERECHO

JUBILACION DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL INSTITUTO  
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL



7402193-2

TESIS QUE PARA OBTENER  
EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO,  
PRESENTA CARLOS DANIEL AYALA

40035212

MEXICO  
1985



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

THE UNIVERSITY OF CHICAGO  
DEPARTMENT OF CHEMISTRY  
5708 SOUTH CAMPUS DRIVE  
CHICAGO, ILLINOIS 60637

RECEIVED

NOV 15 1964

1964

NOV 15 1964

1964

**A MI ESPOSA:**

**GEORGETTE BAÑOS**

Quien me apoyó en mi momento más débil.

Con todo mi mejor esfuerzo.

**A MI HIJO:**

**CARLOS FRANCISCO**

por haber constituido un estímulo para la

culminación de este trabajo.

**A MI MADRE:**

**NINFA AYALA**

Con la satisfacción que un hijo da a su madre.

**A MIS TIOS:**

**SALVADOR Y ESPERANZA**

Con cariño.

**A MIS SUEGROS:**

**CAPITAN ALDEGUNDO BAÑOS VILLAFANE**

**LILIA VILLAR DE BAÑO**

Quienes con su espíritu de lucha me contagiaron.

**A MI CUÑADO:**

**INGENIERO FRANCISCO BAÑOS**

Con mi admiración y agradecimiento

---

**AL CAPITAN FLAVIO BERMUDEZ VILLANUEVA**  
Por las facilidades que me dio para terminar mi carrera.

**A LA LICENCIADA ALBA LYDIA REBOLLEDO**  
**A LA LICENCIADA MARIA ISABEL CRUZ RIVERA**  
Quienes me orientaron con su experiencia.

**A TODOS MIS MAESTROS Y COMPAÑEROS:**  
Con mi agradecimiento.

**A MI AMIGO:**  
**LAMBERTO RIBEROS**  
A quien le agradezco los detalles que tuvo conmigo.

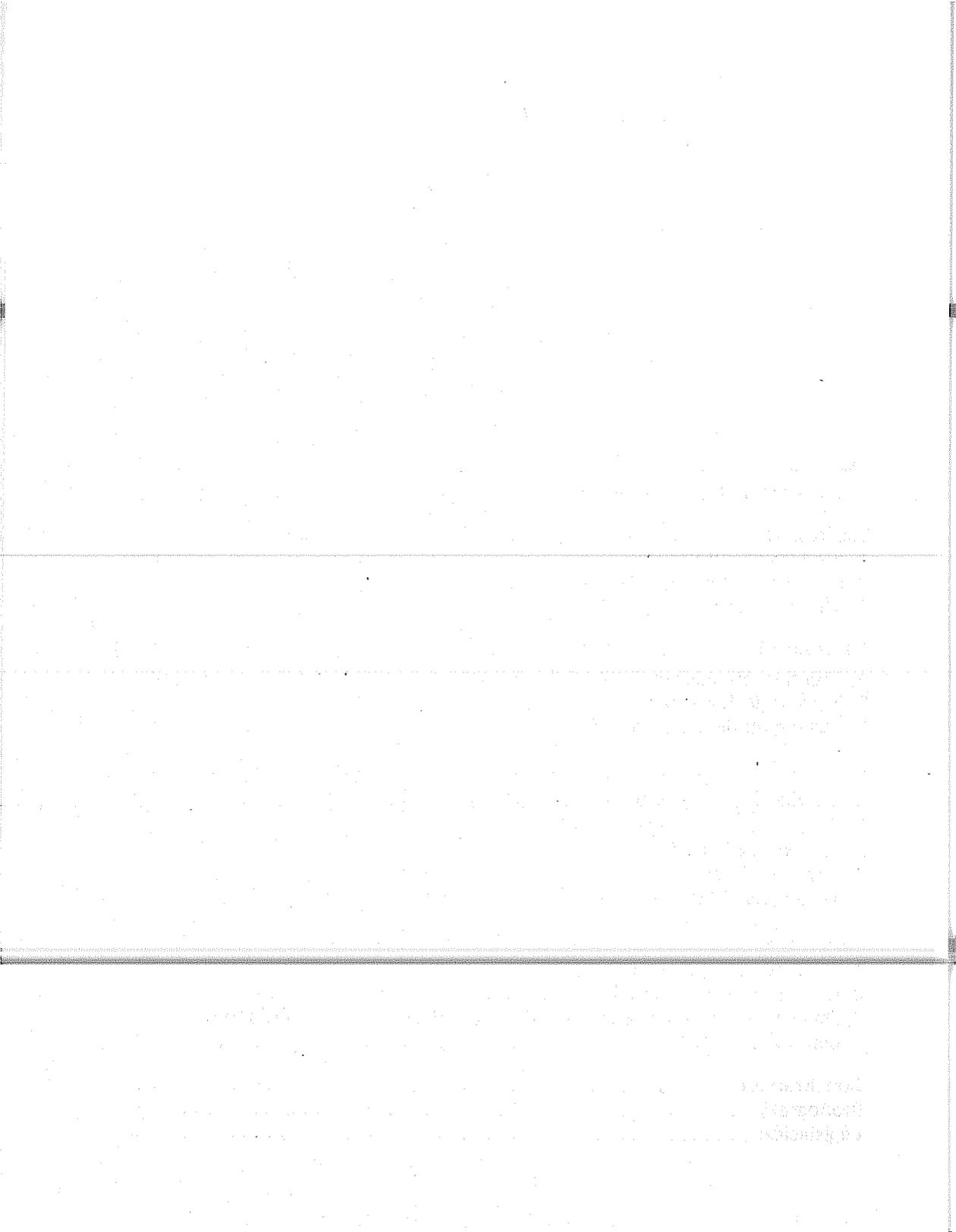
**A YOLANDA VARGAS DE HAM**  
A quien debo la realización mecanográfica de este trabajo.

**BRINDO MI MAS SINCERO AGRADECIMIENTO**  
**AL LICENCIADO MIGUEL ANGEL LOPEZ MASTACHE**  
**QUIEN ME DIRIGIO Y ASESORO PARA ELABORAR**  
**ESTA TESIS.**

M-0035212

## INDICE

	Pág.
Prólogo .....	7
<b>Capítulo I</b> .....	9
Antecedentes Mexicanos de la Jubilación .....	9
<b>Capítulo II</b> .....	15
1. Fuentes de Jubilación .....	15
2. Contrato Colectivo de Trabajo .....	16
3. Contrato-Ley .....	22
<b>Capítulo III</b> .....	27
1. Objetivo, Requisitos de Procedencia y Fines de la Jubilación .....	27
2. Efectos de Jubilación .....	29
3. Definición de la Jubilación .....	30
<b>Capítulo IV</b> .....	37
La Jubilación en los Principales Regímenes de México .....	37
1. Ley del Seguro Social .....	37
2. Ley del ISSSTE .....	44
3. Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (LISSFAM) .....	50
<b>Capítulo V</b> .....	57
1. Contrato Colectivo de Trabajo .....	57
2. Convenio entre el IMSS y el SNTSS del 7 de Octubre de 1966 .....	59
3. Derechos y Prestaciones que otorga el Régimen de Jubilaciones y Pensiones .....	59
Conclusiones .....	65
Bibliografía .....	69
Legislación .....	70



## PROLOGO

Con este trabajo se pretende dar a conocer los beneficios que en torno a "Seguridad Social" han obtenido trabajadores del IMSS, por medio de su Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, y es satisfactorio ver que en México, se dan este tipo de organismos que velan por la seguridad social de sus trabajadores.

Es necesario mostrarle al trabajador los beneficios a que tiene derecho, justamente obtenidos por su Sindicato, y la forma en que podrá exigir éstos al Instituto en el momento que le corresponda recibirlos.

Se espera que en un futuro no lejano la lucha sindical continúe fructificando en su ardua labor y, juntamente con el Instituto, se obtenga para el Jubilado y Pensionado un justo desarrollo equilibrado para que en nuestra nación se dé una seguridad social plena.



## CAPITULO I

### ANTECEDENTES MEXICANOS DE LA JUBILACION

Desde el remoto pasado de la Colonia, ha correspondido a nuestro continente, a través de México, vivir la influencia de los utópicos más genuinos, como lo es el caso de la Utopía de Thomas Moro, cuando Vasco de Quiroga, dramáticamente impactado por dicha obra, dispone en sus ordenanzas una serie de mandatos de hondo contenido humanístico, proyectado en lo que hoy se denomina Previsión Social, como la creación y difusión de los hospitales de la Santa Fe cuya localización se encuentra en Nuevo México y Michoacán.

En cuanto a la jubilación se refiere, encontramos el primer antecedente legislativo, propiamente dicho, en el año 1761.

En ese año, el Gobierno de la Colonia expidió la primera medida de protección al trabajador, consistente en una pensión para el empleado público y para tal efecto se creó un Monte Pío, con la finalidad genérica de asistencia social, aparte de la aludida pensión.

A tal disposición debemos agregar que después de ella apareció otra relativa a la asistencia de los niños huérfanos y de las viudas de los empleados de la Real Hacienda y del Ministerio de Justicia, las cuales aparecieron en el año de 1776, lo que nos está señalando ya una acción progresiva de lo que ahora se conoce con el nombre de derecho asistencial.

Dentro del desenvolvimiento mismo del derecho de jubilación, es pertinente hacer notar que los empleados postales gozaron de tal virtud por un decreto fechado el día 20 de noviembre de 1856, él consistía de una pensión

de doce pesos mensuales, los maestros también obtuvieron y gozaron de un derecho semejante como consecuencia de que el Estado se los otorgó en la Ley Reglamentaria de la Institución Pública, la que entró en vigor en el Distrito Federal y Territorios de Tepic y Baja California. Dicha jubilación tenía el carácter de obligatorio, empero su obligatoriedad se encontraba condicionada a la definición del monto de la jubilación y en otras circunstancias, las cuales fueron calculadas hasta el día 20 de abril de 1916, lo que produjo que la invocada disposición legal entrará en vigor el 16 de mayo del propio año.

Dentro de lo que conocemos como Previsión Social, encontramos un antecedente muy importante y que quizás no se haya vuelto a repetir dentro de nuestro movimiento social institucional, pues como un caso excepcional, el 25 de mayo de 1826, se estableció una ley que promovía pensiones alimenticias en favor de todos aquellos trabajadores disponibles que no tenían trabajo, es decir, de lo que ahora conocemos como trabajadores empleados o desempleados y que, a no dudarlo, representan un potencial de fuerzas improductivas, solamente, es decir por lo que no tienen recursos actuales para subsistir, claro, mientras subsista ese desempleo.

La mencionada Ley como la del 6 de enero de 1856, fueron abrogadas en poco tiempo quedando en vigor todavía la Ley Orgánica del Cuerpo Diplomático del 6 de enero de 1923, la que sí hace referencia a la jubilación, aunque no usa ese término, pues estableció una cierta pensión para los diplomáticos mexicanos a partir de la cual dejaban de prestar sus servicios.

Antes de entrar propiamente a lo legal a partir del año de 1857, quiero dejar perfectamente claro que como ya lo hemos enunciado, la Jubilación es un Estatuto Jurídico que va a desarrollarse al parejo sobre la Previsión Social.

La Constitución de 1857 otorgó facultades al Congreso de la Unión para recompensas y emolumentos, según reza el artículo 73 fracción 26: "El Congreso tiene facultad para conceder permisos y recompensas y emolumentos por servicios eminentes prestados a la patria o a la humanidad, y privilegios por tiempo limitado a los inventores o perfeccionadores de alguna mejora".

En nuestra Carta Magna de 1917, en ella encontramos un programa muy extenso sumamente importante en lo que se refiere a la Previsión Social y a los llamados Derechos Sociales con sus respectivas garantías.

Al efecto, desde el artículo 2o. que declara abolida la esclavitud, que si bien es cierto, ha sido considerado como una garantía individual es, empero, un requisito necesario de seguridad y certidumbre jurídicos para que puedan funcionar todo el contenido social de nuestra citada Constitución Mexicana.

Aunamos a esa disposición los artículos 1o., 3o., 27 y 123, y desde luego ya que en lo referente a la Constitución anterior hicimos mención a las facultades del Congreso de la Unión, agregamos el artículo 73, fracción X, que por reformas subsecuentes de fecha 6 de septiembre de 1929, 27 de abril de 1933, 18 de enero de 1934, 18 de enero de 1935, 14 de diciembre de 1940, 24 de octubre de 1942, 5 de noviembre de 1942 y por decreto de 27 de diciembre de 1947 quedó como sigue:

“X. Para legislar en toda la República sobre Leyes del Trabajo reglamentarias del artículo 123, de la propia Constitución”.

Con base en las diversas disposiciones sociales de la Constitución vigente y de los diversos antecedentes de las mismas, tales como discusiones de los constituyentes, casi todos los autores se encuentran de acuerdo en que se trata de la primera Constitución Social del Mundo<sup>1</sup> y alguno entre todos ellos sostiene con un criterio marxista que es la primera Constitución Social del Mundo.<sup>2</sup>”

En efecto, Mendieta y Núñez sostiene que “Nuestro Derecho Social, con base en la Constitución vigente, tiene tales características que lo singularizan y lo hacen de un profundo contenido humanista”.<sup>3</sup>

Chávez Padrón dice: “El Derecho Agrario Mexicano es un conjunto de normas que se dirigen a un determinado grupo social, protegiendo lo que encuentra su fundamento en disposiciones vigentes que reconocen en México la existencia de su personalidad colectiva”.<sup>4</sup> Daniel Moreno considera que la Constitución tiene el mérito de haber presentado por primera vez lo que se conoce con el nombre de “Capítulo... del Constitucionalismo Social”.<sup>5</sup>

Ignacio Burgoa sostiene: “Que nuestra constitución ha hecho el milagro de respetar la dignidad de la persona humana en su expresión individual

---

<sup>1</sup> González Díaz Lombardo. El Orden Social e Institucional México, 1954; Mendieta y Núñez. El Derecho Social Edit. Porrúa, México, 1953; Chávez Padrón. El Derecho Agrario en México., Edit. Porrúa México, 1964.

<sup>2</sup> Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México 1970. 1a. Edic. Pág. 145.

<sup>3</sup> Mendieta y Núñez, Lucio. El Derecho Social, Edit. Porrúa, México, 1953, Pág. 54.

<sup>4</sup> Chávez Padrón. Ob. Cit. Pág. 58.

<sup>5</sup> Moreno Daniel. Derecho Constitucional Mexicano Edit. Pax-México, 1972. Pág. 258.

casándolas indisolublemente con una concepción socialista del hombre mismo, para darle a éste una dimensión jurídica, Constitucional más Universal y reconocerle la dimensión total y absoluta de su propia dignidad, es decir su dignidad indiferenciada entre lo individual y lo colectivo".<sup>6</sup>

A partir de esta constitución encontramos nuevas Instituciones Jurídicas, las cuales han abierto un camino muy importante en lo que se refiere al derecho del trabajo y de la Previsión Social.

Con la Ley General de Pensiones Civiles de Registro de 1925, viene a constituirse en un cuerpo legislativo que en sí mismo amalgama todo lo relativo a jubilaciones de los empleados públicos, aunque con un criterio de solidaridad social de los propios trabajadores del Estado, ya que su pensión se estableció con base en la promoción del ahorro de los mismos, más las participaciones del Estado.

Con la mencionada Ley, entramos de lleno a un nuevo concepto de Jubilación, no es ya, en manos del Estado, un deber de pensionar a sus trabajadores, como sucede en el caso de las empresas particulares, sino que son los propios trabajadores con auxilio del Estado, quienes realizan esa importante labor en el rango de la que podemos llamar autojubilación.

Dentro de las disposiciones relativas al trabajo posteriores a la revolución y vistas solamente las más próximas, nos encontramos que la Ley Federal del Trabajo anterior, sólo hacía referencia a la Jubilación en su artículo 185, expresaba: "Cuando algún trabajador próximo al tiempo de servicios que se haya estipulado en los Contratos Colectivos de Trabajo para la jubilación, comete una falta que no sea infamante ni se considere como delito, se tomará en cuenta su antigüedad y sus buenos servicios a fin de imponerle la corrección disciplinaria que corresponda, sin lesionar su derecho de jubilación".

En realidad nuestro Derecho Positivo en materia del trabajo se encuentra muy alejado de la Jubilación, hablamos de la Ley Federal del Trabajo, pues la que se encuentra vigente en nuestros días, sólo hace referencia a la jubilación de los trabajadores ferrocarrileros, de manera concreta, lo que evidentemente peca contra el carácter general de toda Ley.

Ahora bien, en los diversos cuerpos legales que se refieren a la jubilación, encontramos entre los más importantes los siguientes:

---

<sup>6</sup> Burgoa Ignacio. "Las garantías individuales", Edít. Porrúa, México, 1953, Pág. 111.

