

507

2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA SITUACION JURIDICA DE LOS JUBILADOS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

RECEIVED
SERVICIO DE ARCHIVO
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO
MEXICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:

IRMA MARGARITA MARQUEZ GUZMAN



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1991



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

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

Por principio de orden, el presente trabajo lo iniciamos con un breve pero no por ello menos importante resumen histórico de los orígenes del Derecho Laboral; básicamente en México, para posteriormente estudiar algunas generalidades necesarias al tema que tratamos y, finalmente entrar de lleno a la investigación de la situación jurídica laboral de los jubilados en México; institución que para nuestro concepto es de urgente necesidad su regulación en nuestro Derecho.

Nuestra sociedad es cambiante, por lo que el Derecho como producto social tiene la ineludible necesidad de renovarse y actualizarse en forma permanente, adecuándose a las necesidades de la época en que se vive; por tal motivo proponemos que respecto a los jubilados, los juristas y legisladores se hagan partícipes de las inquietudes aquí manifestadas y tengan presente que a la par de cualquier otro trabajador, los jubilados tienen la apremiante necesidad de satisfacer los más elementales gastos que implican su manutención para poder subsistir.

Los jubilados son aquellas personas que no tienen más delito que el haber agotado sus energías y, no estar ya en posibilidad de generar riqueza a la clase empresarial; mencionamos esto debido a que, desde su aparición en México, la figura por así decirlo, de la jubilación ha tenido algu-

nos avances, ya que primeramente fue beneficio exclusivo de los servidores públicos para posteriormente extenderse a las empresas particulares, a través de los contratos colectivos de trabajo.

Fuera de esto último y de lo que expresamente señala la Ley del Seguro Social, nuestra legislación laboral no ha considerado dentro de sus normas procedimentales, alguna norma que proteja como se ha hecho en otros países, para esta clase de ex-trabajadores, dejándolos por tanto, a su propia supervivencia.

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

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1

C A P I T U L O I

1. ANTECEDENTES EN MEXICO

A. Epoca Azteca	4
B. Epoca Colonial	7
C. México Independiente	11
D. Epoca Contemporánea	13

C A P I T U L O II

2. RELACION DE TRABAJO

A. Naturaleza Jurídica	29
B. Obligaciones de los Trabajadores	36
C. Obligaciones de los Patrones	40
D. Derechos que Genera la Permanencia en el Empleo	43

C A P I T U L O III

3. CONCEPTO DE JUBILACION

A. Naturaleza Jurídica	62
B. Presupuestos Necesarios de la Jubilación	69
C. Pensión Jubilatoria, Características y Clasificación	76
D. Insuficiencia de las Pensiones	94

4. LA JUBILACION EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

A. Los Trabajadores Sujetos al Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional en Cuanto a la Jubilación	107
B. Condiciones del Régimen de Jubilación de los Trabajadores al Servicio del Estado	110
C. Los Trabajadores Sujetos al Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional en Cuanto a la Jubilación	114
D. Proyecto de un Capítulo en la Ley Federal del Trabajo que Regule Ampliamente la Jubilación para todos los Trabajadores.	119
C O N C L U S I O N E S	127
B I B L I O G R A F Í A	129

CAPITULO I

1. ANTECEDENTES EN MEXICO

A. Epoca Azteca

B. Epoca Colonial

C. México Independiente

D. Epoca Contemporánea

C A P Í T U L O I

1. ANTECEDENTES EN MEXICO

Antes de entrar de lleno al estudio de los antecedentes en México, haremos una brevísima reseña del trabajo a través del tiempo y en el mundo.

La historia del trabajo como es lógico suponer, es la historia misma del hombre, pues no es posible concebir que el hombre pueda en algún momento haber vivido sin trabajar; de esta manera el concepto de trabajo en el tiempo ha sido --conceptuado de modo diverso, por ejemplo: en el Antiguo Testamento, el trabajo era concebido como un castigo (Génesis III, 17 y 19).

Para Aristóteles (384-322 a.C.), el trabajo era una actividad propia de los esclavos, ya que "el señor sólo debe saber cómo tiene que mandar, lo que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer". (1)

Por su parte Jacques Turgot (1727-1781), economista francés, ministro de Hacienda de Luis XIV, predica la libertad de trabajo como un derecho natural.

Y para Carlos Marx (1818-1883), él consideraba al --trabajo como una mercancía, al señalar que la fuerza de traba

(1) De Buen Lozano, Néstor.- Derecho del Trabajo.- Sexta Edición. Edit. Porrúa, S.A. Pág. 17.

jo es una mercancía, ni más ni menos que el azúcar; aquélla - se mide con el reloj, ésta con la balanza. De donde se desprende que el valor de la fuerza de trabajo se encuentra determinado por el número de horas de trabajo socialmente necesario para producirlo, lo que desde luego parece desconcertante el decir, la cantidad de trabajo socialmente necesario para producir la fuerza de trabajo.

En el caso del trabajo asalariado, el obrero es como una máquina, por lo tanto, una jornada de trabajo cuesta la cantidad de alimentos necesarios para sostener en estado de producción al obrero durante esa jornada, lo que es independiente de que se pague al trabajador en dinero o en especie.

Como resultado de esto, tenemos que el valor de las subsistencias necesarias para el mantenimiento del obrero nunca es igual al valor producido, de donde surge la plusvalía, que es el trabajo no pagado al trabajador, o sea, la diferencia entre el valor creado por el trabajo y el valor consumido por el trabajo.

Por lo mismo, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente y, - es precisamente a raíz de la Revolución Francesa con el liberalismo triunfante, cuando surge la tesis individualista que sostiene que hay un orden natural universal establecido por -

la providencia divina, que consiste en un conjunto de leyes naturales y que estas leyes eran la felicidad de los hombres y nada ni nadie debe impedir su libre juego.

En tal caso, la vida económica no necesita reglamentación y la ley natural no debe tener otra finalidad que el respeto de ese orden natural, teoría ésta que viene a quedar simplificada por el principio "Laissez-Faire, Laissez-Passer" dejar hacer, dejar pasar, que vino a ser el instrumento básico de explotación de los trabajadores.

Partiendo del principio de que la libertad de las partes era la suprema ley en los contratos, patrones y obreros pactaban condiciones pasivas en una supuesta igualdad de condiciones entre patrón y obrero; sin embargo, toda vez que el principio "dejar hacer, dejar pasar", se funda en la ley de la oferta y la demanda, el trabajador ante la necesidad del empleo no tenía otra alternativa que aceptar las condiciones infrahumanas que el patrón le imponía.

De tales circunstancias y de la oposición entre la clase trabajadora y la clase patronal, es como nace el derecho al trabajo, pues el individualismo y el liberalismo predicaron la libertad asegurando que ésta conduciría a la igualdad y no obstante tal igualdad no existió, pues el patrón ge-

neralmente trataba de pagar el menor precio posible por el trabajo prestado sin alternativa para el obrero. (2)

Si teóricamente el acuerdo de voluntades debía ser el resultado del libre albedrío de las partes, la desigualdad de condiciones entre ambas hacía que fuere el patrón quien estipulara las mismas.

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

Ahora damos paso a lo que a historia de México se refiere, comenzando por la más importante civilización que ha existido, pasando por las distintas etapas que conforman nuestra historia para finalmente llegar a nuestros días.

A. Epoca Azteca

El pueblo azteca compuesto del común del pueblo o macehuales, eran las personas que necesariamente tenían que tra

(2) De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.-Octava Edición.-Edit. Porrúa, S.A. Pág. 10

bajar para subsistir; eran los nobles, señores y demás clases privilegiadas obtenían todo de los primeros. (3)

Entre los integrantes de esta población no se menospreciaba la práctica de los oficios, siendo la importancia de la actividad, así eran las consideraciones de que se hacía objeto a quienes la practicaban. Y siendo el común del pueblo quienes realizaban las actividades fundamentales, no había jefe de familia que no fuera agricultor, que no poseyera una pequeña heredad para el cultivo, de la que obtenía los medios más indispensables para la subsistencia; sin embargo, no era la agricultura su única ocupación, había también los artesanos que practicaban un mismo oficio y producían para vender sus productos en el mercado, llegando finalmente a formar asociaciones.

Los artesanos y comerciantes eran quienes acrecentaban el comercio en el Valle de México e incluso lo realizaban en distintos lugares, provocando con esto la formación de la clase de los comerciantes.

El trabajo forzoso entre los aztecas estaba a cargo de los esclavos, los siervos y los tamemes, estos últimos rea

(3) Castorena, Jesús J.- Manual de Derecho Obrero.- Séptima Edición.- Edit. Tipográfica para Offset "Ale".- Pág. 36.

lizaban el transporte de personas y cosas, es decir, cargando los objetos.

Al esclavo entre los aztecas no dejó de concebirse como una persona humana, ya que podía tener un patrimonio, adquirir bienes e inclusive enajenarlos. La esclavitud fue considerada el medio a través del cual la gente del común del pueblo podía ingresar a las clases superiores.

En el caso de los siervos o mayeques, estos eran los trabajadores del campo, los que conocemos ahora como peones; el siervo era una especie de esclavo del dueño de la tierra, se transmitía con ella y tenía la obligación de cultivar la heredad.

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

Podemos decir que el pueblo azteca satisfacía sus necesidades primero, mediante un trabajo personal, cuyo objetivo primordial era el cultivo de las tierras; segundo, mediante una economía local abastecida por las personas que ejercitaban un oficio y que producían para vender sus propios

artículos y, tercero por un intercambio de productos llevado a cabo con pueblos distantes.

Lo que caracteriza a esta época es, que no se practica la explotación del hombre por el hombre, ni siquiera se explota el trabajo de los prisioneros de guerra, conceptuándose en lugar especial, la idea de percepción íntegra de la remuneración y además, se permitía la participación en la función pública de aquellos gremios cuya importancia económica y social lo ameritaba.

B. Época Colonial

En la época colonial, el trabajo estaba sujeto a regímenes diferentes, según se tratara del trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena.

El trabajo de las ciudades se efectuaba bajo sistemas cooperativos como consecuencia de la conquista en nuestro país; la forma artesanal de la producción en España como en toda Europa, se implantó en México, así el régimen corporativo de la colonia era casi en todo coincidente con el régimen corporativo de Europa, salvo ciertas particularidades como lo fueron:

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

2) Cuando los indígenas practicaban algún oficio sujeto al régimen corporativo no se les sancionaba si el producto era imperfecto, dejándolo por tanto traficar con dicho producto.

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

La riqueza inmediata que los conquistadores obtuvieron al llegar a América, fue precisamente la mano de obra indígena, de ahí que sometieran a los indios a esclavitud.