Ley del Seguro Social. En la Ley del Seguro Social, se creó el llamado seguro de vejez con el carácter de obligatorio para todas aquellas personas que se encuentren vinculadas en un Contrato de Trabajo, y debe atenderse, de acuerdo a la terminología de la nueva Ley Federal del Trabajo, por la sola relación de trabajo; en realidad este seguro de vejez en algunos casos encuadra como derecho de jubilación, el que por ser una disposición de interés público no es renunciable.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Durante el Gobierno del Lic. Adolfo López Mateos, se fundó el Instituto de Seguridad Social relativo a los Servidores Públicos, cuyas siglas son ISSSTE, ya que en virtud de su Ley constitutiva se abrogó las disposiciones que fundaron y regían a la entonces conocida como Dirección de Pensiones Civiles, destacándose entre sus preceptos que, la mencionada Ley sostiene un criterio muy definido de lo que es la jubilación y lo que se entiende por pensión y además dichos preceptos son expresados oficialmente por la misma institución en su instructivo de pensiones, jubilaciones, indemnizaciones, préstamos a corto plazo e hipotecas el que a la letra dice: "La pensión y la jubilación son prestaciones, en efectivo, que el Instituto otorga a los trabajadores del servicio civil de la federación, del Departamento del Distrito Federal, así como los organismos públicos que por la Ley del acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados a su régimen, o a sus familiares o a sus derechohabientes, conformes a las disposiciones establecidas en el capítulo 8o. de la Ley del ISSSTE".

"...La Pensión se origina por vejez, invalidez, incapacidad total o permanente o por muerte del trabajador, en tanto que la jubilación solamente por antigüedad en el servicio y contribución al Instituto ..."

Diríase que la Pensión es una forma de pagar una prestación en dinero, en tanto que los diversos hechos que puedan dar lugar a ella, son la jubilación, la vejez, la invalidez y la muerte.

Habiendo hecho referencia a lo que se puede denominar jubilación legal, nos corresponde ahora hacer referencia a la jubilación contractual, que es precisamente aquella que no es otorgada por ninguna Ley, sino por la convención entre el patrón individual o colectivo y el sindicato de trabajadores o los sindicatos de trabajadores, a través de lo que se conoce con el nombre de Contratos Colectivos de Trabajo.

---

<sup>7</sup> Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Pensiones, Jubilaciones, Indemnizaciones, Préstamos a Corto Plazo e Hipotecarios, Instructivo, Pág. 7.

La jubilación contractual, es expresión de las conquistas concretas de los trabajadores a lo largo del movimiento obrero, cuyo monto y requisitos, como lo hemos expresado líneas atrás, están fijadas en cada Contrato Colectivo de Trabajo, luego a ellas nos remitimos.

## CAPITULO II

### 1. FUENTES DE JUBILACION

Las fuentes jurídicas a las que podemos ocurrir para determinar en los casos concretos la existencia del derecho a la jubilación, tomando en cuenta la jerarquía de las mismas son las siguientes:

En el régimen general, el artículo 123, apartado "A" fracción XXIX, constitucional; la Ley del Seguro Social, en cuanto que regula la hipótesis de Invalidez, Vejez, Muerte y Cesantía en edad avanzada, recogiendo esas normas las hipótesis de jubilación, mismas que en algunos casos caen dentro de lo previsto por dicha Ley como invalidez, a consecuencia de lo pactado en los Contratos Colectivos de Trabajo o en los Contratos-Ley y éstas son también dos fuentes de dicho derecho.

En el régimen de los trabajadores del Estado, debemos distinguir a los trabajadores civiles del régimen que pueden llamarse general, contemplados en la fracción XI del apartado "B", ya transcrita y los regímenes especiales contemplados en la fracción XIII del mismo apartado "B", "Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes".

"El Estado, proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso F) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones, y"

Consecuentemente, son fuentes de jubilación como derecho: La Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, la Ley de Pensiones Militares, la Ley de Compensación y Cómputo de Servicios Militares y la Ley de Servicio

Exterior; el decreto que crea la jubilación obligatoria de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el decreto que crea la jubilación para los trabajadores del Congreso de la Unión.

## 2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en vigor, se refiere a este tipo de ordenamientos en su "artículo 386. Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".<sup>8</sup>

El maestro Alberto Trueba Urbina, comenta el Contrato Colectivo de Trabajo como fuente del derecho a la jubilación, como dice que el diputado constituyente J. Natividad Macías, hizo ver la diferencia que existe entre los Contratos Colectivos de Trabajo, explicando que se trataba de un contrato evolucionado en el que se rompería la autonomía de la voluntad para sujetar las relaciones obrero-patronales a normas proteccionistas y reivindicatorias; surgiendo el Contrato Colectivo de Trabajo como una institución de derecho social y típicamente de derecho de trabajo, de tal fuerza, que la obligación de celebrarlo fue impuesta con el fin de crear un derecho autónomo, superior a las mínimas disposiciones sociales que contiene la Ley.

El doctor Trueba Urbina, agrega: "...Los tratadistas que se han empeñado en explicar la naturaleza del Contrato Colectivo, primero como una institución de derecho privado y luego al margen de ésta pero en uno y en otro caso han fracasado, pues la teoría del Contrato Colectivo sólo puede explicarse conforme a la teoría social del artículo 123 constitucional..."<sup>9</sup>

Ahora bien, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo se refiere al hecho de que los Contratos Colectivos de Trabajo sólo pueden realizarse por sindicatos, cada día se hace más difícil la evolución de la seguridad social, puesto que su objeto es lograr el mejoramiento de las condiciones económicas de sus agremiados y obtener gradualmente para ellos reivindicaciones sociales, pero actualmente no existe real autonomía en las organizaciones sindicales, sino que están convertidas en meras células que alimentan los intereses políticos.

<sup>8</sup> Trueba Urbina, Humberto Dr. y Trueba Barrera, Jorge Lic., "Nueva Ley Federal de Trabajo". La Edición Edit. Porrúa México, 1970, Pág. 158.

<sup>9</sup> Trueba Urbina Alberto Dr., "Nuevo Derecho del Trabajo" Edit. Porrúa, México, 1970, Pág. 383.

Juzgar el movimiento sindical por lo que aparentan las manifestaciones políticas, es una superficialidad, tanto las declaraciones interesadas de los políticos como las de los representantes sindicales, nos dan una idea, del carácter de sus actividades, sino que pretenden tener de su parte a la masa sindical, conquistada por una tesis que denominamos Bienestar Social, producto no de la violencia, como tal parece que es la única forma que tiene la clase dominada menesterosa para sus logros sociales, sino por la continuidad de parciales progresos.

Esta modalidad o tipo de jubilación se conoce con el nombre de contractual porque su origen radica en el Contrato Colectivo de Trabajo; constituye una verdadera conquista de la clase laborante por lo que tiene carácter extensivo y se encuentra regulada en los artículos 386 al 403 de la citada Ley.

Así la jubilación contenida los Contratos Colectivos, depende de ciertas circunstancias o requisitos pactados previamente, como son: edad del trabajador, tiempo de servicios prestados, cuantificación de las pensiones jubilatorias, condiciones en que se ha de disfrutar, etc.; pero en ninguna forma existe uniformidad respecto a la regulación y planificación de ellas, pues en ocasiones se refieren a pensiones de retiro y en otras a pensión jubilatoria.

El Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones entre miembros del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y la empresa denominada Petróleos Mexicanos, en su capítulo XVI clasifican las jubilaciones en tres tipos a saber: "...Es obligación del patrón jubilar a sus trabajadores por vejez y por incapacidad total y permanentemente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas:

"I. JUBILACION POR VEJEZ. Los trabajadores que acrediten 25 años de servicios y 55 años de edad, tendrán derecho a la pensión pagadera semanal, quincenal o mensualmente que se calculará tomando como base el 80 por ciento del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de dichos puestos; por cada año más de servicios prestados después de cumplir los 25 años la pensión jubilatoria se incrementará en un cuatro por ciento hasta llegar al 100 por ciento como máximo, así se acreditan 30 años o más de servicios, la base para fijar la pensión será el salario del puesto de planta que tenga asignado el trabajador al ser jubilado, siempre que también acredite el interesado tener 55 años de edad como mínimo.

"Si acreditan 35 años o más de servicios sin límite de edad, se tomará como base para fijar la pensión el salario del puesto de planta que tenga al momento de obtener su jubilación. En este último caso y en el de 30 años o más con 55 o más de edad, el patrón tendrá la facultad de jubilar al trabajador y éste la obligación de aceptar su jubilación previo acuerdo con el sindicato.

"II. JUBILACION POR INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE RIESGO PROFESIONAL. Los trabajadores afectados de incapacidad permanente derivada del riesgo profesional del 70 por ciento del total, en adelante, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten haber alcanzado 10 años de servicios cuando menos. La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 60 por ciento del salario ordinario que hubiera disfrutado el trabajador en su puesto de planta, en el momento de obtener su jubilación; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 10, la pensión jubilatoria se incrementará en un cuatro por ciento hasta llegar al 100 por ciento como máximo. Estas jubilaciones serán adicionales a las indemnizaciones por riesgos profesionales derivadas de incapacidades permanentes, que la institución asimismo acepta pagar en los términos de las cláusulas 143 y 144 de este contrato.

"III. JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL TRABAJO DERIVADO DE RIESGO NO PROFESIONAL. Los trabajadores que justifiquen estar incapacitados permanentemente para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta, por causa de riesgo no profesional, tendrán derecho a ser jubilados, siempre que acrediten un mínimo de 20 años de servicios en el primer caso y de 22 en el segundo caso, pudiéndose computar por anticipado el tiempo que falte para agotar la prestación señalada en la cláusula 136 de este Contrato y su pensión jubilatoria se calculará tomando como base el 60 por ciento del salario ordinario del puesto de planta, para el primer caso y el 68 por ciento en el segundo por percibir en el momento de obtener su jubilación por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 20 o 22, la pensión jubilatoria se incrementará en un cuatro por ciento hasta llegar al 100 por ciento como máximo..."<sup>10</sup>

La forma de jubilación por vejez establecida en el Contrato que se comenta contraria a la finalidad del derecho de los empleados para retirarse del servicio y disfrutar de la pensión correspondiente al sujetarse en ese acuerdo que dice: Habrá de llegar la empresa y el sindicato porque este derecho se funda en situaciones diversas, como son: el desgaste físico, la incapacidad o inhabilidad adquiridas por el transcurso del tiempo y las condiciones en que se presentan las prestaciones de servicios, es decir, en zona salubre o insalubre.

---

<sup>10</sup> Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 1972, Págs. 112 a 114.

Por cuanto hace a los otros dos tipos de jubilaciones que comprende, existe el inconveniente de que señala determinado número de años de prestación de servicios para adquirir este derecho, sin tomar en consideración que el empleado siempre está expuesto a sufrir cualquier riesgo de trabajo, de ahí la imposibilidad de precisar el momento en que pueda ocurrir un accidente.

De conformidad con lo expresado, es evidente que el derecho de gozar de una pensión jubilatoria no debe estar sujeto única y exclusivamente a lo que estipulan los Contratos Colectivos de Trabajo o Leyes especiales; ello equivale a una concesión graciosa para determinados grupos de prestadores de servicios y una canonjía para quienes se hallan protegidos por este tipo de ordenamientos.

La garantía de una legislación obrera no debe dejar de aplicarse a los trabajadores por el simple hecho de regirse por un Contrato de Trabajo temporal o eventual; ello implica una situación precaria por su contratación, concluirá en un plazo cierto o incierto, sin darle un trato igual al asalariado, sin que justifique distinción de naturaleza alguna para la índole de un Contrato de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, señala en su CAPITULO XXIX JUBILACIONES, CLAUSULA 378: "Los trabajadores que hayan llenado los requisitos necesarios para jubilarse tendrán derecho a que la empresa los jubile, hasta el límite de la cantidad total anual que para este objeto se establece en la cláusula 379 de este Contrato. En primer lugar se jubilarán a los trabajadores a quienes el Departamento Médico de la empresa declare incapacitados definitivamente y tengan derecho a ello. En segundo lugar a los trabajadores incapacitados parcial o permanentemente por el Departamento Médico de la empresa, que obtienen por la jubilación si tienen derecho a ella en los términos de la cláusula 380 de este Contrato. Después se atenderá a los de mayor edad y con mayor tiempo de servicios aptos para jubilación concurrente. Para las jubilaciones a las que se refiere esta cláusula se tomará en cuenta la lista única presentada previamente por el sindicato, la que estará formulada precisándola en número progresivo de conformidad con las preferencias y modalidades de esta cláusula, así como de los requisitos establecidos en la cláusula 380, para el programa del siguiente mes. Los representantes de la empresa y el sindicato que indica la parte final de esta cláusula, tienen la obligación de verificar la procedencia de las jubilaciones que se concedan, sancionándose en su caso, a quienes resulten responsables por no haberse jubilado al personal incluido en la lista. Los puntos anteriores no afectan a la empresa en su derecho para jubilar al personal de confianza y al de escalafón en los términos de la cláusula 389. Por lo que respecta a la jubilación de personal escalafonado, la Empresa y el Sindicato designarán un representante cada uno, cuyos sueldos y

honorarios cubrirá la parte a quien corresponda dicha designación, a fin de que conjuntamente verifique la procedencia de la jubilación que vaya a concederse al mismo personal con apego a las normas de este contrato, y puede hacer en su caso las observaciones respectivas al departamento de verificación; asimismo, la aplicación de la partida presupuestal en el año. Cláusula 379. La empresa se obliga a destinar anualmente el pago de pensiones jubilatorias que se conceda para cada ejercicio anual, la cantidad máxima de: \$24'180,000.00 (Veinticuatro Millones Ciento Ochenta Mil Pesos 00/100 M.N.), dicha cantidad presupuestada se limitará estrictamente al importe total de las jubilaciones que se otorguen en el año.

"Expresamente se conviene en que dentro de la partida señalada, queda incluido el personal de confianza que llegare a gozar del beneficio jubilatorio".<sup>11</sup>

Indudablemente que la suma mencionada se fija para el otorgamiento de nuevas pensiones jubilatorias y, tanto las que se asignan como las anteriores, otorgadas, permanecen estáticas.

Asimismo, la programación correspondiente a estudios para la jubilación de empleados, atiende exclusivamente a recomendaciones en varios casos y en otros se hace uso de ella en forma de arma política.

El Contrato Colectivo, que estamos analizando en su cláusula 380 a la letra dice: "Con la limitación a que se refiere la cláusula anterior, la empresa jubilará a sus trabajadores; I. por haber cumplido 60 (sesenta) años de edad debiendo tener por lo menos 15 (quince) años de servicio efectivo; II. Por haber cumplido 30 (treinta) años de servicios efectivos los varones y 25 (veinticinco) años de servicios efectivos las mujeres, cualquiera que sea la edad del trabajador; III. Por incapacidad para continuar el servicio a causa de accidente, enfermedad o agotamiento físico incurable debidamente aprobados y siempre que se hayan cumplido cuando menos 15 (quince) años de servicios efectivos; si tiene menos de 15 (quince) años pero más de 10 (diez), se le pensionará en proporción al número de años de servicios.

---

<sup>11</sup> Contrato Colectivo de Trabajo entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, Pág. 149.

Podría pensarse que los términos cualitativos de la cláusula transcrita son perfectos, pero no toma en consideración el estudio correspondiente al desgaste físico que sufren sus trabajadores de acuerdo con las múltiples especialidades que rigen. Fija las pensiones acorde con su Cláusula 382: "El salario computable para calcular el monto de la pensión jubilatoria se integra con todos los alcances percibidos que aparezcan en las listas de raya excepto gastos de viaje; la comisión por venta de boletos, aunque no se paga en lista de raya, también se tomará en cuenta para efectos jubilatorios; así como también las compensaciones que se concedan a los Mayordomos Generales de Unidades de Arrastre e Inspectores de Coches y Correos por la entrada y recibo de intercambio de la frontera del país. Cláusula 384. En ningún caso para el personal de escalafón que tenga derecho a ser jubilado, se le concederá pensión inferior a \$ 1,250.00 (Un Mil Doscientos Cincuenta Pesos 00/100 M.N.), ni mayor de \$ 3,750.00 (Tres Mil Setecientos Cincuenta Pesos 00/100 M.N.)".<sup>13</sup>

El hecho de señalar topes dentro de las asignaciones de pensiones jubilatorias, va en perjuicio de los adquirientes y es notorio en mayor grado, porque al hacerlo está marginando distincionalmente a los empleados de escalafón, motivo por el cual con bastante regularidad se viola el Contrato Colectivo y se atiende a recomendaciones tanto empresariales como sindicales, en perjuicio del adquiriente, al que, si no forma parte del reducido grupo egoísta de funcionarios o representantes sindicales, queda marginado del programa de pensiones jubilatorias argumentando la terminación de la partida destinada a este fin o en forma convencional se le retiene haciéndole ver que ahí lo espera una situación mayor de miseria, ello para aprovechar las sumas correspondientes a pensiones jubilatorias y otorgárselas a quienes disfrutaban de la simpatía de los representantes empresariales o sindicales, o dentro de su solicitud se encuentra la recomendación de un político.