De tal virtud, y debido a los abusos fue necesaria la intervención de los Reyes de España, dando origen así a la Ley de Indias, la que en materia de trabajo constituyó un documento muy importante, aunque en la realidad social, no fueron por varias causas las que impidieron su cumplimiento siendo unas de ellas: la falta de sanción suficiente señalada

en la propia ley; la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; - la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; y - otras veces, la misma ignorancia de la ley a la que se aludía.

Por lo mismo cabe recordar que en el Constituyente de 1857, Ponciano Arriaga citaría la demoledora opinión de Lorenzo de Zavala, para quien el Código de las Leyes de Indias expuso:

"Aunque aparece como un baluarte de protección en favor de los indígenas, no fue mas que un sistema de esclavitud, un método de dominación opresora que otorgaba garantías por gracia y no por justicia". (4)

Pero no por eso puede negarse a éstas el mérito de haberse adelantado por varios siglos, a lo que ahora en el siglo XX nos parece excelente, y lo que pudo ser un modelo,

(4) Zarco, Francisco. Historia del Congreso Extraordinario - Constituyente (1856-1857). Edit. Fondo de Cultura Económica. Pág. 398.

se convirtió con el paso del tiempo, en sólo una reliquia -
histórica, dentro de cuyos puntos importantes regulaba:

- 1) El contrato de trabajo sobre la base de la libertad de los indígenas.
- 2) La edad de admisión en el trabajo.
- 3) Duración del contrato de trabajo por un año.
- 4) La prohibición de hacer descuentos al salario.
- 5) La obligación de pagar en dinero y no en especie.
- 6) Irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario.
- 7) Descanso semanario en domingo.
- 8) Prohibición de contratación de indígenas para trabajos fuera de su residencia.
- 9) Obligación de curar a los indios enfermos.

- 10) Sanciones para aquéllos que violaban o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones.

C. México Independiente

Con el Decreto de Don Miguel Hidalgo de 6 de diciembre de 1812, dado en la Ciudad de Guadalajara, por el que se ordenaba a los dueños de esclavos les diesen la libertad en diez días, so pena de muerte, así como también los tributos y las exacciones que pesaban sobre los individuos.

Y al año siguiente con la Ley de 8 de junio de 1813 donde se autorizaba a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

Asimismo, el insurgente Don José María Morelos y Pavón con un sentido liberal y humano estableció la libertad de cultura, industria y comercio en favor de todos los ciudadanos con el Decreto Constitucional para la Libertad de América Mexicana, presentado al Congreso de Apatzingán el 22 de octubre de 1814, siendo los únicos antecedentes con que contamos de esta etapa, sobre problemas sociales del país.

A partir de la Independencia, las Leyes de Indias -
entraron en desuso por completo a consecuencia de la idea de-
que la Independencia acabaría con los problemas sociales en -
México, más sin embargo, el régimen de libertad instaurado -
no tuvo esa consecuencia, prestando las prácticas del trabajo
forzoso del peonaje y la esclavitud. (5)

Aun cuando algunas actividades consideradas estrecha-
mente relacionadas con la población fueron reguladas a través
de los llamados reglamentos. Estos reglamentos tenían por -
objeto fundamental, proteger los intereses del público, aun--
que algunos de ellos se preocupaban por atender los de aqué--
llos que ejercían algún oficio o actividad, por ejemplo: El -
Reglamento de Cómicos, reglamentaba el despido de los artis- -
tas de los teatros en bien del público; de esta manera, ni el
empresario ni el cómico en un momento dado podían privar a los
espectadores de la actuación de los artistas anunciados.

En la Constitución de 1857, la tendencia liberal - -
por su parte, hace posible la existencia de los artículos -
4º y 5º de esta carta magna, y no es sino hasta con el se - -

(5) Castorena, Jesús J. Op. Cit. Pág. 42

gundo imperio, con el que se logran captar más soluciones a los problemas sociales en México.

Así por ejemplo este estatuto consignó la libertad de trabajo, haciendo posible la ley de protección a las clases menesterosas, impuso la necesidad de crear reglamentos que ordenaban el trabajo y fijó la cantidad y modo de retribuirlo, reguló la jornada de trabajo, otorgando descansos en días domingo y feriados, así como también estableció la obligación del pago del salario en moneda.

D. Epoca Contemporánea

El punto de partida de nuestra legislación laboral podemos considerarla a partir del 1º de junio de 1906, cuando los trabajadores de la Mina de Cananea fueron repudiados brutalmente por las armas, como consecuencia de solicitar a la empresa un aumento justo de salario, en virtud de la igualdad de condiciones de trabajo de empleados mexicanos y norteamericanos y desigualdad en cuanto al salario.

A estas huelgas siguieron las de Velardeña, Petricuña, Río Blanco, Nogales y Santa Rosa en Veracruz, Veracruz, que en igual forma fueron repudiados por las armas.

A partir de ese momento los trabajadores no han de conocer tregua y siguen en su lucha con su única arca: "La Unión Hace la Fuerza".

De esos encuentros sangrientos por conquistar mejores condiciones de trabajo, condiciones que hoy se conocen como núcleo del Derecho del Trabajo y que son: salario, jornadas, vacaciones y otras, han de nacer las Instituciones del Derecho Colectivo como: coalición, sindicatos, huelgas y contrato colectivo, por señalar las más importantes. (6)

Instituciones que en primer sentido garantizan el cumplimiento del derecho individual del trabajo o núcleo del Derecho del Trabajo; en un segundo, lo mejoran cualitativamente con mejores salarios, jornadas más reducidas, mayor número de vacaciones y finalmente, un tercero, lo mejoran cuantitativamente procurando el nacimiento de instituciones nuevas como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad y otras más que fueron establecidas en los primeros contratos de trabajo para plasmarse posteriormente en la Ley.

Como consecuencia de lo anterior, los diferentes - -

(6) Ramírez Fonseca, Francisco.- La Prima de Antigüedad.- Sexta Edición.- Editorial Pac, S.A. de C.V. Pág. 19.

partidos políticos reclamaron la existencia de una legislación de trabajo, apareciendo el Programa del Partido Liberal-Mexicano de los Hermanos Flores Magón que suscribieron en San Luis Missouri el 1º de julio de 1906, constante de 13 proposiciones para integrar esa legislación de trabajo las que consistían en:

- 1) Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.
- 2) Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
- 3) Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.
- 4) Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

- 5) Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres etcétera, a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
- 6) Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, - cuando la naturaleza de estos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.
- 7) Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- 8) Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.
- 9) Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
- 10) Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.
- 11) Prohibir a los patrones bajo severas penas que --

paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las -- tiendas de raya.

- 12) Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

- 13) Hacer obligatorio el descanso dominical. (8)

Documento de cuyos lineamientos se desprenden algunos de los principios de nuestra declaración de derechos sociales, tomados desde el punto de vista de la situación del país de aquella época y acorde a las condiciones de las clases campesina y obrera.

(8) Trueba Urbina, Alberto. Derecho Social Mexicano. -Editorial Porrúa, S.A. Pág. 3 y 4.

Lo que propuso reformas trascendentales en el aspecto político, agrario y de trabajo, creándose por consiguiente las bases generales para una legislación humana del trabajo.

En la última década del régimen del general Porfirio Díaz, es cuando aparecen las primeras leyes del trabajo mexicanas, siendo la primera, la referente a Riesgos Profesionales, propuesta por el gobernador José Vicente Villada, el 30 de abril de 1904, donde se establecía la presunción en favor del trabajador, de que todo accidente debe presumirse de trabajo, mientras no se probara que su origen fuera otro.

Las indemnizaciones referentes a lo anteriormente mencionado consistían en media paga de sueldo durante tres meses.

Y para el caso de fallecimiento, el patrón debía cubrir el importe a quince días de salario, así como también los gastos del sepelio corrían por su cuenta. Como punto fundamental, se adaptó el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Por otra parte, la segunda ley inspirada es la propuesta por Bernardo Reyes en el año de 1906, donde definió

al accidente de trabajo como aquél que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en acción de él.

Dicha ley fijaba como indemnización para el caso de incapacidad permanente hasta el importe de dos años de salario.

Así pues, con algunos antecedentes es finalmente en el Congreso Constituyente de 1917, cuando sus voceros más destacados haciendo gala de sus principios liberales como consecuencia de la lectura de obras sociales venidas de Europa, - después de acaloradas discusiones viene a consignarse un capítulo especial sobre las bases reguladoras del trabajo en el artículo 123 de nuestra carta magna, abarcando al mismo tiempo las instituciones de derecho individual y derecho colectivo y anteponiendo el respeto y dignidad del hombre.

Estableciéndose la unidad de las cláusulas contrarias a los derechos otorgados por la Constitución y rompiendo en consecuencia, tajantemente con la tesis de libertad de contratación sostenida por el individualismo.

Por lo que respecta al tema que nos ocupa, siendo el de la jubilación, tenemos que dicha figura tuvo sus inicios -

en el siglo pasado, proveniente de algunos seguros privados - para después reglamentarse por determinados gobiernos en favor de los trabajadores.

Posteriormente se adoptó para la relación entre gobierno y sus empleados públicos y, por último, aparece en algunos contratos colectivos celebrados entre los sindicatos de patronos y los de trabajadores, o de estos con los patronos.

Los países que fungen como primeros asignarios fueron las naciones más ricas y evolucionadas de esa época, como Alemania e Inglaterra, para después extenderse a países como Francia e Italia.

Ya en Latinoamérica, Argentina, contó con la primera caja de jubilaciones, la denominada del personal civil que fue creada en 1904 y que propuso reproducir el sistema jubilatorio que existía desde tiempo atrás en algunos países europeos en favor de los empleados públicos, surgiendo primeramente dentro de los trabajadores ferrocarrileros para después extenderse sucesivamente a los trabajadores de otros empleos públicos, como en el caso de los marinos, para después tocarle en turno a los empleados bancarios y a los periodis-

tas. (7)

Específicamente por lo que toca a nuestro país, sus inicios datan a partir del año de 1925, al crearse la Caja -- de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados Públicos, la que tendría su apoyo en la Ley General de Pensiones Civiles de -- Retiro promulgada el 12 de agosto de ese mismo año, la que no obstante sus imperfecciones, constituyó el punto de partida -- para establecer la antigüedad de los funcionarios y empleados públicos federales y generar con esto, los derechos a la pensión por invalidez, vejez o muerte.

Dicha ley fue sustituida por la Ley de 30 de diciem-- bre de 1947, y ésta a su vez, por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado -- del 28 de diciembre de 1959.

Por lo mismo, no dejaremos pasar inadvertido que -- durante el gobierno del general Lázaro Cárdenas y, dentro -- del ámbito de las relaciones laborales regidas por contratos de trabajo, aparece la jubilación para los trabajadores de -- Ferrocarriles Nacionales de México, la que en sí reunió dis-

(7) Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XVII. Editorial Biblio-- gráfica Argentina. Pág. 57.

posiciones que se aplicaron interiormente a diversas especialidades.