El maestro Trueba Urbina al referirse al Contrato-Ley, expone "...La Teoría del Contrato-Ley es la misma que la del Contrato Colectivo, si más que el Contrato-Ley puede extenderse a diversas ramas de la industria y declararse obligatorio en una o varias entidades federativas o en varias zonas económicas hasta hacerse extensivo en todo el territorio nacional. El Contrato-Ley tiene una fuerza superior al Contrato Colectivo porque es el conjunto de éstos elevado a una norma obligatoria extensiva no sólo a las dos terceras partes que celebra el Contrato-Ley, sino a la tercera parte

---

<sup>12</sup> Ob. Cit. Págs. 149 y 150.

<sup>13</sup> Ob. Cit. Págs. 150 y 151.

disidente y se aplica a todos los trabajadores que laboren a la sombra del mismo, como los Contratos Colectivos se extienden a todos los miembros del sindicato y a los que prestan sus servicios en la empresa de acuerdo con lo prevenido en el artículo 396 de la nueva Ley, transcrito en el apartado respectivo...<sup>14</sup>

Al descuidar el artículo 123 Constitucional y su Ley reglamentaria, este aspecto, por medio de los Contratos Colectivos de Trabajo se ha tratado de solucionar este problema, pero los avances que se han logrado, si es que puede hablarse de ellos, son mínimos, pues en los Contratos Colectivos se observa que han tendido a establecer principalmente el Retiro Voluntario consistente en que el trabajador que habiendo alcanzado un número determinado de años de servicio desea retirarse renunciando al empleo, recibirá una cantidad indemnizatoria en relación a su antigüedad y salario, calculada como siempre deficientemente.

Independientemente de que la finalidad de este tipo de prestación es que se otorgue al trabajador una pensión que realmente sea fruto de sus años de servicio en la empresa, no solamente el pago de una cantidad determinada que más bien servirá para incitar al empleado para que sea despedido injustificadamente por vejez, con el objeto de recibir una indemnización "legal" y una prima de antigüedad que no le será útil para sostener un nivel de vida cercano al acostumbrado en sus últimos años de servicio, el pago de retiros presenta el inconveniente de la inestabilidad en los costos de la empresa, por la erogación de sumas considerables para cubrir el retiro de las personas, cuando alcanzando edades de jubilación, siendo que podrían repartir en varios ejercicios el impacto económico de ese costo.

Es evidente que el estudio hecho para la regulación de la jubilación en los Contratos Colectivos de Trabajo, no toman en cuenta que los trabajadores desarrollan sus actividades en zonas insalubres, razón por la cual debe reducirse el número de años de prestación de servicios efectivos, al cómputo de los que, sin importar la edad que se tenga, deberá otorgarse la jubilación.

### 3. CONTRATO-LEY

En nuestra Ley Federal del Trabajo en vigencia, se encuentra establecido en su artículo 404 que a la letra dice "...Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en

<sup>14</sup> Trueba Urbina, Alberto Dr. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México, 1970, Pág. 387.

una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional...<sup>15</sup>

Por su parte, el maestro Jorge A. Garizurieta, hace un estudio del Contrato-Ley dividiéndolo en:

1. Nacimiento (artículo 405-415).
  - a) Presentar solicitud a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
  - b) Secretaría del Trabajo deberá cerciorarse de que los demandantes son las 2/3 partes.
  - c) Publicación de la solicitud, en el Diario Oficial para la Oposición.
  - d) Opción dentro de 15 días, (audiencia Secretaría del Trabajo y se formula el Dictámen).
  - e) Si afecta a una entidad, oir Ejecutivo Local.
  - f) Si no hay oposición.
  - g) Turnar al Ejecutivo Federal para que expida el Decreto declarándolo obligatorio.
2. Convención.
  - a) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, convoca a trabajadores y patrones en el Diario Oficial para la convención .
  - b) En dicha convención se acuerdan las condiciones.
  - c) Se turna al Ejecutivo Federal para que expida el decreto de obligatoriedad.
3. Naturaleza del Decreto de Obligatoriedad. No crea derecho, éste nació del acuerdo de trabajadores y patrones.
  - a) Duración, 2 años, artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo.
  - b) Revisión, solicitar con 3 meses de anticipación, artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo.
4. Envoltura.
  - a) Rescisión NO.
  - b) Terminación si no hay acuerdo, artículo 421 de la Ley mencionada.
5. Los Sindicatos son Administradores.
6. Contratos Obligatorios que actualmente existen:

---

<sup>15</sup> Trueba Urbina, Alberto Dr. y Trueba Barrera, Jorge Lic. "Nueva Ley Federal del Trabajo". 19. Edit. Porrúa, México 1970, Pág. 170.

- a) Fibras duras;
- b) Lana;
- c) Algodón y mixturas;
- d) Seda, rayón y fibras artificiales;
- e) Géneros de punto;
- f) Azúcar;
- g) Listones, cintas, encajes y similares, y
- h) Hule.

Al respecto del artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo el maestro Trueba Urbina, dice: "La inovación del precepto consiste únicamente en denominar Contrato-Ley al antiguo Contrato Colectivo obligatorio, nombre éste que era usado en la legislación, a pesar de que en la práctica se llamara Contrato-Ley".

El Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio para la Industria de la Lana de la República Mexicana y reglas generales de modernización, en su artículo 120 establece: "El trabajador que teniendo en la empresa una antigüedad ininterrumpida de 10 años o mayor, desee retirarse del servicio, podrá hacerlo con sujeción a las siguientes reglas:

"1. Toda solicitud de retiro deberá ser formulada por los representantes sindicales sin cuyo requisito no se dará curso a la solicitud.

"2. La empresa estará obligada a admitir anualmente el retiro voluntario de trabajadores de la fábrica respectiva, hasta el máximo que se indica en la siguiente escala que computará sobre el número de planta, en servicio en cada fábrica.

- 1o. de 1 a 25 trabajadores 1 cada dos años.
- 2o. de 26 a 125 trabajadores 1 cada año.
- 3o. de 126 a 350 trabajadores 2 cada año.
- 4o. de 351 a 500 trabajadores 3 cada año.
- 5o. de 501 a 550 trabajadores 4 cada año.
- 6o. de 651 a 1000 trabajadores 5 cada año.
- 7o. de 1000 en adelante 6 cada año.

"En la inteligencia de que el cómputo se hará exclusivamente sobre trabajadores de planta que no tengan el carácter de aprendices.

"3. El derecho que esta cláusula concede a los trabajadores será ejercitable dentro de cada uno de los que este contrato esté en vigor, computados a partir de la fecha en que se declare obligatorio por el Ejecutivo Federal, en los términos posteriores"<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio para la Industria de Lana en la República Mexicana y reglas generales de modernización, México, 1969-1970, Pág. 28.

Por lo que respecta a la pensión de retiro del Contrato que se comenta, presenta los inconvenientes de que, al señalar un tope respecto al número de trabajadores a quienes a de retirarse, no cumple con las finalidades que persigue sino que por el contrario, muestra claramente que su otorgamiento queda sujeto a favoritismos, esgrimiendo desde luego, como arma, la escala que señala este precepto, en perjuicio de aquellos que han reunido los requisitos indispensables, a quienes no obstante ello se les obligará a continuar laborando hasta que por una concesión graciosa de la empresa o recomendación sindical, se les asigne la pensión o retiro del servicio.

Este tipo de jubilación que se establece entre otros, en el Contrato Colectivo obligatorio del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y similares de la República Mexicana, en cuyo reglamento de jubilaciones de la industria azucarera, dispone:

"...Artículo 1. La manera y forma como operará el artículo 118 del presente Contrato, en cuanto alude en concesión de jubilaciones y manejo de fondos aplicables a tal servicio, constituye el objeto del presente reglamento..."<sup>17</sup>

Estipula que la jubilación se otorgará a trabajadores de planta permanente y temporal, miembros del Sindicato o integrantes de alguna cooperativa registrada, que reúna los requisitos y en las posibilidades que los fondos destinados a tal fin lo permitan, en los siguiente términos: "...Artículo III. Los trabajadores a que alude el artículo anterior, podrán ser jubilados cuando llenen los requisitos siguientes:

- a) Los de planta permanente deberán contar con antigüedad de 35 años como mínimo de servicio activo, y tener no menos de 60 años de edad..."<sup>18</sup>

Asimismo, los trabajadores de planta temporal deberán justificar haber laborado 35 periodos o ciclos en un puesto más fijos y tener 60 años de edad como mínimo, gozando de esta prestación quienes sean víctimas de un riesgo profesional que les ocasione una incapacidad total permanente, independientemente de la indemnización que se les cubra.

Es evidente que el estudio hecho para la regulación de pensiones jubilatorias en este Contrato, no reúne los requisitos establecidos por la seguridad social, ya que toma en cuenta que la mayoría de los trabajadores que se rigen por ese instrumento Colectivo, laboran en zonas insalubres, razón por la cual debe reducirse el número de años de prestación de servicios efectivos, al cómputo de los que, sin importar la edad que se tenga, deberá otorgarse la jubilación.

---

<sup>17</sup> Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y similares de la República Mexicana, México, en vigor del 16 de noviembre de 1968 al 15 de noviembre de 1970 Pág. 77.

<sup>18</sup> Ob. Cit. Pág. 77.



### CAPITULO III

#### 1. OBJETIVO. REQUISITOS DE PROCEDENCIA Y FINES DE LA JUBILACION

Entre el juego de los factores humanos existentes, el trabajador tiene como única fortuna su fuerza que se traduce en el factor trabajo, remunerada con determinados tipos de prestaciones entre las que se encuentran básicamente el salario, pero el esfuerzo y el transcurso del tiempo, van minando sus facultades, por lo que es justo que el patrón y la Ley, pague y estipule, respectivamente algo más que un salario mínimo a las clases laborantes y ello no solamente cuanto está en aptitud de producir en una forma normal, puesto que las necesidades del prestador de servicios no terminan junto con la vida productiva de éste.

Se dice que el trabajador no es remunerado justamente por la energía que imprime a su trabajo y el patrón en cambio recibe un excedente de ella en su provecho, que convertidos en beneficios aumentan su capital, por eso a las empresas, corresponde proveer los medios necesarios para cubrir pensiones jubilatorias de forma que colectivamente se creen las condiciones para que los jubilados también participen en el mercado de productos y servicios, no sólo con su demanda, sino con su capacidad de adquisición, lo que repercute a su vez en beneficio de las empresas toda vez que se consumen sus productos o usan sus servicios, de manera que se cree un buen nivel, las aptitudes propicias para un proceso recirculatorio y no sólo en un sentido hacia los trabajadores o jubilados.

Esto puede favorecer y exigir un poder de iniciativa de los empresarios, a fin de tener en cada empresa, niveles de rendimiento y capacidad productiva, basados en el perfeccionamiento de los métodos y de los procedimientos, en el aprovechamiento de la tecnología, en la capacitación y el adiestramien-

to de la mano de obra, no en el estancamiento o la explotación vil de los hombres.

Diríase que hoy como nunca antes, es claro un presente y un porvenir en qué la realidad exige un desarrollo compartido en todos los órdenes, así en la creación de la riqueza como en su distribución.

Es tan importante la conjugación que existe entre la economía y el otorgamiento de pensiones jubilatorias, que el Estado a partir de 1961, en la Ley del Impuesto sobre la Renta, estableció que las cantidades que se eroguen en la creación o incremento de reservas para jubilaciones del personal, serán deducibles para efectos fiscales, colaborando en esta forma a reducir la carga económica que pueda prestar para el país la población improductiva por la edad avanzada, ya que, dejar de percibir cierta cantidad la clase denominada menesterosa, resulta un porcentaje serio en materia de consumo, negativo para el progreso y el desarrollo fabril, de donde se desprende la importancia que tiene en la economía el otorgamiento de esta prestación.

Dichas disposiciones fiscales señalan que para efectos de que sean deducibles las cantidades que se aportan al fondo de jubilación, el beneficiario de una manera uniforme y no discriminatoria, indudablemente que alude a empresas que por llevar una administración tendiente a evadir impuestos y prestaciones argumentan situaciones de constantes pérdidas, para justificar su imposibilidad económica y eludir el cumplimiento de esta prestación.

Asimismo, se refiere a los sindicalizados respecto de quienes no se encuentran en esta situación o que encontrándose ante ella, no disfrutaran de un Contrato Colectivo de Trabajo, a quienes cuenten con "recomendación" de la empresa y los que no la tengan, a empleados considerados como de confianza, etc.

Esta acertada visión del Estado, surge de una política tendiente a evitar las graves consecuencias que provoca el desempleo o desocupación de mano de obra, tan perjudicial para la economía y la sociedad, pues entrafía la delincuencia en gran escala, pero no ha sido atendida por los empresarios en el sentido de que no es suficiente propugnar por la protección del trabajador y por el fomento de los postulados de la Justicia Social, sino que siempre debe estarse firme ante los problemas sociales y la vida económica en que se desenvuelve su capital.

En otras palabras, no sólo resulta justo a la luz de la situación social otorgar una pensión jubilatoria, sino que es económicamente conveniente contemplada a nivel nacional.

## 2. EFECTOS DE LA JUBILACION

Si bien es cierto que ni la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni la Ley Federal del Trabajo, expresa y categóricamente regulan el Derecho a la Jubilación, sí contienen disposiciones que deben tomarse en consideración para hacer exigible el Derecho en cuestión, siendo fundatorios entre otros: De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos "...Artículo 5o. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial..."<sup>19</sup>

Es indudable que durante el tiempo de prestación de servicios, el trabajador acumula parte de su patrimonio y al mismo se refiere el doctor Trueba Urbina, en su teoría integral, ya que en forma continua e ininterrumpida va creando excesivamente productos, y al ser retirado de su empleo, justificadamente o injustificadamente, se le está privando de este excedente, contraviniendo esta disposición, toda vez, de las diversas fases de productividad que se realizan, se resumen en un 100 por ciento así:

A). Al ingresar a prestar servicios por lo general es joven, situación que reporta dentro de la inexperiencia, sí es que puede invocarse, cierta fogosidad que impulsa a que, aún después de concluida la jornada y sin que sienta cansancio, se siga produciendo a un ritmo no acelerado si constante, en beneficio y aumento del capital.

B). Con el transcurso del tiempo, el empleado adquiere madurez dentro de la vida productiva y sin mayor esfuerzo, podría decirse que por costumbre, produce no sólo en igual grado que cuando ingresó sino que presta la posibilidad de que durante su jornada ordinaria de trabajo, rinda centuplicadamente los beneficios, por supuesto del patrón.

C). La experiencia imprime más solidez a los efectos productivos y hace que sean suficientes como para equilibrar el mismo ritmo sostenido por una persona joven o madura.

No hacer posible al trabajador el disfrute de una pensión jubilatoria, equivale a privarlo del producto global de su trabajo acumulado durante todo el tiempo que duró la prestación de sus servicios, sino que exista resolución judicial al respecto.

Podría pensarse que el producto de su trabajo es sólo el salario diario; pero esto, estará destinado a las satisfacciones de las necesidades del día y existen para corregir esa percepción disminuida que se traduce en el salario diario, instituciones jurídicas que pretenden regular o reivindicar, lo que va quedando como plusvalía en las ganancias del empresario, el pago del extraordinario, la prima dominical, la prima de vacaciones, la prima de antigüe-

---

<sup>19</sup> XLVII Legislatura, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. "Mexicano Esta es tu Constitución" México, 1969, Pág. 34.

dad, la participación en las utilidades, el aguinaldo y, evidentemente, la jubilación, todas las cuales son formas jurídicas al servicio del hombre que trabaja para intentar corregir las injusticias en lo que lo colocan los procesos económicos.

Creemos que ese es un principio en la legislación laboral mexicana y con fundamento en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, apoyaría el derecho a la jubilación.

También creemos que otro principio contenido en la legislación de que se trata, es el de la permanencia de la relación de trabajo, no sólo por reconocer que las relaciones económicas de producción son permanentes y a esa naturaleza corresponden las normas jurídicas, sino porque la intención verdadera, es asegurar una vida digna (artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo), en cuanto a que el hombre sometido a una relación de trabajo, depende generalmente sólo de su energía personal para vivir.

Quitar, pues la oportunidad de trabajar, y en su caso, de mantener un nivel de vida decoroso para él y su familia después de largo periodo que implica la jubilación, es quitarle su medio de vida.

Este principio está presente en los artículos del 35 al 55, del 161 al 249; y del 426 al 439, todos que implican la durabilidad de las relaciones para asegurar el medio de vida y el 2o. de la Ley Laboral ya mencionada, que suministrará el principio de que las normas de trabajo tienden a conjugar el equilibrio y la justicia social entre las relaciones de trabajadores y patrones esto es, entre el capital y el trabajo, factores de la producción, en la cual ya se vio la proyección y la situación del trabajador que aspira como condición justa a una vida presente y futura con dignidad, suponer que toda la estructura económica y la jurídica existente, sólo opera durante la etapa productiva del hombre, es admitir que sólo interesa explotar al hombre, exprimirlo hasta su extinción y es una filosofía que no sostiene, que no puede sostener el pueblo mexicano en su Constitución.