Y siendo por lo tanto, motivo de preocupación para el presidente Cárdenas lo referente a los seguros sociales, formuló y envió al Congreso de la Unión un proyecto en el que a pesar del interés fincado en el mismo, no fue aprobado.

Pero no por ello se dejó al olvido tal idea, sino que para el entonces plan sexenal de 1940-46, bajo el gobierno del presidente Manuel Avila Camacho, se tuvo como punto de partida el que durante el primer año de vigencia de dicho plan de trabajo se expediría la Ley del Seguro Social, teniendo como objetivo principal cubrir los riesgos profesionales y sociales más importantes, lo que se sostuvo con las aportaciones de la clase patronal y del Estado, dentro de cuya organización intervino la clase obrera organizada.

La aspiración general de los trabajadores para obtener un régimen jubilatorio que no estuviera vinculado con la permanencia de los servicios prestados a diversos patrones alcanzó su realización al expedirse la Ley del Seguro Social, donde se procuró que sólo una institución tuviera a su cargo cubrir con la periodicidad convenida con empresa y trabajadores, las pensiones a los jubilados de aquéllos mediante un --

fondo común al que patrones y sindicatos aporten sus reservas jubilatorias, las que se distribuirán después debido a los -- beneficios que la jubilación implica.

De todo lo anterior podemos desprender cómo el derecho liberal como producto de las angustias de los trabajado-- res a través de no poco tiempo ha venido estableciendo normas y creando instituciones de derecho individual, que gracias a las instituciones de derecho colectivo se ven superadas cuali-- tativa y cuantitativamente.

Y siendo el Contrato Colectivo de Trabajo una de las Instituciones del Derecho Laboral y a la vez fuente importante que, en la mayor de las veces contribuye al mejoramiento -- de las condiciones en que se presta el servicio y conjuntamente con el derecho individual, confirma que el Derecho Laboral como producto social tiende a la protección del obrero, adecuándose a las condiciones y características de la época en -- que se vive.

Pero que por desgracia en cuanto al tema que nos ocupa, tal parece que tiene que pasar mucho tiempo para la existencia de una legislación que plenamente proteja a esa clase-trabajadora, que después de haber agotado su capacidad física e intelectual al servicio de la clase patronal, viejo y -

sin empleo se encuentra a la deriva sin protección para él y su familia, dada la época en que se vive.

Tenemos entonces que la consecuencia natural de la prestación de un servicio material o intelectual durante cierto tiempo lo es, la decadencia de la capacidad de rendimiento de los trabajadores y, por lo consiguiente, la clase patronal en la mayoría de las veces al ver la afectación de sus intereses por la disminución del rendimiento del obrero, inevitablemente tratan de substituirlos por elementos jóvenes, dándose nacimiento a una clase obrera decadente, sin mayor posibilidad de sobrevivir.

Y todo ello sin tomar en consideración que en la mayoría de las veces son quienes mayores necesidades tienen y al verse excluidos de los centros de trabajo por su menor rendimiento y por los avances de la ciencia y la técnica, ya que en vista de ello, el manejo de nueva maquinaria requiere cierta especialización, se encuentran en estado de impotencia para el trabajo y desprovistos ya de su capacidad de lucha para el mismo, agotado su organismo son fácil presa de enfermedades para morir ya viejos y en la más completa miseria.

C A P I T U L O I I

2. RELACION DE TRABAJO

A. Naturaleza Juridica

B. Obligaciones de los Trabajadores

C. Obligaciones de los Patrones

D. Derechos que Genera la Permanencia en el Empleo

C A P I T U L O II

2. RELACION DE TRABAJO

La teoría de la llamada relación de trabajo fue iniciada por la doctrina alemana, específicamente Lotmar fungió como el primero que esbozó tal teoría.

Al decir del maestro Mario de la Cueva, él considera la relación de trabajo como el contrato realidad, en vista de que éste existe no en virtud del acuerdo abstracto de voluntades sino en realidad de la prestación del servicio y porque es el hecho mismo del trabajo y no el acuerdo de voluntades lo que determina su existencia, de la cual nos da como definición:

"El conjunto de derechos y obligaciones - que derivan para trabajadores y patrones - del simple hecho de la prestación del servicio". (9)

Y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley de la materia, se entiende por relación de trabajo:

(9) Cit. por Cabanellas, Guillermo.- Contrato del Trabajo. - Vol. I.- Bibliográfica Omeba. Pág. 119.

"Cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal-subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". (10)

Asimismo añade la Ley lo que se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es:

"Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". (11)

Con lo que finalmente podemos deducir que, tanto la relación de trabajo como el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Respecto a estos dos conceptos: relación de trabajo y contrato individual de trabajo, vuelve a plantearse el discutido dilema a decir Cabanellas, la discutida prioridad entre el huevo y la gallina. El precepto en sí no distingue en realidad, la relación de trabajo del contrato de trabajo - -

(10) Ley Federal del Trabajo. Artículo 20.-59ª Edición.-Editorial Porrúa, S.A. Pág. 33

(11) Idem

ya que en ambos casos se establecen como elementos de definición, el servicio personal subordinado y el pago de un salario.

Sin embargo, la distinción que puede observarse es, - que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se comienza a prestar el servicio y, en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, de donde se puede desprender lógicamente, que puede darse el caso de un contrato de trabajo sin relación de trabajo, pues celebrado el contrato podría pedirse que el servicio se preste posteriormente.

La relación de trabajo es un término que no se opone al contrato sino que lo complementa, pues precisamente la relación de trabajo la mayoría de las veces es originada por un contrato ya sea expreso o tácito que genera la prestación de servicios.

A contrario de lo anterior, no podríamos hablar de relación de trabajo sin contrato, pues entre el que presta - el servicio personal y el que lo recibe, de acuerdo con lo - que expresa el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, se presume la existencia del contrato. Ya que la falta del contrato es imputable al patrón, por lo que con o sin el docu--

mento contractual, el trabajador goza de los beneficios señalados por el artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo.

A. Naturaleza Jurídica

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

En el fondo de tal controversia se debaten fundamentalmente dos grandes ideas que son:

1) La concepción privatística del Derecho del Trabajo según la cual sería un estatuto destinado a regular las relaciones obrero-patronales como un negocio de derecho privado y sometido a las reglas patronales del Derecho Civil.

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

Por tal motivo, tanto la doctrina del Derecho Civil como los profesores del Derecho del Trabajo han puesto en duda que la relación de trabajo tuviera como base un contrato de carácter civil, pero mas que nada el problema fundamental de los civilistas estriba en determinar qué tipo de contrato. Siendo los tipos de contrato los siguientes:

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

B) Compraventa.- Respecto a esta teoría, el principal sostenedor de la misma Francesco Carnelutti, decía que la relación de trabajo era un contrato de compraventa equiparado a un contrato de compraventa de energía eléctrica.

De lo que opinamos que el trabajador en su persona física no puede ser objeto de contratación, de modo tal que -

el único objeto posible de la prestación del trabajador es, - su fuerza de trabajo, es decir, la energía para la cual tuvo necesariamente que concluir que la energía humana era una cosa, de modo tal que pudiera ser objeto del contrato; sin embargo, comprendiendo que esto significaba degradar al trabajo se tuvo que concluir que la teoría más asertada lo era aun la del contrato de arrendamiento. (12)

C) Contrato de Sociedad.- Sus sostenedores Chatelain y Valverde, sostenían que el contrato existe fundamentalmente en la industria, por lo que habría que partir del concepto empresa para poderlo entender. Esta teoría en igual forma que las anteriores no fue suficiente, pues más que una explicación jurídica era necesaria la explicación económica del fenómeno de producción.

D) Teoría del Mandato.- Esta última teoría si bien en un momento dado tuvo eco quedó definitivamente descartada, toda vez que del propio principio señalado por el Código Civil, se desprende que el mandato sólo existe para la ejecución de actos jurídicos. (13)

(12) De Buen Lozano, Néstor.- Derecho del Trabajo.-Tomo 1.- - Sexta Edición.-Editorial Porrúa, S.A. Pág. 535.

(13) Código Civil para el Distrito Federal.-Artículo 2546. - Quincuagésima Cuarta Edición.-Edit.Porrúa,S.A.-Pág. 442.

Ahora bien, a raíz de la autonomía del Derecho del Trabajo, particularmente al salir del derecho privado, faltaron los supuestos de la concepción contractualista y necesariamente tuvo que concluirse que el Derecho del Trabajo difiere esencialmente del Derecho Civil tanto por sus fundamentos como por sus propósitos.

El Derecho del Trabajo no es un derecho para regular la conducta de los hombres en relación con las cosas, sino que es un derecho para el hombre, sus preceptos e instituciones tienen como finalidad indirecta asegurar a cada hombre una posición social adecuada constituyendo un estatuto personal que procure elevar al hombre a una existencia digna.

Desde el punto de vista de la autonomía del Derecho del Trabajo, el concepto de relación de trabajo estuvo perdiendo su naturaleza de contrato, por lo que en los últimos tiempos al precisarse la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo se ha buscado la razón esencial de la diferencia, o si se quiere del tránsito del contrato a la relación de trabajo, pero ya como una figura jurídica autónoma.

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

bajo, se propuso analizar esta figura, a efecto de definir su naturaleza y su estructura por cuanto que si bien lo universal respecto a lo que toca al Derecho del Trabajo lo son: su fundamento y su propósito, aunque en realidad en algunos aspectos está todavía en lucha con el Derecho Civil.

Analizando lo que establecen los artículos relativos en lo conducente tenemos que:

"Art. 1794.- Para la existencia del contra
to se requiere:

I. Consentimiento;

II. Objeto que pueda ser materia del contra
to".

"Art. 1796.- Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, excepto aquellos que deben revestir una forma establecida por la ley. Desde que se perfeccionan, obligan a los contratantes no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado sino también a las consecuencias que según

su naturaleza, son conforme a la buena fe, al uso o a la ley". (13)

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

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

El Derecho del Trabajo protege al trabajador independientemente de su voluntad incluso de la del patrón; por ello el Derecho protege a la persona que trabaja en forma independiente de la causa que haya determinado el nacimiento de la relación jurídica.

(14) Ibidem Págs. 325 y 326.

De lo anterior se explica la distinción entre contrato de trabajo y relación de trabajo, el contrato de trabajo - es únicamente la condición para que el trabajador quede considerado dentro de la empresa, consideración que determina la - formación de la relación de trabajo y consecuentemente la producción de los efectos normales que el Derecho atribuye, no - al acuerdo de voluntades sino a la prestación de servicios.

La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación-de trabajo por lo general es originada por un contrato, ya - sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por lo tanto, entre el contrato y la relación no hay discre-pancia, ya que el contrato no puede ser sustituido por la re-lación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio con-trato se manifiesta a través de la relación laboral.