### 3. DEFINICION DE JUBILACION

La jubilación es un derecho que debe satisfacer ciertas necesidades en una sociedad, las empresas en cuyos Contratos Colectivos lo hacen no por propia voluntad generalmente sino por la presión de los organismos sindicales y aún así dejan límite respectivo a cantidad y número de empleados que disfrutarán del mismo, provocando ya no solo descontento sino desequilibrio económico por lo que las normas reglamentarias de esta prestación deben tomar en consideración la continuidad y el tiempo de servicio con las ventajas económicas que constituyen el salario, tiempo extraordinario, vacaciones, viáticos, pasajes, etc., de tal suerte que la percepción económica del jubilado,

vaya en justa proporción del nivel de ingresos que tenía por su trabajo, asimismo en proporción a la nueva vida individual, familiar y social en que la coloca su situación de jubilado.

## JUBILACION:

Procede del Latín *Iubilatio* que significa Acción Efecto de Jubilar o Jubilarse; proviene del Latín *Iubilare*, cuyo significado se refiere a: "...Eximir del servicio por razón de ancianidad, por imposibilidad física de la persona que desempeña o ha desempeñado algún cargo, señalándole pensión vitalicia en recompensa a los servicios prestados. Por extensión dispensar a una persona por razón de su edad o decrepitud de ejercicios o cuidados que practicaba o le incumbían; desechar por inutilidad una cosa y no servirse más de ella; conseguir la jubilación, venir a menos, abandonarse..."<sup>20</sup>

Bielsa dice que: "...Jubilación es el derecho que el agente de la administración pública tiene de percibir su sueldo o parte de él, bien por su edad o por imposibilidad física..."<sup>21</sup>

Para Escriche: "...Jubilación es la relevación del trabajo a cargo de algún empleo conservando el que lo tenía los honores y el sueldo en todo o en partes..."<sup>22</sup>

Maurice Hauriou, sostiene que: Jubilación es una indemnización a título de sueldo diferido, servida bajo la forma de renta vitalicia, al funcionario que está colocado en la situación de retiro, cuando se encuentran reunidas ciertas condiciones..."<sup>23</sup>

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, emite su criterio, entre otras ejecutorias, en las siguientes formas "...Jubilación Carácter de la. Es cierto que la jubilación constituye un derecho contractual de los trabajadores, tendiente a asegurar su subsistencia después de que son retirados del trabajo mediante el otorgamiento de una pensión a cargo del empresario pero también lo es el retiro de los trabajadores cuando no reúnen ya las condiciones de aptitud necesaria, constituye un derecho para los empresarios. Amparo Directo/60. Pueblo Chavaro Arezona. 21 de septiembre de 1960. 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela. S. XXXIX..."<sup>24</sup>

<sup>20</sup> "Revista Mexicana del Trabajo" No. 4 Tomo XVII. 6a. Epoca, Octubre-Noviembre-Diciembre 1970, Organó oficial de la STPS. Editada por el Departamento de Relaciones y Publicaciones, Pág. 109.

<sup>21</sup> Bielsa, Rafael, "Derecho Administrativo" Tomo II Sexta Edición. La Ley, S. A., Editora e Impresora Buenos Aires, República Argentina. 1964, Pág. 124.

<sup>22</sup> Escriche, Joaquín. "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Vol. 2 Madrid, 1830, Pág. 935.

<sup>23</sup> "Revista Mexicana del Trabajo" No. 4 Tomo XVII. 6a. Epoca. Octubre-Noviembre-Diciembre 1970. Organó Oficial de la STPS Editada por el Departamento de Relaciones y Publicaciones. Pág. 110.

<sup>24</sup> "Diccionario de la Ley Laboral" Editado por la STPS México, 1965. Pág. 257.

Otra Ejecutoria de la Cuarta Sala, es la del Amparo Directo 595/1963, Ferrocarriles Nacionales de México, y en la que dice: Como en el Contrato de Trabajo celebrado por la empresa Ferrocarriles Nacionales de México con sus trabajadores, se obliga dicha empresa a otorgar anualmente a los trabajadores que tengan derecho las pensiones jubilatorias correspondientes y se fija una cantidad como límite para el monto total de la jubilación que se otorgue en el año respectivo, cuando un trabajador demande su jubilación y la empresa alegue expresamente su limitación económica, es el laudo por el que se condene a jubilar al actor debe condicionarse tal jubilación a la capacidad económica de la aludida empresa en relación con el límite mencionado a ésta, la obligación de incluir a dicho trabajador en el turno correspondiente a las pensiones jubilatorias pendientes de otorgarse.

Es, a nuestro juicio, más explicativo del concepto de jubilación que nos hemos planteado en este apartado, la siguiente ejecutoria: Amparo Directo No. 5408/1960, Cfa. Industrial Orizaba, resuelto el 27 de septiembre de 1961, que al tenor literal siguiente dice: Jubilación Derecho a la. Si la empresa pactó con el sindicato que los trabajadores que tuvieran más de 60 años podrían disfrutar del Derecho de la Jubilación con pago en las estipulaciones y prestaciones concedidas a los trabajadores en la Ley del Seguro Social precisamente por las circunstancias de no poder ser inscritos como sujetos de dicha ley, el hecho de que el artículo 74 de la susodicha Ley del Seguro Social haya sido modificada implica que las prestaciones pactadas hubieran desaparecido. Por esta razón si un trabajador con más de 55 años de servicio exigió su retiro, la empresa demandada estuvo obligada a otorgárselo, independientemente de que dicho trabajador aún se encontrara en condiciones de seguir laborando, pues el criterio que debe normar el derecho de la jubilación debe ser el logro y prolongado tiempo de prestaciones de servicios de un trabajador.

El acento sobre el elemento tiempo de servicios debe ser largo y prolongado al servicio de un trabajador, es más claro en esta ejecutoria.

De las citas Doctrinarias y Jurisprudenciales, especialmente en estas últimas, no se desprende con exactitud o indudabilidad, el concepto de jubilación, antes bien por momentos para que cada opinión lleva sólo un aspecto de ella.

Así pues, hemos de entresacar algunos elementos apuntados en las citas precedentes, por ejemplo que la jubilación es un derecho de los trabajadores, sin embargo de ello se vio que en ocasiones la corte ha considerado también a la jubilación como un derecho de los empresarios para beneficiar su producción o su comercio. Esto nos conduce a preguntarnos si en un régimen como el mexicano, puede haber o no un sistema de jubilación obligatoria, esto es que el trabajador debe jubilarse en determinados supuestos y que, en

otras palabras, si la jubilación es un derecho sinalagmático perfecto o si sólo es unilateral. Tan extensos desarrollos a que darían lugar los señalamientos anteriores, no pueden menos que hacerse con vista del campo jurídico que es el orden Jurídico Nacional, así en los elementos de la jubilación, cuando menos en México, nos lleva de la mano a examinar la legislación, sean las normas de la Ley fundamental, sean las leyes reglamentarias, en torno de las cuales se abordan doctrinas y jurisprudencias inherentes.

Primeramente el examen de los textos constitucionales arroja el siguiente resultado:

Ni en el texto original de la Constitución de 1917, específicamente en los artículos 73 y 123, y en el apartado "A" del actual 123, se encuentra alguna mención específica a la jubilación, eso no querría decir sino que o bien puede enclavarse en la fracción XXIX de dicho apartado "A", en cuanto dice "otros con fines análogos" refiriéndose a la Ley del Seguro Social, o bien que en las condiciones mínimas del trabajo, en vista de la omisión Constitucional, la jubilación no forma parte.

Lo que sí es evidente es que en el régimen especial contemplado en el apartado "B" del artículo 123, entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales y sus trabajadores, en la fracción XI, la Constitución dispone no sólo como una garantía el derecho a la jubilación sino que además lo distingue de las situaciones que señala como: invalidez, vejez y muerte. En su parte relativa la Constitución dice: XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales.
- b) Las enfermedades no profesionales y maternidad.

Y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

Dicha redacción decíamos, establece ya un distinguo sumamente importante para definir el concepto de jubilación respecto de otros que le son afines y que en un momento dado puede confundirse o fundirse con él.

Esa distinción Constitucional, por desgracia no está hecha en el régimen general establecido en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, y aun cuando en sus líneas generales prácticamente coincide con las tesis del Supremo Tribunal relativa a que la jubilación se concreta por el largo servicio del trabajador, da pie para que la reglamentaria, o sea la Ley Federal del Trabajo, nada diga sobre el particular, ni la de 1931, ni la de 1970, que logró avances muy notables en cuanto al contenido mínimo obligatorio de las relaciones de trabajo.

Efectivamente repasada de punta a punta dicha Ley, no se encuentra en sus preceptos ninguna regla sobre la jubilación, no obstante que ahora sí se dedica un capítulo a los derechos de antigüedad, preferencia y ascenso, que va muy ligado, según lo ya dicho, a la jubilación pero que no se confunde con ella.

De todo lo anterior se desprende que en el régimen general laboral de México, la jubilación no es un derecho legal sino que está ligado a la fuerza que los Sindicatos de Trabajadores despliegan en los Contratos Colectivos, de ahí un punto constante en las ejecutorias citadas: considerar a la jubilación como un derecho contractual y enmarcados por los límites que los dichos Contratos Colectivos le señale en cada caso.

Esto conduce a afirmar que la jubilación no es un derecho general en México, sino que está limitado a los pocos que logran pactar en su Contrato Colectivo u obligatorio, el derecho a la jubilación que bien podría alcanzar teóricamente de tres a cuatro millones de trabajadores, hombres y mujeres, frente a la gran mayoría de 12 a 13 millones de trabajadores que de esta manera quedan marginados de tan importante beneficio humano y social.

Es decir que los trabajadores no sindicalizados que son la mayoría no tienen en sus Condiciones de Trabajo ese derecho.

Además, los que lo tienen están restringidos a lo que diga su Contrato Colectivo de Trabajo, y en ese sentido no hay unificación, de suerte que en unos casos o se tienen diversas hipótesis para concederla, no se tienen diversas prestaciones y aún es el caso de que con el afán de proteger a la clase trabajadora, el concepto de jubilación se desvirtúa, para alcanzar con él, a ciertas hipótesis de invalidez o de vejez, que pueden conducir a admitir en la realidad que en algunas situaciones, podría haber incluso una jubilación con un solo día de servicios prestados al patrón.

Qué bueno que eso pudiera suceder pero no por ello vamos a dejar de apuntar que ahí de lo que se trata es de una pensión vitalicia por invalidez y no de una jubilación, a la que ya desde ahora la concebimos como ese tiempo largo de servicios prestados con honor.

Por descontado se tienen que ese largo tiempo de servicios debe ser de los efectivamente prestados, aunque la carga de la prueba, es a nuestra opinión, no debe recaer en el trabajador por regla general, porque los medios de registro, avisos, pagos fiscales, etc., que muchas veces el trabajador por ignorancia no tiene o no conserva.

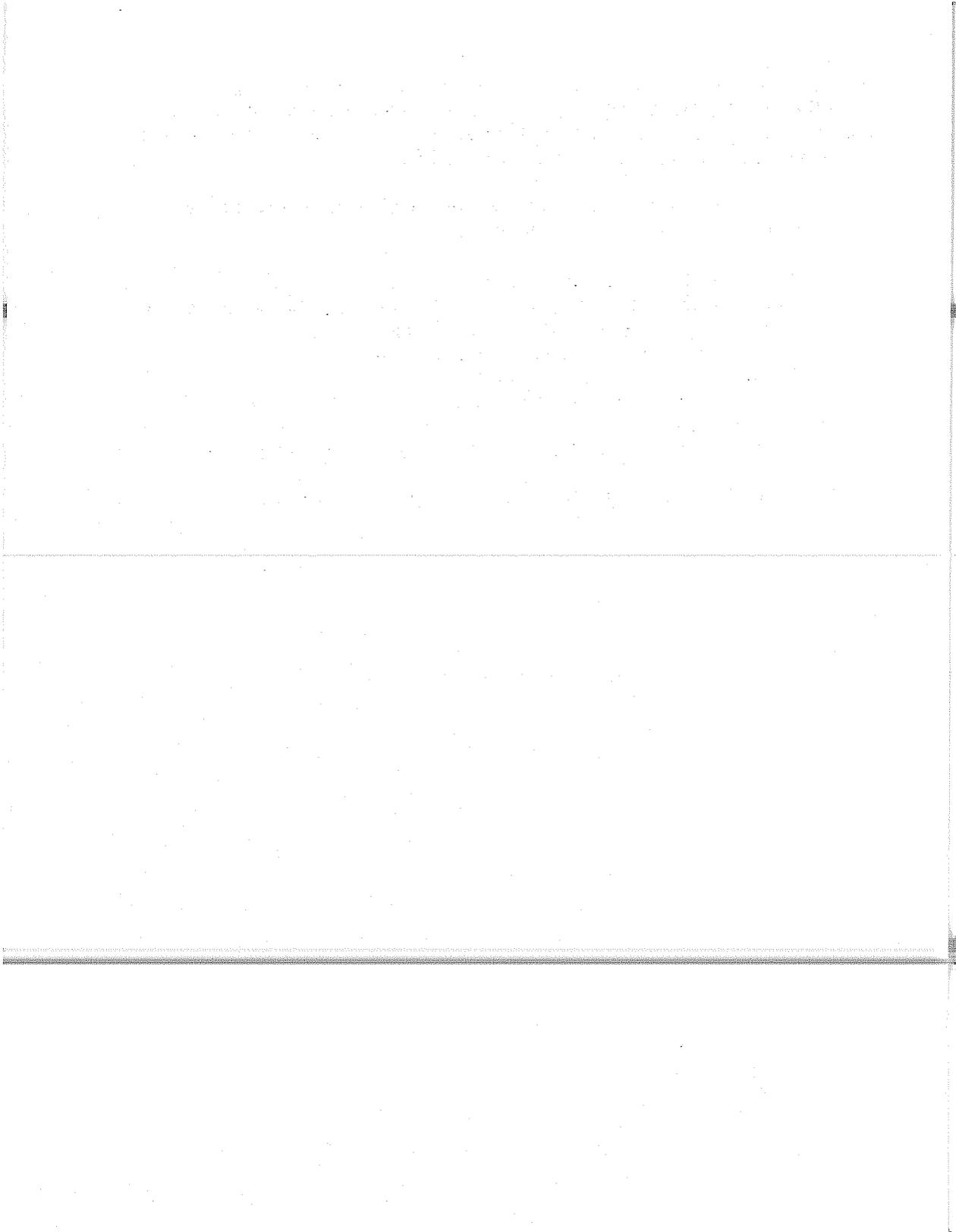
Los elementos hasta aquí explorados, que configuran a la jubilación, encuentran debida expresión en la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, reglamentaria de la fracción XI del apartado "B" del artículo 123 Constitucional y que establece en su artículo 60, lo siguiente:

Artículo 60. "Tienen derecho a la jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios e igual tiempo de contribución al Instituto, en los térmi-

nos de esta Ley cualquiera que sea su edad. La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100 por ciento del sueldo regulado que se define en el artículo 64 y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo por haber causado baja." Expresa la ley del ISSSTE.

Precisando, a nuestra manera de ver, encontramos los siguientes elementos configurativos al derecho de la jubilación:

- a) Es un derecho de los trabajadores.
- b) Es un derecho contractual en el régimen general, y legal en el régimen de los trabajadores al servicio de la federación.
- c) Es por tiempo efectivo de servicios prestados.
- d) Es por un tiempo prolongado de servicios.
- e) Es por servicios prestados con honor.
- f) No es uniforme.
- g) Se distingue de otras hipótesis en que se concede pensión vitalicia al trabajador.
- h) Es un derecho directo del trabajador y no de sus familiares.



## CAPITULO IV

### LA JUBILACION EN LOS PRINCIPALES REGIMENES DE MEXICO

#### 1. LEY DEL SEGURO SOCIAL

Un principio fundamental de los programas revolucionarios es el contenido en la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, referente a la Seguridad Social, el que después de una serie de intentos, el 15 de enero de 1943, se cristalizó al publicarse en el Diario Oficial de la Federación de Ley del Seguro Social, cuyo proyecto estuvo a cargo y correspondió al señor licenciado Don Ignacio García Téllez, Secretario del Trabajo durante el gobierno del General Manuel Avila Camacho, quien el 10 de diciembre de 1942 firmó la iniciativa de la Ley del Seguro Social, que constituye un servicio Público Nacional con carácter obligatorio, en los términos y con los reglamentos que dicha ley señala.

Don Venustiano Carranza, en el proyecto de reformas constitucionales que entregó al Constituyente de Querétaro el 1o. de diciembre de 1916, al dirigirse a la asamblea utilizó por vez primera la palabra Seguridad Social, dándole un significado de libertad y justicia, alejada de toda idea de opresión y explotación.

En la sesión celebrada por el Congreso Constituyente el 23 de enero de 1917, la Primera Comisión de Puntos Constitucionales, integrada por Francisco J. Mújica, Enrique Recio, Enrique Coluga, Alberto Ramón, Luis G. Mozón, presentó el capítulo VI Constitucional, llamado Del Trabajo y De la Previsión Social, en el que relacionan las fracciones XIV, XXV y XXX del artículo 123 Constitucional, son los Seguros Sociales, leídos y aprobados en esa misma fecha.

El régimen de Seguridad Social actual, comprende otros, toda persona vinculada a otra por un Contrato de Trabajo, independientemente de la personalidad jurídica o naturaleza económica del patrón, de acuerdo con la retribución que perciben los asegurados y cubren ciertos riesgos para el trabajador y sus familiares, en su artículo 11 que a la letra dice, "El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I RIESGOS DE TRABAJO
- II ENFERMEDADES Y MATERNIDAD
- III INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EDAD AVANZADA Y MUERTE.
- IV "GUARDERIAS PARA LOS HIJOS DE ASEGURADOS"<sup>25</sup>

No obstante lo anterior, el ideal de los contribuyentes ha sido violado, toda vez que las pensiones jubilatorias que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, en poco resuelven el problema económico en la vida del ex-trabajador, liberando a cambio al empresario de una obligación que le debe ser impuesta directamente y en forma adicional por el compromiso que tiene de cubrir las prestaciones principales, entre las que real y efectivamente el es quien aprovecha el fruto de los mejores años de servicio del trabajador.

La base económica del sistema que rige los seguros se constituye con el aporte de los patrones, los trabajadores y el Estado, excepto lo referente al seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que regulan los artículos del 48 al 62 de la Ley citada.

El doctor Mario de la Cueva, dice que se trata de la mejor parte del Derecho del Trabajo, porque no se limita a garantizar a cada trabajador un nivel actual de vida sino que pretende asegurar su futuro; de ahí una serie de medidas de Previsión Social, tales como la teoría del Riesgo Profesional, la educación del trabajador, el seguro social, etc., que contiene un mínimo de protección para subsistir decorosamente.

La ley a estudio dice: "...Artículo 137. La vejez da derecho al asegurado de las siguientes prestaciones:

- a) Pensión
- b) Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.
- c) Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo,
- d) Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección séptima de este capítulo...<sup>126</sup>

Y en relación enunciaremos el artículo 138 de la citada Ley que a la letra dice: "...Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años

---

<sup>25</sup> "Nueva Ley del Seguro Social", Departamento de Publicaciones del IMSS., México, 1982. Pág. 73.

de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales...'<sup>27</sup>

De los artículos enunciados trae a colación que la vejez, constituye el primer lugar, un reconocimiento a la persona que ha aportado sus fuerzas en el desarrollo de un trabajo hasta los 65 años de edad, y así posteriormente se le reivindicarán sus servicios prestados para que subsista cuando por su avanzada edad, no pueda obtener un salario.

Dentro de la sección tercera en el capítulo del Seguro de la Vejez, que nos encontramos enunciando citaremos a continuación el artículo 140 que dispone: "El asegurado puede diferir, sin necesidad de avisar al Instituto el disfrute de la pensión de vejez, por todo el tiempo que continúe trabajando con posterioridad al cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 138 de esta Ley". Por lo que entendemos que los empresarios no pueden en forma unilateral obligar a los trabajadores que tengan 65 años de edad a jubilarse, y el artículo 141 nos indica: "El otorgamiento en la pensión de vejez sólo podrá efectuarse previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos del artículo 138 de esta ley, en conclusión y tomando en consideración los preceptos citados con antelación sobresaltan los requisitos básicos para que los trabajadores puedan disfrutar de la vejez como son los siguientes:

- a) Tener 65 años de edad.
- b) Haber cotizado por lo menos 500 semanas en el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- c) Dejar de trabajar, y formular solicitud al departamento de Prestaciones en Dinero del Instituto Mexicano del Seguro Social, o ante la Delegación respectiva, en donde entregue su credencial de asegurado y acta de nacimiento o documento equivalente.

Por lo que respecta al Seguro de Cesantía en Edad Avanzada la Ley que estamos comentando en su artículo 143 la define:

Para los efectos de esta Ley, existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado queda privado de trabajo remunerado después de los 70 años de edad.

Para complementar lo citado es necesario tener 60 años, un mínimo de 500 cotizaciones y quedar privado de trabajo remunerado, por su parte el artículo 144 nos indica: "La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada obliga al Instituto al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I Pensión
- II Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.
- III Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la

---

<sup>27</sup> Ob. Cit. Pág. 141.

sección séptima de este capítulo.

**IV Ayuda asistencial en los términos de la propia sección séptima de este capítulo".**

Asimismo, el artículo 145 dice: "Para gozar de las prestaciones de cesantía en edad avanzada se requiere que el asegurado:

- I Tenga reconocido en el Instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales.
- II Haya cumplido sesenta años de edad.
- III Quede privado de trabajo remunerado".

Y el artículo 148 expresa al tenor literal siguiente: "El otorgamiento de la pensión por cesantía en edad avanzada, excluye la posibilidad de conceder posteriormente pensiones de invalidez o de vejez, a menos que el pensionado reingresare al régimen obligatorio del Seguro Social, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en la fracción IV del artículo 183".

A continuación en la Ley del Seguro Social que nos encontremos analizan, en sus artículos 167 al 171, regulan la cuantía de las pensiones, nos permitimos transcribir su artículo 167. "Las pensiones anuales de invalidez y vejez se compondrán de una cuantía básica y de incrementos anuales computados de acuerdo con el número de cotizaciones semanales reconocidas al asegurado con posterioridad a las primeras quinientas semanas de cotización."

Para efectos de determinar la cuantía básica anual de la pensión y sus incrementos, se considera como salario diario, el promedio correspondiente a las últimas doscientas cincuenta semanas de cotizaciones. Si el asegurado no tuviera reconocidas las doscientas cincuenta semanas señaladas, se tomarán las que tuviere acreditadas, siempre que sean suficientes para el otorgamiento de una pensión por invalidez o por muerte.

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

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

- a) Con 13 a 26 semanas reconocidas se tiene derecho al 50 por ciento del incremento anual
- b) Con más de 26 semanas reconocidas se tiene derecho al 100 por ciento del incremento anual.

Los trabajadores incorporados al sistema de porcentaje a que se refiere

el artículo 65 de esta Ley, percibirán pensión sobre su salario diario base de cálculo, en los siguiente términos:

1) Cuando sea hasta de \$ 80.00 (ochenta pesos 00/100 M.N.), la cuantía básica será del 45 por ciento y los incrementos anuales del uno y medio por ciento del salario diario.

2) Si es superior a \$ 80.00 (ochenta pesos 00/100 M.N.) y hasta \$ 170.00 (Ciento setenta pesos 00/100 M.N.), la cuantía básica será del 40 por ciento y los incrementos anuales del uno y medio por ciento de dicho salario.

3) Cuando sea superior a \$ 170.00 (ciento setenta pesos 00/100 M.N.), y hasta \$ 280.00 (doscientos ochenta pesos 00/100 M.N.), la cuantía básica será del 38 por ciento y los incrementos anuales del uno punto treinta y cinco por ciento del referido salario.

4) De ser superior a \$ 280.00 (doscientos ochenta pesos 00/100 M.N.), la cuantía básica será del 35 por ciento y los incrementos anuales del uno punto veinticinco por ciento del propio salario.

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

El Instituto otorgará a los pensionados comprendidos en este capítulo, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

Al fijar tablas reguladoras para obtener el promedio de la pensión que se ha de cubrir, el tope existente denota insuficiencia ya que no satisface las necesidades del jubilado, máxime cuando éste por el largo transcurso del tiempo para lograr su jubilación, ya le es imposible tener otro empleo.

El hombre que ha gastado su organismo en el trabajo se encuentra en su senectud débil y arrojado a manos de un destino incierto, viene además, a constituir una carga a la sociedad, pero si se prevé la vejez el hombre no se considerará un despojo, podrá vivir en paz y decorosamente, puesto que la jubilación es un triunfo de la Seguridad Social.

Es por lo tanto lógico que una meta de la seguridad social sea asegurar a todos los individuos que viven del trabajo, los medios de subsistencia que le permitan afrontar la posibilidad de una pérdida de su salario.

Con antelación, se reprodujo la parte relativa a la jubilación de algunos Contratos Colectivos, puede advertirse en ellos las conquistas de los trabaja-

dores por lo que se refiere a la pensión jubilatoria.

Por otra parte, en los artículos 28, 29 y 30, de la Ley del Seguro Social dispone que:

**Artículo 28.** Cuando los Contratos Colectivos concedan prestaciones inferiores a las otorgadas por esta Ley, el patrón pagará al Instituto todos los aportes proporcionales a las prestaciones contractuales.

Para satisfacer las diferencias entre estas últimas y las establecidas por la Ley, las partes cubrirán cuotas correspondientes.

Si en los Contratos Colectivos se pactan prestaciones iguales a las establecidas por esta Ley, el patrón pagará al Instituto integrante las cuotas obrero patronales.

En los casos en que los Contratos Colectivos consignen prestaciones superiores a las que concede esta Ley, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior hasta la igualdad de prestaciones, y respecto de las excedentes el patrón quedará obligado a cumplirlas.

Tratándose de prestaciones económicas, el patrón podrá contratar con el Instituto los seguros adicionales correspondientes, en los términos del Título tercero de esta Ley.

El Instituto, mediante estudio técnico-jurídico de los Contratos Colectivos de Trabajo, oyendo previamente a los interesados, hará la valuación de las prestaciones contractuales, comparándolas individualmente con las de la Ley, para elaborar las tablas de distribución de cuotas que correspondan.

**Artículo 29.** Los patrones tendrán derecho a descontar del importe de las Prestaciones contractuales que deben cubrir directamente, las cuantías correspondientes a las prestaciones de la misma naturaleza otorgadas por el Instituto.

Por considerarlo de importancia transcribiremos los artículos 30, 115 y 178 de la Ley del Seguro Social.

**Artículo 30.** En los casos previstos por el artículo 28, el Estado aportará la contribución establecida por los artículos 115 y 178, independientemente de la que resulte a cargo del patrón por la valuación actuarial de su contrato, pagando éste, tanto su propia cuota como la parte de la cuota obrera que le corresponda conforme a dicha valuación.

Artículo 115. En todos los casos en que no esté expresamente prevista por Ley o decreto la cuantía de la contribución del Estado para el seguro de enfermedades y maternidad, será igual al veinte por ciento del total de las cuotas patronales.

La aportación del Estado será cubierta en pagos bimestrales iguales, equivalentes a la sexta parte de la estimación que presente el Instituto para el año siguiente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el mes de julio de cada ejercicio, formulándose el ajuste definitivo en el mes de enero del año siguiente.

Artículo 118. El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir las prestaciones correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad en los términos del presente capítulo. Del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios.

Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dure ésta.

A continuación citaré lo que al respecto dice la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su Tomo XLIX. Pág. 1748, septiembre 19 de 1946 que dice:

“Adquirido el derecho a la jubilación entra en el patrimonio del trabajador y es inalienable, pero los frutos de ese derecho sí prescriben al vencimiento del lapso a que ha limitado la Ley el ejercicio de la acción, o sea de un año”.

“La obligación de jubilar a un trabajador es imprescriptible considerada intrínsecamente y lo único que puede prescribir son las pensiones dejadas de cobrar...” en efecto, lo único que puede percibir son las pensiones vencidas y no cobradas pero nunca, el derecho mismo.

En el mismo artículo 279 de la Ley del Seguro Social, en su fracción I establece que, prescribirá en un año el derecho a cobrar (cualquier mensualidad de una pensión).

Es importante comentar que al elaborarse la Ley del Seguro Social, el legislador cometió el error de sujetar a un periodo el derecho a reclamar su jubilación puesto que este derecho, al entrar en el patrimonio del trabajador, se convierte en un derecho adquirido.

El jurista francés Merlin nos dice: “...Derechos adquiridos son aquellos

que han entrado en nuestro patrimonio y en consecuencia, forman parte de él y no pueden sernos arrebatados por aquél de quien los tenemos..."<sup>28</sup>

Conforme ha transcurrido el tiempo, los servicios que otorga el Seguro Social han aumentado en todo el país, por lo que toca al número de asegurados, por lo que hace al número de servicios.

Una de las etapas más importantes en el proceso de expansión del Instituto ha sido la aplicación del Seguro Social Obligatorio a los trabajadores del campo.

Las bases jurídicas para la introducción del Seguro Social en el campo, entraron en vigor en agosto de 1954, por otra parte, en junio de 1960 se estableció el Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos.

En la actualidad, el Seguro Social obligatorio se ha extendido a todas las entidades federativas del país, y en breve tiempo se aplicará en todos los rincones de nuestra nación.

## 2. LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

El apartado "B" del artículo 123 Constitucional, contiene prestaciones parecidas más o menos a las erogadas a trabajadores que se rigen por el apartado "A" de dicho Ordenamiento, sólo que son percibibles por Empleados al Servicio de los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales.

Establece las bases de la Seguridad Social en su "...fracción XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad, la jubilación, la invalidez, vejez y muerte..."<sup>29</sup>

Empero, indudablemente que los empleados federales obtuvieron protección desde mucho tiempo atrás, según se desprende de la exposición de motivos de la Ley de Pensiones Civiles que por decreto Presidencial del 30 de diciembre de 1947, se dio a conocer en los siguientes términos: "...Ya desde el año de 1761, en que fue dictada por el Gobierno Colonial la primera disposición que haya existido en México, para pensionar al empleado público, se creó un MONTEPIO, con finalidades evidentes de asistencia social para el servidor del virreynato adicionada en 1776 para viudas y huérfanos de los empleados de los Ministerios de Justicia y de la Real Hacienda, por medio del Reglamento para la Organización de Oficinas y para la Aplicación

<sup>28</sup> Eduardo García Maynez. Citado, en Introducción al Estudio del Derecho, Décima Edición, Pág. 390.

<sup>29</sup> XLVII Legislatura, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. "Mexicano Esta es tu Constitución", México, 1969, Pág. 313.

de la Ley de 1761, se hizo posible la protección del Estado, aunque en no generalizada hasta la consumación de la Independencia.

"En el año de 1824, por decreto del 11 de noviembre, el Gobierno en vista del estado desastroso de los MONTEPIOS tuvo que liquidarlos al hacerse cargo directo del pago de las pensiones a los funcionarios en ellos comprendidos."

"Por Ley del 3 de septiembre de 1932, el beneficio de pensión se hizo extensivo a las madres de los servidores públicos y es en el ejercicio de 1837, cuando por virtud de la Ley del 17 de febrero de ese año, pudo alcanzar la pensión, la cuota de 10 por ciento de los sueldos en casos excepcionales, ya en 1834, por decreto del 12 de febrero, se había hecho extensivo el derecho a la pensión a los Cónsules Mexicanos, introduciéndose en ese ordenamiento la novedad importante de la jubilación por incapacidad..."<sup>30</sup>

Ante una serie de modificaciones a la regularización de los empleados al servicio del Estado, por Ley del 12 de agosto de 1925, se creó la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro, y al reglamento que rigió este sistema le siguió la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, expedida por el General Manuel Avila Camacho, mediante decreto del 5 de marzo de 1946, publicada en el Diario Oficial del día 13 de dicho mes y año, que constituye el vehículo para evitar toda diversidad en las disposiciones legislativas y representa una promoción para el ahorro, apartando así la idea de generosidad, tan asociada en ese tiempo a la jubilación, dando lugar a un sistema que propone la formación de un fondo, lográble con la cooperación de los trabajadores y la participación del Estado y al derecho de jubilación para los empleados públicos, establecido el momento en que se tiene derecho a una pensión por ese concepto.

La Dirección de Pensiones Civiles se transformó en un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonios propios, denominado: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley se promulgó el 28 de diciembre de 1959 y se publicó en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 del propio mes y año, vigente a partir del 1o. de enero de 1960.

Enmarca la seguridad social en los siguientes términos: "...Artículo 3o. Se establecen con carácter de obligatorias las siguientes prestaciones:

- I. Seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad.
- II. Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- III. Jubilación.
- IV. Seguro de vejez,
- V. Seguro de Invalidez.

---

<sup>30</sup> "Legislaciones Sobre Pensiones". México, 1968, Editada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Pág. 10.

VI. Seguro de causa de muerte.

VII. Indemnización global..."<sup>31</sup>

No obstante que el programa comprendido en lo que a seguridad social se refiere, y que el Estado a instituido con carácter de obligatorio el régimen del Seguro Social entre los particulares y sus trabajadores, preste no obstante que el Constituyente de 1917 estableció el criterio de que el Estado debe otorgar mejor y mayor protección a sus trabajadores, que los particulares mediante esta Ley, están marginando a algunos de sus empleados eludiendo el otorgamiento de las prestaciones que le han sido impuestas.