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

Por lo mismo, y además que siendo la relación de trabajo un conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones del simple hecho de la prestación del servicio, al no prestar el jubilado ya servicio alguno, en principio, no tiene ninguna obligación para con el patrón y, en cambio, el patrón sí tiene la obligación de pagar la pensión jubilatoria.

B. Obligaciones de los Trabajadores

Son múltiples los efectos jurídicos derivados de una relación de trabajo o contrato de trabajo y como en todo contrato sinalagmático implica también una obligación recíproca, la del patrón y la del trabajador.

De lo anterior tenemos que la obligación del trabajador es la del trabajo, pero si bien ésta es la obligación principal, no es la única, pues paralelamente a ésta existen otras obligaciones a cargo de los trabajadores, sin las cuales no sería posible la existencia de una relación laboral con justicia y equidad.

Por lo que consideramos que la obligación más importante del trabajador, es la contenida en la fracción IV, del artículo 134 de la Ley de la materia, en donde se expresa que:

El trabajador está obligado a 'ejecutar, -
el trabajo con la intensidad, cuidado y -
esmero apropiados y en la forma, tiempo--
y lugar convenidos'.

Con lo cual puede medirse la actividad del prestador de servicios, bastando que no lo desempeñe con la intensidad apropiada para que esté frente a una falta de probidad; por lo tanto, el trabajador está obligado a prestar el servicio no sólo con el cuidado que requiere, sino también con el esmero, esto es, realizarlo en la mejor forma posible tomando en cuenta su capacidad, así como los elementos de lugar y tiempo de que disponga.

En otra obligación, se consigna que el trabajador - cumpla las disposiciones de las normas de trabajo en lo que - le sean aplicables. Con esta obligación se otorga una garantía al patrón con relación a la conducta del trabajador.

Las obligaciones relativas a la seguridad de los - trabajadores consiste en observar las medidas preventivas e - higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que

indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores, lo que crea una situación importante, en vista de la necesidad de evitar al máximo los accidentes de trabajo.

El trabajador dentro de otras de sus obligaciones está el de dar aviso de inmediato para el caso de que no pueda asistir al desempeño de sus labores. Esta obligación consignada en la fracción V del mismo artículo 134 en comento, viene a complementar lo dispuesto por el artículo 43, en lo que se refiere al momento en que la suspensión de la relación de labores surte efectos. No cabe duda que para que la suspensión tenga lugar, el patrón deberá tener conocimiento de la causa que la determine, pues el trabajador está obligado a darle aviso de inmediato.

Como caso de excepción puede presentarse el caso fortuito o la fuerza mayor, donde al presentarse tal circunstancia, el trabajador puede omitir el aviso pero en este caso, deberá acreditar la existencia de tal acontecimiento.

Es elemental que el trabajador al realizar su labor, debe restituir los materiales no usados y para esto conservar

en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo proporcionados por el patrón. Claro que desde luego no es responsable por el deterioro que sufran los objetos por el uso normal a que los someta ni menos aún de aquellos que deriven del caso fortuito, fuerza mayor o debido a la mala calidad o defectos en la fabricación de los utensilios.

Es también conveniente, en los términos de la fracción XII, del artículo en comento, que el trabajador comunique al patrón o a su representante, de las deficiencias de que se percate, para así evitar daños o perjuicios a los intereses de sus compañeros de trabajo o de los mismos patrones.

Y por último, la obligación consignada en la fracción XIII, que además configura una causal de rescisión de la relación laboral, que obliga al trabajador a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración directa o indirectamente tenga conocimiento en razón del trabajo que desempeña, así como también de los asuntos de aspecto administrativo reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

C. Obligaciones de los Patrones

La obligación principal en que se constituye el patrón por el hecho mismo de la relación de trabajo, consiste en otorgar al trabajador la retribución correspondiente.

Este deber del patrón es sumamente amplio, por cuanto que entraña la obligación de hacer, de no hacer y de dar - en número interminable.

Para el caso de hacer posible el trabajo de uno sólo de los trabajadores de una empresa, es necesaria la existencia de instalaciones previas, materia prima, herramientas, etcétera, que el patrón está obligado a disponer y facilitar al trabajador para que éste desempeñe con eficiencia su actividad, pero fundamentalmente la primera obligación que el patrón tiene para con el trabajador, es la de pagar el salario. (14)

Paralelamente a esta obligación podemos mencionar como accesorias las siguientes:

a) Obligación de proporcionar el trabajo, es decir,

(14) De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 199.

dar ocupación efectiva. El cumplimiento de la obligación del trabajador no depende exclusivamente de él, sino que es preciso que el patrón disponga las condiciones que coloquen al trabajador en posibilidad de cumplir su obligación.

Dicha obligación trae aparejada otras tantas como son: mantener los locales y máquinas en condiciones que puedan ser utilizados, así como respetar la jornada de trabajo o aquellas horas que se hubieren convenido y pagar además las horas extraordinarias trabajadas por sus trabajadores.

Proporcionar al trabajador los útiles y materiales necesarios para la ejecución de la tarea convenida.

No inmiscuirse en el régimen de los sindicatos de sus trabajadores y abstenerse de obligarlos a retirarse de una organización de trabajo y de fomentar disecciones sindicales.