Y en el decreto del 31 de diciembre de 1947, al dar en su exposición de motivos, y el que en ese entonces Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos dice: "...Considerando: Que la preocupación profunda de todo Estado contemporáneo es, sin duda alguna, la de proteger el equipo humano que utiliza en la realización de sus actividades."

"El empleado público, como todo trabajador, está sujeto al desgaste orgánico ocasionado por el tiempo, a la pérdida de facultades útiles al servicio, o a la incapacidad prematura.

"Abandonar a su propia previsión y a sus exiguos recursos al empleado público, equivale, por regla general, a condenarlo al desvalimiento personal con el consiguiente quebranto económico de la familia, máxime en países como el nuestro, en que las virtudes del ahorro no constituyen un hábito del carácter..."<sup>32</sup>

El Lic. Gustavo Arce Cano, expresa "...Un hermoso ideal del progreso humano ha sido tener una seguridad económica en la vida, esta seguridad a la que aspira todo ser humano, pretende alcanzarla a través del trabajo que desarrolló produciendo así una retribución y gracias a la cual, puede satisfacer sus necesidades económicas para él y para su familia, pero cuando falta el salario o sueldo, cuando éste se reduce o interrumpe, la miseria entra en la casa del obrero, del empleado, del asalariado.

"Si el trabajador cae enfermo o está inválido, si está anciano o sin empleo, carece de la contraprestación de su trabajo que no puede desarrollar y consecuentemente, no tiene medios de satisfacer sus necesidades..."<sup>33</sup>

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, fue creado por Ley del 1o. de enero de 1960 y vino a abrogar a la Ley de Pensiones Civiles del 30 de diciembre de 1947, su importancia como Institución de Seguridad Social está en razón del crecimiento del número de personas que prestan sus servicios a las entidades del Gobierno Federal y otras entidades del sector público.

<sup>31</sup> Climant Beltrán, Juan B. "Ley Federal del Trabajo y Obras Leyes Laborales". 1a Edición, Edit. Esfinge, S. A. 1967, Pág. 410.

<sup>32</sup> "Legislación sobre Pensiones". México 1968, Editada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Pág. 9.

<sup>33</sup> Gustavo Arce Cano. "Los Seguros Sociales en México". Ediciones Boras, 1944, Pág. 54.

Sus principales funciones son tanto de otorgar servicios de asistencia y previsión social, como la de formar una reserva necesaria para con ella brindar otro tipo de prestaciones.

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

La pensión de retiro por edad y tiempo de servicios, en los trabajadores que habiendo cumplido 55 años tuviesen 15 años de servicios como mínimo e igual tiempo de cotización al Instituto.

La ley tuvo en cuenta para fijar el límite de edad pensionable, la vitalidad promedio de nuestro pueblo, y la edad para pensionarse es de 55 años, edad que es muy baja si se quiere comparar con la que se requiere en otros países tanto americanos como europeos y que va de los 65 años a los 70.

Esta Ley es más baja, en cuanto a la edad requerida para otorgar el derecho a la jubilación, que la Ley del Seguro Social.

Cuando el trabajador haya cumplido 55 años de edad, hubiese prestado servicios durante 15 años por lo menos y contribuido al Instituto por el mismo periodo la pensión se calculará aplicando al sueldo regulador la tabla siguiente:

A partir de los 15 años de trabajo el porcentaje de pensión aumenta el dos y medio por ciento por cada año hasta llegar a los 25 años de servicios a partir de los cuales, el porcentaje que aumenta de la pensión es de cinco por ciento por cada año de servicios hasta llegar a 29 años de trabajo alcanzando el 95 por ciento, para los que tengan 30 años de servicios les corresponde el pago de una cantidad equivalente al 100 por ciento del sueldo regulador, como se estipula en el artículo 64 de la propia Ley.

De este modo las pensiones permiten, ya un retiro decoroso y el trabajador público tiene la seguridad de que al final de su carrera disfrutará de una pensión adecuada.

La pensión por invalidez, incluye al mismo tiempo que la incapacidad proporcional que sufra un trabajador, la profesional, la producida por causas ajenas al servicio, con el sólo requisito de que el empleado reúna un mínimo de 15 años de servicios.

El monto de la pensión en estos casos va de 100 por ciento como máximo y de un 25 por ciento como mínimo.

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

Y para la obtención de la protección del Estado, que se traduce en el goce de una pensión, la Ley equipará en derecho a los hijos legítimos como a los naturales toda vez que la orfandad hiere tanto a unos como a otros y ambos requieren protección.

En las pensiones que de acuerdo con la Ley del ISSSTE, se otorgan por retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez, seguro por causa de muerte, son vitalicias; los beneficiarios recibirán por todo el tiempo que dure el seguro de retiro por edad y tiempo de servicios, la invalidez, o el seguro por causa de muerte, su pensión correspondiente.

Por lo que respecta a el pago de la pensión, se inicia para trabajadores en servicio desde la fecha en que el Instituto dicte la Resolución correspondiente y se reciba y se realice el retiro.

Para los que hubieren cesado sus funciones desde el día siguiente que haya causado la baja; para inhabilitados desde que ocurre la inhabilitación, para los adeudos desde el día siguiente a la muerte del trabajador.

Artículo 60. Tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios e igual tiempo de cotizaciones al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad.

Artículo 59. Toda fracción de más de seis meses de servicios se considerará como año completo para los efectos del otorgamiento de las pensiones.

Artículo 63. El monto de la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios se determinará de acuerdo con los porcentajes de la tabla siguiente: 15 años de servicio 50 por ciento, aumenta el dos y medio por ciento por cada año hasta llegar a los 25 años de servicios, a partir de los cuales, el porcentaje que aumenta de la pensión es de cinco por ciento por cada año de servicios hasta llegar a 29 años de trabajo alcanzado el 95 por ciento.

**Artículo 64.-** Para calcular el monto de las cantidades que correspondan por pensión en los términos de los artículos, 60, 63, 67, 76 de esta Ley y demás relativos, se tomará en cuenta el promedio del sueldo básico disfrutado en los tres años inmediatos anteriores a la fecha de la baja del trabajador o de su fallecimiento, dicho promedio constituye el sueldo regulador.

Otro problema que se presenta surge debido a que no se aportan determinadas cuotas, motivo suficiente para dejar fuera del goce de las prestaciones que otorga dicho Instituto del nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo, en que se funda para eludir su obligación de proporcionar a sus empleados y familiares las prestaciones sociales que le corresponden.

Lógicamente que si el empleado carece de nombramiento no se encuentra inscrito en el Instituto, pero ello es debido a la negligencia de los funcionarios del Estado; omisión dolosa o culpable que de ninguna manera debe tener efectos para gravar el patrimonio de terceros, como base en que nuestro máximo Tribunal ha sostenido: "...Que la omisión en el pago de las cuotas, de ninguna manera representa la pérdida de los derechos, puesto que los genera el servicio que por determinado tiempo prestó al Estado y no el que se hubieren hecho contribuciones..."<sup>34</sup>

Abunda al respecto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que los trabajadores a lista de raya como también se les denomina, cuya contratación no esté condicionada a término o a una obra determinada, sino que simplemente se les haya hecho figurar en lista de raya, se entienden como un trabajador permanente y con iguales derechos que los trabajadores de base.

No obstante la supuesta buena intención que ha pretendido el Estado, de una u otra manera, buscar la regularización, como siempre tuvo mejor partido toda vez que los cálculos actuariales se deducirá la cantidad que corresponda cubrir a cada trabajador, para que sean reconocidos en sus derechos a efecto de que pueda jubilarse y recibir las demás prestaciones que otorga, pero no tiene objeto proporcionar contribuciones exageradísimas dentro de la situación económica que guarda el empleado y tomando en cuenta que serán fijadas de conformidad con las percepciones que haya obtenido durante treinta años anteriores a los que sean.

La determinación del Ejecutivo, que de no hablarse de proporción, ataca abierta y francamente las garantías consagradas en el artículo 14 Constitucional, en cuya parte relativa dice "...Artículo 14. A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna..."<sup>35</sup>

<sup>34</sup> "Semanario Judicial de la Federación". Quinta Epoca Tomo IV. Volumen XCII, Pág. 819.

<sup>35</sup> XLVII Legislatura, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. "Mexicano Esta es tu Constitución". México, 1969, Pág. 57.

Igualmente las prestaciones de que se habla estarían vigentes hasta el momento de la regularización del empleado e inclusive no en su integridad, pues por la edad se le negarían algunas, como el préstamo hipotecario.

Estimo que por ser una omisión imputable al patrón no existe la obligación del trabajador para pagar retroactivamente sus cuotas, sino que el Estado debe absorber esa responsabilidad por la negligencia de sus propios funcionarios, en atención a que debe operar la prescripción en favor del empleado.

El artículo 16 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que hemos venido mencionando, se establece la aportación de que el trabajador deberá hacer al Instituto, comprendiendo el ocho por ciento de su sueldo base y el cual se aplicará para tener derecho a las prestaciones antes mencionadas, y en el artículo 21 se señala la aportación que deberán hacer las entidades y organismos públicos, y al haber cumplido los 55 años de edad exigidos podrá dejar esas aportaciones en el Instituto y obtener la pensión cuando tenga la edad requerida.

Si falleciere antes de cumplirlo, sus familiares derechohabientes recibirán la pensión, en los términos que establece la Ley en su artículo 66.

Artículo 67. La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo.

Si hubiesen contribuido con sus cuotas al Instituto cuando menos durante 15 años.

El derecho al pago de esta pensión comienza a partir del día siguiente al de la fecha en que el trabajador cause baja motivada por la inhabilitación.

Para calcular el monto de esta pensión, se aplicará la tabla contenida en el artículo 63, en relación con el artículo 64.

### **3. LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS**

Durante el Gobierno del Lic. Adolfo López Mateos, en diciembre de 1961, fue promulgada la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas (LSSFA); con objeto de prestar asistencia social a todos los miembros del ejército, la fuerza aérea y la marina, ya sea que se encuentren en servicio activo o en retiro, beneficiando además a sus familiares, tales como el cónyuge, los hijos menores de 18 años o hasta 25 años en caso de que estudien, y el padre y la madre del militar.

Esta ley establece las prestaciones que en dinero, en especie y en servicio se otorgan.

Las primeras cubren los gastos y haberes de los derechohabientes en diversas contingencias y facilitan los trámites para los haberes de retiro, compensaciones de personas y pensiones de adeudo.

Las prestaciones en especie se otorgarán a través de la Dirección de Sanidad Militar y del Departamento Médico.

Las prestaciones en servicios se otorgan por las promociones que tienden a elevaciones de los niveles de vida, como las facilidades de adquisición de artículos de primera necesidad para uso familiar, los centros de enseñanza, centros culturales y deportivos, etc.

De modo concreto, las prestaciones que otorga la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas son las siguientes:

- a) Haber de retiro, compensación y pensiones.
- b) Fondo de trabajo.
- c) Fondo de ahorro.
- d) Seguro de Vida Militar.
- e) Pagos por defunción.
- f) Venta y arrendamiento de casa-habitación.
- g) Préstamos hipotecarios.
- h) Préstamos a corto plazo.
- i) Servicio médico integral.
- j) Promociones para elevar el nivel de vida del militar.
- k) Educación y otros.

Al igual que el estudiar las Leyes del Seguro Social e ISSSTE, toca ahora estudiar el haber de retiro, la compensación y la pensión militar; sin embargo, antes de entrar en materia creemos pertinente reafirmar algunas consideraciones ya señaladas con anterioridad, concretamente al analizar los conceptos de jubilación.

La persona que desempeña alguna labor dentro de las Fuerzas Armadas de la Nación se le denomina comúnmente como militar, lo que viene a constituir el prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en forma subordinada y, por consiguiente, disfrutar de los beneficios otorgados para el trabajador en general, aunque sujeto a una reglamentación especial.

En efecto en las leyes militares no se habla, por ejemplo de salario, jornal o sueldo, sin que para designar la retribución por el servicio prestado, se le denomina haberes.

Los haberes son la contraprestación por el servicio realizado, es decir, el salario que recibe el militar.

Al cumplir el militar con determinados requisitos con el fin de causar baja del servicio activo y continuar percibiendo una retribución, se le denomina, a esa retribución, haberes de retiro, o sea lo que en las leyes civiles conocemos como el derecho de jubilación.

Por lo que se refiere a la pensión, es otorgada sólo a los familiares del militar que fallece, siempre que llenen ciertos requisitos.

Debemos recordar que en este sentido hemos pensado que se debe considerar a la pensión, aun cuando nuestra legislación civil sostiene que es la prestación económica que se concede al trabajador jubilado o a sus familiares, cuando éste fallece.

En el artículo 10 de la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, al hablar de los retiros y pensiones militares, ratifica la vigencia de la Ley de Retiros y Pensiones Militares y establece que estos beneficios deberán ser revisados en cada año a fin de mejorarlos en relación con las necesidades de vida que se observen y en ningún caso podrán ser menores a doce pesos diarios, por consiguiente para el estudio de nuestro tema, habremos de referirnos propiamente a la Ley de Retiros y Pensiones Militares, por ser ésta la que reglamenta todos los beneficios mencionados.

En principio diremos que dicha Ley establece, en su artículo 19, "Retiro es la facultad que tiene el Estado y que ejerce por conducto de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, para separar del activo a los militares, el ocurrir algunas de las causales previstas en esta Ley".

"Situación de retiro es aquella en que son colocados los militares con la suma de derechos y obligaciones que fija la Ley, el ejercer el Estado la facultad que determina el artículo anterior."

"Haber de retiro es la prestación económica vitalicia a que tienen derecho los militares retirados en los casos y condiciones que fija esta Ley.

"El derecho para su percepción se pierde por las causas señaladas en el artículo 50 de esta Ley.

"Su monto se calculará con base en los haberes que fije el presupuesto de Egresos de la Federación, en la fecha en que dicte la resolución definitiva, señalando el beneficio."

Para que el militar pueda gozar de los beneficios que concede el haber de retiro, es necesario, primero que sea dado de baja en el servicio

activo, esto será cuando tenga más de cuarenta y cinco años de edad, si es individuo de tropa; si es subteniente, más de 46 años de edad, si es teniente más de 48 años, capitán 2o. más de 50 años, si es capitán primero más de 52 y así sucesivamente hasta tener más de 65 años de edad, si es General de División. (art. 23.)

El segundo requisito que es necesario cumplir es lo que dispone el artículo 31 de la propia Ley, que a la letra dice: "Tienen derecho al haber de retiro:

- I. Los militares que hayan llegado a la edad límite que fija el artículo 25 de esta Ley y que tenga por lo menos 20 años de servicios.
- II. los inutilizados en acción de armas o como consecuencia de las lesiones recibidas de ellos.
- III. Los imposibilitados para el desempeño de las obligaciones militares a causa de enfermedad que dure más de seis meses, si tienen por lo menos veinte años de servicios".

Los ingenieros, abogados, médicos, técnicos especialistas y servidumbre que presten sus servicios en la Fuerza Armada, no obstante haber llegado a la edad límite que consigna el artículo 24, podrán continuar en el activo por 5 años más, cuando sean necesarios sus servicios.

Los Generales también podrán continuar en el activo después de haber llegado a la edad requerida, cuando por acuerdo presidencial se dictamine que sean necesarios sus servicios (artículo 24).

Cuando los militares obtengan la resolución de estar en situación de retiro ascenderán al grado inmediato, únicamente para este fin, siempre que tengan 20 años de servicios y 10 años en el grado; 22 años de servicios y 9 en el grado; 24 de servicios y 8 en el grado, y así sucesivamente hasta tener 30 años o más de servicios y 5 años de antigüedad en el grado.

El haber de retiro es lo que conocemos, dentro de las leyes del ISSSTE y del Seguro Social, como el derecho a la jubilación o pensión por vejez, es decir, el derecho que tiene toda aquella persona que presta un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en forma subordinada y que una vez cumpliendo con determinados requisitos que le impone retribución vitalicia, en su beneficio.

Por lo que respecta a la compensación militar, el artículo 29 de la Ley que se estudia, nos dice lo siguiente: "Compensación es la prestación económica a que tienen derecho los militares retirados, en una sola erogación

cada vez que el militar sea puesto en situación de retiro, en los casos y condiciones que fija esta Ley", y el artículo 20 consigna que: "Tiene derecho a la compensación militar aquel que tenga más de cinco y menos de veinte años de servicios que se encuentren comprendidos en los siguientes casos.

- I. Haber llegado a la edad límite que fija el artículo número 23, de esta Ley.
- II. Haberse inutilizado en actos fuera del servicio.
- III. Estar imposibilitado para el desempeño de las obligaciones militares a causa de enfermedad que dure más de seis meses".

Habíamos establecido que la situación de retiro es cuando el Estado ejerce la facultad de retirar del activo al militar con la suma de derechos y obligaciones que determina la Ley de Retiros y Pensiones Militares, por lo tanto cada vez que el militar sea puesto en situación de retiro se le otorgará en una sola erogación una remuneración en efectivo que recibe el nombre de compensación, que hemos tratado.

Respecto a la prescripción del derecho para reclamar los beneficios que establece la Ley comentada en el mínimo sentido a lo que afirma la Ley del Seguro Social pero contrario a lo preceptuado por la Ley del ISSSTE.

Los artículos que señalan la prescripción son el 50 y 51 para reclamar el derecho a percibir haberes de retiro y compensación y para el derecho a la pensión, respectivamente.

Esta postura es adoptada también por la Ley del Seguro Social (artículos 276 al 280); sin embargo, la Ley del ISSSTE consigna la imprescriptibilidad del derecho a la jubilación y a la pensión.

Ha quedado asentado que el derecho a la pensión constituye un derecho adquirido y por lo tanto al entrar en el patrimonio de la persona no puede ser arrebatado por aquel que lo concedió, además considero que es de justicia el otorgar esos derechos, cuando el individuo ha laborado durante los mejores años de su vida cuando aún posee la energía suficiente para contribuir a la riqueza común y por sufrir el desgaste orgánico y natural a causa de la edad y los años laborados, debe retirarse a descansar, y para ello solo puede hacerlo, si continúa percibiendo una retribución económica que le permita subsistir.

Lo mismo sucede cuando ese trabajador fallece y deja en el desamparo más grande a los que dependían económicamente de él y que ya no pueden reclamar derecho alguno para percibir una pensión por la muerte del trabajador.

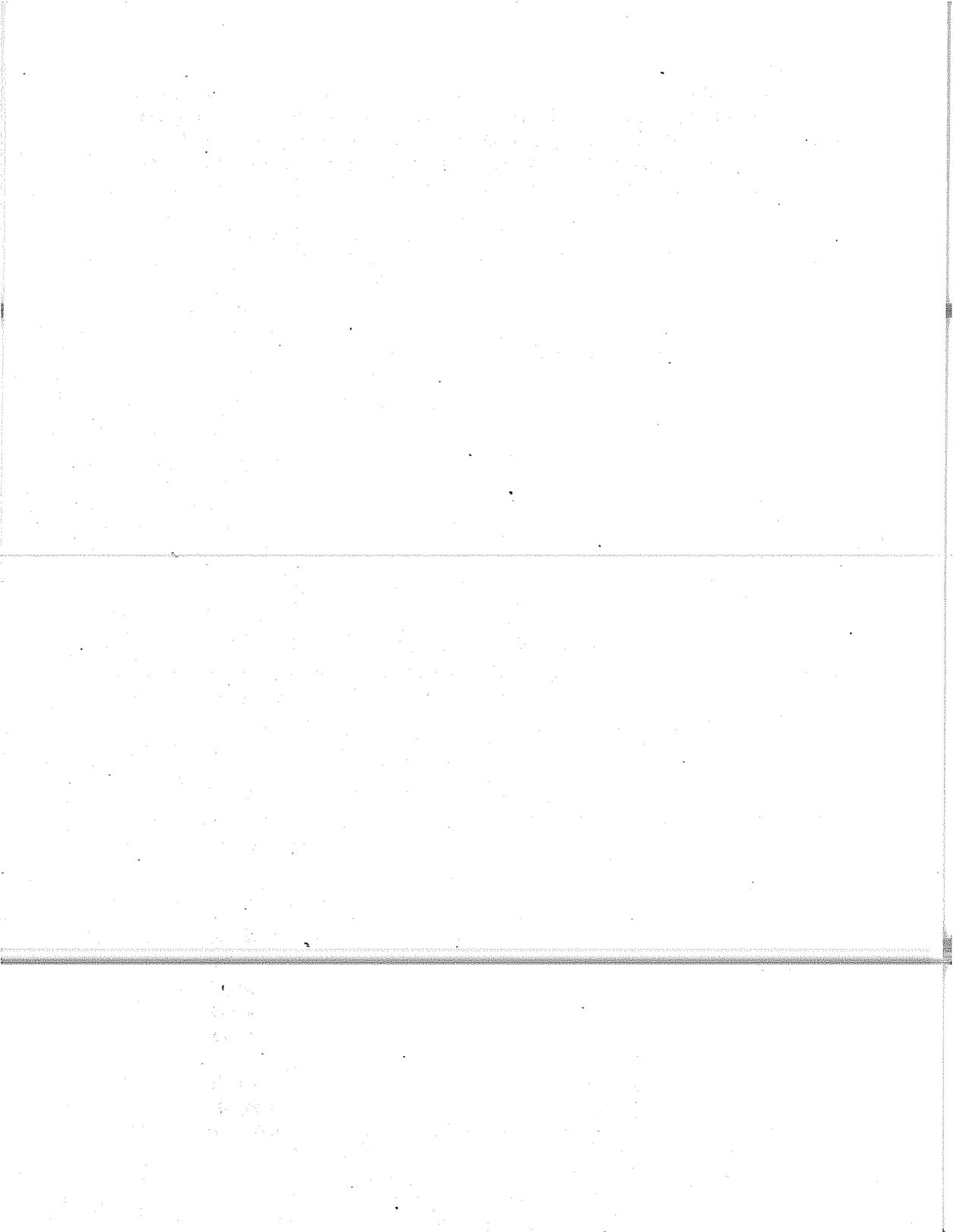
Sujetar a un tiempo determinado esos beneficios para el trabajador o el militar, y para sus familiares, considero que es una aberración que atenta contra los principios de seguridad y previsión social, al no proteger al hombre que trabaja de los infortunios de caer presa de la miseria cuando ya no puede laborar y por consiguiente a los que dependen económicamente de él, contradictorio a la protección que funda nuestra legislación a este respecto.

Por lo que se refiere al maestro Oscar Gabriel Ramos Alvarez, dice que es la seguridad social "...Las demandas esenciales del hombre, no han tenido siempre las mismas respuestas.

"El hombre debió resolver inicialmente sus problemas de la manera como se le venían al pensamiento, una técnica del azar; el primer asomo del sistema probablemente debió aparecer cuando se habían complicado más la convivencia... Así desfilaron en el tiempo la caridad, la beneficencia, la asistencia, la previsión social del trabajo y los seguros sociales antes de llegar a la seguridad social... La seguridad social no es seguros sociales ni asistencia. (La seguridad social tiene respecto de la asistencia, varias diferencias técnicas, entre las cuales están: La predeterminación de los costos, la preselección de los sujetos beneficiarios, la preselección de la capacidad contributiva, la prefijación y la pregraduación de las cuotas, la elasticidad para administrar el catálogo de contingencias sobre las cuales se acepta la acción pública.) Es un sistema de garantía contra contingencias de la vida humana, desde antes del nacimiento hasta la muerte, con vista al bien común y sobre las contingencias la colectividad admite responsabilidad. La seguridad es inherente a la existencia del hombre, que los elementos formativos y perturbadores de ello son inherentes a la vida común, y que ésta impone esencialmente solidaridad en las contingencias y en los medios para protegerse y mejorarse, en torno a la cual se estudia el comportamiento humano... Dentro de cada una de esas teorías diversas al sistema de seguridad social, los conocimientos especiales sobre el fenómeno de la seguridad social o la naturaleza del mismo, o alguna otra causa, haya generado una rama suficientemente desenvuelta para ser considerada autónoma, así dentro de la sociología, se hablaría de una sociología de la seguridad social, dentro de la economía, de una economía de seguridad social, dentro del derecho, de un derecho de seguridad social..."<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. No. 1 Tomo XV.- 6a. Epoca, enero-febrero-marzo, 1968. ¿Qué es la Seguridad Social? por el Lic. Oscar Gabriel Ramos Alvarez, Págs. 147, 156 y 168.



## CAPITULO V

### REGULACION

#### 1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL IMSS

La gestión sindical es permanente, nunca termina, hoy se obtiene una conquista laboral y mañana se tratará de mejorarla, y aun superarla. Así ha acontecido con la Pensión Jubilatoria.

Y por primera vez, en la revisión del Contrato Colectivo de 1951, durante la gestión del doctor Rufino Azcárraga Cadena, el Sindicato obtuvo de parte del Instituto, la aceptación de la jubilación de los trabajadores.

En el año de 1953 se nombró una comisión mixta para estudiar el problema de jubilados y pensionados.

Y en 1955 se pactó la cláusula 110 "separación por vejez".

"Cláusula 110a. Separación por vejez. En caso de que un trabajador sea separado por vejez, el Instituto, independientemente de las prestaciones que señala la Ley del Seguro Social, le cubrirá otro tanto igual a las prestaciones de dicha Ley, y además al tiempo de la separación, ciento cincuenta días de salario, más las demás prestaciones económicas contractuales que se adeudaren al interesado."

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

Conforme ha transcurrido el tiempo se han hecho modificaciones a esta cláusula, como es en el año de 1957, y que dice así:

“Las partes convienen en constituir una Comisión Mixta Técnica Actuarial, que estudie la posibilidad de crear pensiones de vejez a partir de los 70 años de edad, con salario íntegro, al cumplir 30 años de servicios, para salarios hasta de \$ 1,500.00 (mil quinientos pesos 00/100 M.N.) mensuales. La misma Comisión estudiará y propondrá las bases para el otorgamiento de pensiones reunidas de vejez, en los casos en que se llegue a los 60 años de edad con menos de 30 años de servicios.”

El Contrato Colectivo de Trabajo firmado el 14 de diciembre de 1959, conservó intacto el texto de la cláusula 110a. y sólo modificó su último párrafo, el cual quedó en los siguientes términos, “La Comisión —es decir, la Comisión Mixta Actuarial— deberá rendir su dictámen en un plazo que no excederá del 31 de mayo de 1960, y a partir de esa fecha, las partes tomarán los acuerdos necesarios para que el sistema se implante en lo que se convenga, desde el 1o. de julio de 1960”.

El Contrato Colectivo de Trabajo firmado por las partes el 14 de diciembre de 1961, confirmó por tercera vez el primer párrafo de la cláusula 110a., introduciéndole una modificación importante, de modo que en lo sucesivo su aplicación ya no sería sólo facultad del Instituto, sino también derecho del trabajador, para separarse del servicio por vejez una vez cumplidos los requisitos de edad (65 años) y de años de servicio (10 años de cotizaciones), para disfrutar de una pensión por vejez, de cuantía equivalente al doble de la pensión legal de vejez.

Por otra parte, introdujo una nueva cláusula cuyo texto fue el siguiente:

“Cláusula 110a. Bis. En virtud de haber sido ya terminados los trabajos de la Comisión Mixta Técnica Actuarial que tuvo a su cargo estudiar la posibilidad de crear un seguro de vejez en beneficio de los trabajadores del Instituto y de que el resultado de esos estudios requiere mayores factores de coordinación entre el Instituto y el Sindicato para revisar las bases sobre las cuales éste pueda operar, las partes convienen en que el Régimen de Jubilaciones y Pensiones entrará en vigor a partir del día 1o. de mayo de 1972.

En el Contrato Colectivo de Trabajo firmado el día 14 de diciembre de 1963, la Cláusula 110a. dispuso: “En virtud de que la Dirección General del Instituto formuló un estudio para implantar el plan de pensiones que reemplazará el previsto en la cláusula que antecede y de que el Congreso de Contratación facultó al Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato para estudiarlo y aprobarlo en su caso, se fija un plazo máximo de 120 días, contados a partir de la fecha de la firma de este Contrato para que el nuevo plan de

jubilaciones entre en vigor, siempre que sea aceptado por ambas partes, substituyendo su texto al de las cláusulas nos. 110a y 110a Bis de este Contrato."

El Contrato Colectivo de Trabajo del 22 de Abril de 1965, reprodujo las cláusulas 110a y 110a Bis del anterior y simultáneamente las partes continuaron sus pláticas para estructurar el nuevo sistema de pensiones, en la Comisión Mixta de Pensiones creada con ese mismo fin.

De conformidad con los propósitos que han animado a las partes, y los estudios y esfuerzos que se han venido haciendo a lo largo de más de doce años, para lograr la formulación de un proyecto que satisfaga a ambas; el Instituto y el Sindicato convienen en establecer un régimen de jubilaciones y pensiones para los trabajadores del IMSS.

## **2. CONVENIO ENTRE EL IMSS Y EL SNTSS DEL 7 DE OCTUBRE DE 1966**

Es hasta el 2 de octubre de 1966, que por convenio entre el Instituto y el Sindicato, se establecieron las normas particulares para otorgar jubilaciones y pensiones a los trabajadores del Instituto y a sus beneficiarios, con prestaciones más amplias y de mayor alcance que las del régimen ordinario.

Las pensiones que el Instituto Mexicano del Seguro Social concede a sus trabajadores a través del régimen de jubilaciones y pensiones atiende en primer término a su situación, que es al mismo tiempo la Institución del Servicio Público, y en segundo lugar, patrón respecto de sus trabajadores.

Por ello, desde el convenio de octubre de 1966, se estipuló en la cláusula primera, ahora artículo primero del régimen de jubilaciones y pensiones, vigente que éste es un estatuto que crea una proporción más amplia y que reemplaza al plan de pensiones determinado por la Ley del Seguro Social en el ramo de invalidez, vejez, cesantía, muerte y en el de riesgos del trabajo.

La Comisión Mixta Permanente de Jubilaciones y Pensiones, inicia sus labores el 11 de abril de 1967, aplicando las disposiciones contenidas en el convenio de 1966; y con posterioridad, las contenidas ya en el texto en el régimen de jubilaciones y pensiones incluido en el Contrato Colectivo para el bienio 1983-1985.

## **3. DERECHOS Y PRESTACIONES QUE OTORGA EL REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES**

La Comisión Mixta Permanente de Jubilaciones y Pensiones está integrada con tres representantes del Instituto Mexicano del Seguro Social y tres

representantes del Sindicato Nacional de sus Trabajadores, así como de un árbitro, que interviene y resuelve en los casos en que haya discrepancia entre ambos representantes; por cada representante se designó una persona que lo suple en sus ausencias temporales.

La Comisión se encarga de aplicar el régimen de Jubilaciones y Pensiones que comprende obligatoriamente a todos los trabajadores de base y de confianza del Instituto.

Las jubilaciones por años de servicio, las pensiones por edad avanzada y las pensiones que se otorguen por riesgos de trabajo o por invalidez, viudez, orfandad y ascendencia; así como las asignaciones familiares que correspondan a los hijos de los jubilados y pensionados, son concedidas de acuerdo con las disposiciones de la Ley del Seguro Social y del régimen de jubilaciones y pensiones que estén vigentes en la fecha de la concesión de esas prestaciones.

Por lo tanto las cuantías de las jubilaciones y pensiones, pagaderas por meses vencidos se computan tomando como base los siguientes factores;

- a) Los años de servicios prestados por el trabajador al Instituto.
- b) El último salario que el trabajador disfrutaba al momento de la jubilación o de la pensión.

La aplicación de ambos factores, se hace conforme a las disposiciones de las tablas siguientes, las cuales comprenden con respecto a los trabajadores, su doble carácter, de asegurado y de trabajador al servicio del Instituto.

A. Jubilación por años de servicios y por edad avanzada		B. Pensión por Invalidez		C. Pensión por Riesgos del trabajo.	
Número de años de servicio	Cuantía Quincenal de la pensión en % del Salario base	Número de años de servicio	Cuantía Quincenal de la pensión en % del Salario base	Número de años de servicio	Cuantía Quincenal de la pensión en % del Salario base
10	50	3 a 10	60	Hasta 10 años	80.0
11	51	11	62	11	80.5
12	52	12	64	12	81.0
13	53	13	66	13	81.5
14	54	14	68	14	82.0
15	55	15	70	15	82.5
16	57	16	72	16	83.0
17	59	17	74	17	83.5

18	61	18	76	18	84.0
19	63	19	78	19	84.5
20	65	20	80	20	85.0
21	67	21	81	21	85.5
22	69	22	82	22	86.0
23	71	23	83	23	86.5
24	73	24	84	24	87.0
25	75	25	85	25	87.5
26	78	26	86	26	88.0
27	81	27	87	27	88.5
28	84	28	88	28	89.0
29	87	29	89	29	89.5
30	90	30	90	30	90.0

El salario base que sirve para la determinación de las cuantías de las jubilaciones y pensiones a que se refiere este régimen, se formará con las percepciones en el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor y que son:

Sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo, cláusula 86 del propio Contrato, despensas, horario discontinuo laborado durante los cinco años o más inmediatos anteriores a la fecha de inicio de la jubilación o pensión, alto costo de la vida.

Todo aquel trabajador que haya cumplido 60 años de edad y tenga reconocido un mínimo de 10 años al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social puede diferir el ejercicio de su derecho a la concesión de la pensión por edad avanzada hasta los 65 años como máximo a solicitud del Instituto Mexicano del Seguro Social y con la anuencia del trabajador y del Sindicato por cada año de diferimiento del goce de la pensión por edad avanzada, es aumentada su cuantía en uno por ciento del salario base.

Todo trabajador que preste 30 años de servicio al Instituto, sin límite de edad y que desee su jubilación, éste podrá solicitarla con la cuantía máxima que fija la tabla "A".

Y a todas las trabajadoras con 27 años de servicios se les computará 3 años más para efectos de jubilación o pensión.

A los trabajadores con 28 años de servicio, se les reconocerá 2 años más de antigüedad en los términos del artículo 4o. de este Régimen.

Invalidez. Se considera que existe estado de invalidez profesional, cuando los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Se considera accidente de trabajo a toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

Invalidez no profesional. Es la que se deriva de una enfermedad o accidente no profesional o por defectos de agotamiento físico o mental, o bien cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar.

Viudez. Tendrá derecho a la pensión de viudez, la que fue esposa del asegurado o pensionado.

A falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado vivió como si fuera su marido, durante los 5 años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiere tenido hijos siempre que ambos hayan permanecido libres del matrimonio, durante el concubinato.

Si al morir el asegurado o pensionado tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

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

Orfandad. A los hijos de los trabajadores, de los jubilados o pensionados, menores de 16 años o hasta 25 si se encuentran estudiando se les otorgará a cada uno, una pensión equivalente al 20 por ciento de la que le correspondería al trabajador en activo o jubilado o pensionado, conforme a la tabla "B" del artículo 4o. del Régimen.

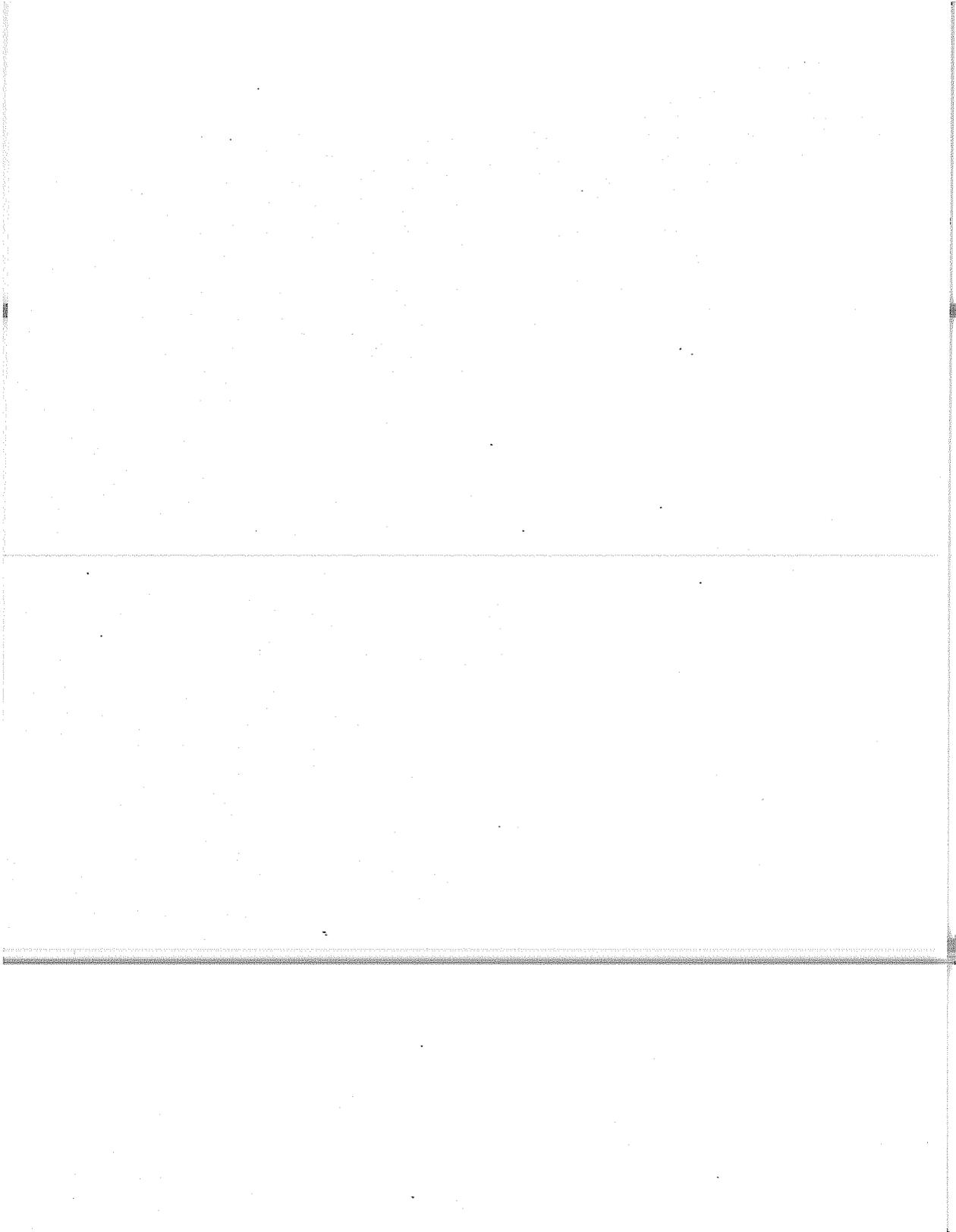
Al huérfano que lo fuera de padre y madre, se le otorgará una pensión del 30 por ciento en las condiciones mencionadas. Si al momento de iniciarse la prestación el huérfano lo es de madre o padre y posteriormente fallece el otro progenitor, la cuantía de la pensión se incrementará al 30 por ciento a partir de la fecha de la muerte del ascendiente.

Si el hijo mayor de 16 años no puede mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, tendrá derecho a seguir recibiendo la pensión de orfandad, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece.

También como otro derecho de los trabajadores las asignaciones familiares que consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y que se otorgarán a los beneficiarios del jubilado o pensionado por edad avanzada o por invalidez, a la esposa o concubina del jubilado o pensionado le corresponde el 15 por ciento de la cuantía de la pensión y para cada uno de los hijos menores de 16 años del jubilado o pensionado les toca el 10 por ciento de la cuantía de la pensión, cuando el jubilado o pensionado no tuviere esposa o concubina, ni hijos con derecho a la asignación, entonces se le otorgará dicha prestación a cada uno de los padres del pensionado, si dependieran económicamente de él, correspondiéndole a cada uno un 10 por ciento de la cuantía de la pensión.

Estas asignaciones se entregarán de preferencia al propio pensionado, pero la correspondiente a los hijos podrá entregarse a la persona o Institución que los tenga bajo su cargo directo, en el caso de no vivir con el pensionado, o a éstos cuando los soliciten al llegar a la mayoría de edad.

Fue necesario que transcurrieran 37 años para lograr que en el Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS se estableciera la obligatoriedad por parte del Instituto, de revisar y aumentar anualmente las pensiones de los trabajadores, jubilados o pensionados.



## CONCLUSIONES

Con este trabajo hemos demostrado en términos generales, el Derecho de Jubilación en México, pero como se ha visto en este estudio, existen muchas preguntas que requieren ser consideradas con el fin de acoger alguna posible solución dentro del orden jurídico existente y de los textos legales y constitucionales.

Teniendo en consideración que es un derecho de los trabajadores, esto es, colocar al régimen jurídico mexicano sobre la jubilación, en el sistema de jubilación voluntaria y no de la obligatoria, tenemos como antecedentes que existen ciertas divergencias con respecto a esta regla, así como, es con los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el régimen legal y en el régimen contractual como sucede insólitamente en algún Contrato Colectivo de Trabajo, pero a fin que el sistema es de jubilación voluntaria, también lleva consigo la afirmación de que no es un derecho de los patrones ya que no existe obligación de jubilarse por regla general, con estas consideraciones se deberían bastar para que en ningún caso se pudiera interpretar que el patrón tiene la facultad de jubilar a su trabajador cuando suponga o cuando realmente haya reunido los requisitos para la jubilación, toda vez que ya se dijo que ésta es voluntaria para el trabajador.

Cabe señalar la fracción XXIX, del artículo 123 constitucional para establecer expresamente el derecho a la jubilación de los trabajadores dentro del sistema de jubilación voluntaria, con la excepción de lo que se pacte en el Contrato Colectivo.

Con esta forma se obtendría dando base general para la interpretación de cualquier norma jurídica sobre la jubilación, y se respetaría la voluntad del patrón y la del Sindicato contratante, de establecer por conveniencia

productiva y con interés colectivo que el Sindicato representa, la jubilación obligatoria, sin contradecir los principios que se han venido sustentando en el presente trabajo.

Vemos con triste realidad que es sólo el apartado "B" del artículo 123 constitucional el que regula la jubilación como un derecho específico de los trabajadores de la Federación y, en su caso de los organismos incorporados a los regímenes de las leyes reglamentarias, por leyes o por decreto.

Quizá la razón de que sólo en ese campo de relaciones se registre la jubilación como un derecho legalmente regulado, esto es en resultado de que el Estado es un solo patrón, cualquiera que sea la dependencia u órgano en el que se presten los servicios a lo largo de una vida de trabajo y esa es una razón práctica y técnica muy poderosa, aunada a la ley social frecuentemente comprobada, de que el Estado primero protege a sus servidores, que ejercen el poder civil o militar, no obstante se podría decir que un trabajador no necesariamente presta servicios en forma tan prolongada solamente al Estado, puesto que en un momento dado de su vida puede cambiar de patrón y colocarse en un régimen diferente dentro del apartado "A" del artículo 123 constitucional, perdiendo la antigüedad que ya estuvo al servicio del Estado y en consecuencia haciendo cada vez más lejano y más difícil el día de su jubilación.

Pero tampoco podemos hacer con cada relación individual de trabajo como una obligación patronal, pues esto conduciría a cargar a algunos patrones el precio económico de jubilar por antigüedades en el servicio que no se hicieron, con ellos, con esto sería impropio puesto que cuando se tuviera que hacer el procedimiento para determinar el grado de participación de cada patrón con respecto a la suma de derechos que integrarán la jubilación, y esto sería sumamente complicado y en vano debido a que existe la posibilidad de que alguno o algunos de esos patrones se hubiesen extinguido jurídicamente sin poder responder en el caso de tener derecho a la jubilación, y a sus obligaciones pecuniarias correspondientes.

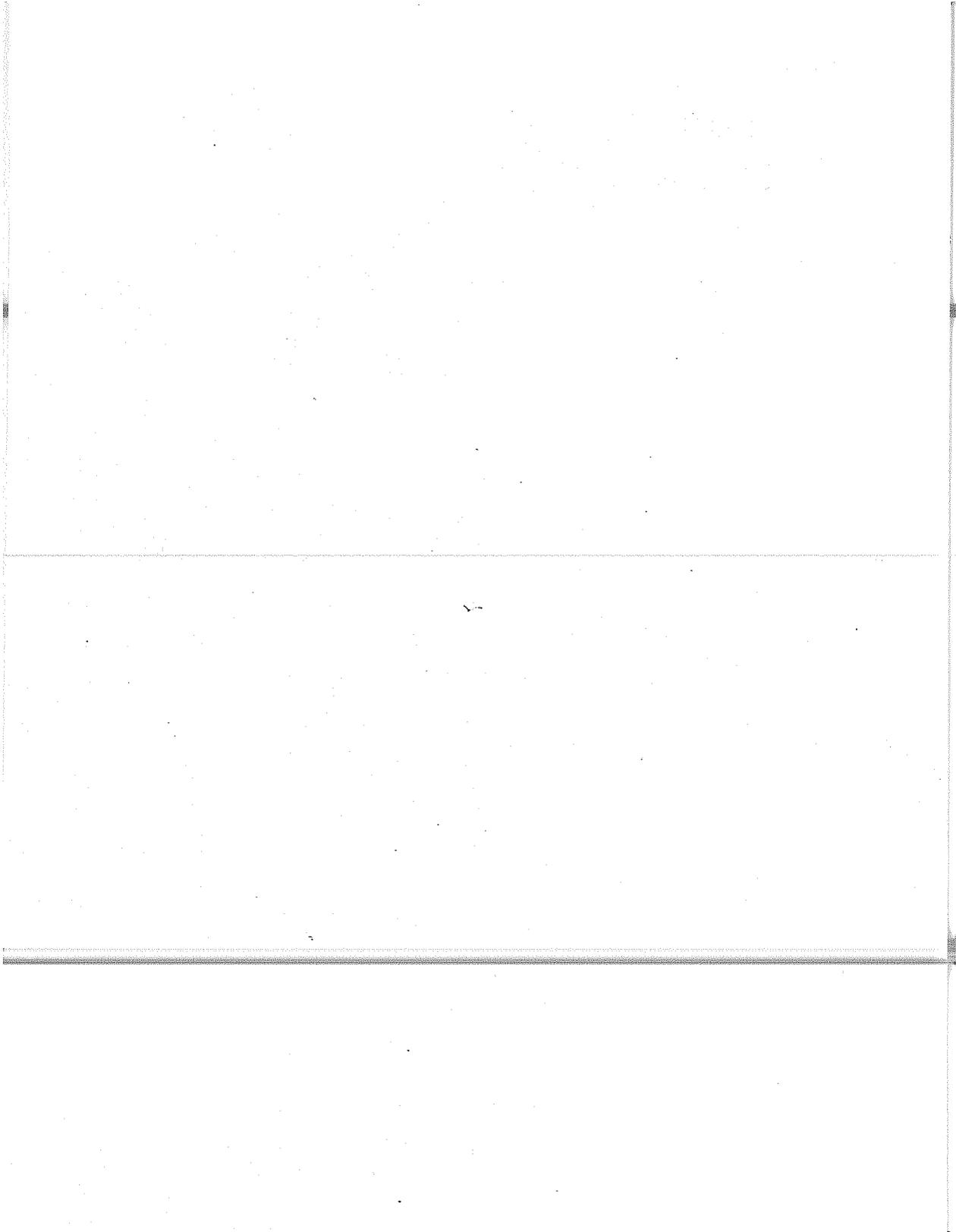
Tomando en consideración de que no sólo es un derecho, sino necesario, el derecho a la jubilación en forma general.

Damos como imposible que en un futuro se llegará a fusionar el sector salud, pero si podemos hablar de coordinarlo con la contribución proporcional a la integración de ese derecho individual y frente a la masa global de personas que pudieran tenerlo, esto podría llegar a ser la constitución de un fondo común con unas reservas económicas y actuariales adecuadas, y que éstas tuvieran el aliciente fiscal señalado en la Ley del Impuesto sobre la Renta, para encausar y desarrollar la conciencia patronal.

Resulta un tanto difícil constituir un fondo común, con independencia financiera y autonomía administrativa, esto daría como resultante crear un inmenso aparato administrativo de carácter nacional, con las consecuencias de decidir si se hacía un órgano central y órganos delegados, si se concentraba o se descentralizaban las facultades y en todo caso si se manejaba federalmente en un solo órgano.

Con todos estos puntos nos hacen reflexionar que aprovechando los canales institucionales existentes y la estructura jurídica que nos ofrece el artículo 123 constitucional, sería para bien tomar dos conclusiones: Una; declaración de que la jubilación es un derecho de los trabajadores, tal como se expresó al considerar la cuestión anterior, que aparece en el apartado "A" y dejar que los canales del Seguro Social y de la contratación colectiva que regula el derecho como actualmente sucede, y se permitiría a su vez que la Ley del Seguro Social, se adaptara a la mecánica de la contratación colectiva, y aprovechando los recursos técnicos y financieros y su sistema de contribución que el régimen tiene.

Tomando en cuenta el carácter contractual que la jubilación tiene en el régimen general del apartado "A" del artículo 123 constitucional y las diversas leyes reglamentarias del apartado "B" del mismo artículo constitucional, hace aparecer a la jubilación como un derecho no uniforme en el orden jurídico nacional, y en tanto esto no se corrija, no se podrá conseguir uniformidad en el derecho a la jubilación ni con base en lo mínimo que no puede legalmente imponerse a virtud de que haya ausencia de norma, constitucional ya apuntada.



## BIBLIOGRAFIA

- Arce Cano, Gustavo                      Los Seguros Sociales en México, 1944.
- De la Cueva, Mario                      Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I y II  
6a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1961.
- García Maynes, Eduardo                Introducción al Estudio del Derecho 10a.  
Edic. Editorial Porrúa, México.
- García Oviedo, Carlos                 Tratado Elemental de Derecho Social, 6a.  
Edición, Editorial Pizarro, Madrid, 1954.
- Gofiñ Moreno, José María             Derecho de la Previsión Social, Tomo I, 1940.
- Trueba Urbina, Alberto                Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa,  
México, 1970.
- Trueba Urbina, Alberto                El Artículo 123, México, 1943. Edit. Porrúa,  
México.
- Trueba Urbina, Alberto                Nuevo Artículo 123, 2a. Edición, Editorial  
Porrúa, México, 1967.
- IMSS                                        Exposición de motivos de la Ley del Seguro  
Social, Departamento de Publicaciones del  
Seguro Social, 1973.
- IMSS                                        Contrato Colectivo de Trabajo, Bienios  
1981-1983 y 1984-1986. Departamento de  
Publicaciones del Seguro Social.