Obligaciones todas estas que podemos englobar como enunciativas, no restrictivas, aun cuando existen otras obligaciones de carácter convencional que pueden estipular las partes.

b) Obligación de recibir el producto del trabajo; pa

ra el caso de que el patrón no reciba el producto del trabajo se coloca en mora y estará obligado a pagar al trabajador el importe del salario que hubiere devengado.

c) Obligación de coadyuvar a la guarda de los instrumentos de trabajo propiedad del trabajador.

d) Obligación de guardar la debida consideración a la persona de los trabajadores.

e) Obligación de extender certificados de buena conducta y eficiencia, de conceder permisos, licencias, etcétera.

De tal manera tenemos que el empresario no cumple -- únicamente con pagar a sus trabajadores un salario y respetar las normas de trabajo, sino que como lo señalamos anteriormente, implícita lleva la obligación de la empresa después de haber garantizado el desempeño de su trabajo y cubrirle su salario correspondiente, el que exista una comunidad de servicios y armonía en el trabajo, que sólo puede existir si al trabajador se le trata con dignidad, consideración y respeto.

Para finalizar este punto, en términos generales entendemos que el salario es la percepción obligada derivada --

del trabajo personal subordinado, es la justa y necesaria com
pensación al esfuerzo realizado.

De acuerdo con el artículo 82 de la Ley de la mate-
ria que nos ocupa, el salario es la retribución que debe pa-
gar el patrón al trabajador por su trabajo. Aun cuando es -
bien sabido que el salario puede ser fijado de común acuerdo-
entre las partes e incluso estar sujeto a límites que fija el
Estado tanto el máximo como el mínimo; tratándose de nuestro
país existe un límite en cuanto se refiere al salario mínimo-
pero no lo existe en tanto a salario máximo se trate.

D. Derechos que Genera la Permanencia en el Empleo

Son diversos los derechos que el trabajador genera-
como consecuencia de su permanencia en determinado trabajo,-
por ejemplo lo son: vacaciones (artículo 76 de la Ley de la-
materia); indemnizaciones en caso de rescisión del contrato-
de trabajo por causa imputable al patrón (artículo 52).

Los beneficios mencionados por el artículo 947 de la
misma ley, como consecuencia de la negativa del patrón a some-
terse al arbitraje o cumplimentar el laudo dictado por la Jun-
ta; el derecho de habitación, de preferencia, de ascenso, de-
antigüedad, etcétera.

Si bien en base a la antigüedad, fundamentalmente son concedidos todos los anteriores.

De acuerdo con lo expresado por Leudovico Barasi respecto a la antigüedad tenemos que:

"La antigüedad no es sino la duración del servicio prestado ininterrumpidamente en una empresa determinada". (15)

De lo que deducimos que la antigüedad es el período de servicios prestados por un trabajador a un patrón determinado.

Y por lo mismo estrechamente ligado con el concepto de antigüedad se encuentra el de la estabilidad en el trabajo, pues el primero no tendría razón de ser si los trabajadores pudieran ser despedidos en cualquier momento, la estabilidad básicamente desemboca en la idea de que el trabajador no vive bajo la constante amenaza de perder el empleo y por ello en la Ley en el artículo 35 se señala como regla de celebración de contrato por tiempo indeterminado cuando dice:

(15) Barasi, Leudovico.- Tratado del Derecho del Trabajo.- Editorial Alfa.- Pág. 212.

"... a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado". (16)

Aun cuando pueden existir excepciones como lo señala el artículo 36 de la misma Ley, cuando dice que:

"El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza". (17)

Y en tales condiciones, el artículo 37 estatuye en qué casos únicamente puede estipularse un tiempo determinado.

Siendo lo anterior de importancia por cuanto que de otra manera no podría generarse ese derecho a la antigüedad.

Abundando al respecto, los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las siguientes:

(16) Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo
(17) Artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo

1. La prima de antigüedad consistirá en el importe - de doce días de salario, por cada año de servicios;

2. Para determinar el monto del salario, se estará - a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.

"Artículo 485.- La cantidad que se tome - como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo".

"Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, - si el salario que percibe el trabajador - excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. Si el doble del sala

rio mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo". (18)

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

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

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

(18) Artículos 485 y 486 de la Ley

del retiro.

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

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

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

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

Cabe señalar que nuestra Ley Federal del Trabajo del año de 1931 ya había hecho referencia al concepto de antigüedad, pero no como derecho sino como punto de partida para el

pago de indemnizaciones; para el caso de incumplimiento de un laudo que ordenara la reinstalación de un trabajador; para -- los periodos de vacaciones; para la determinación de la res-- ponsabilidad en aquellos conflictos en que el patrón se nega-- ra a someter sus diferencias a un arbitraje o a aceptar un - laudo pronunciado por la Junta.

Es hasta el año de 1970, cuando en el artículo 158 - de la Ley, se hizo su reconocimiento legislativo, establecien-- do el derecho a la prima de antigüedad que deriva del sólo he-- cho del trabajo; que en igual forma que las vacaciones se de-- ben otorgar a los trabajadores por el sólo transcurso de tiem-- po, aun cuando ambas tengan un fundamento distinto; ya que si bien ambas se incrementan con la antigüedad, las vacaciones - tienen como propósito permitir al trabajador un reposo para - recuperar energías perdidas por el trabajo y, la prima de anti-- güedad, es una ayuda económica como reconocimiento a los - servicios prestados.

En vista de lo anterior, podemos definir a la prima-- de antigüedad como:

La suma de dinero que incrementándose con-- forme aumenta el número de años de servi-- cios prestados, constituye una ayuda econó

mica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad.

De este modo es fácil concluir que el primer beneficio derivado de la antigüedad lo es, precisamente la ayuda económica a que tiene derecho y, el segundo, como beneficio consecuencia de la antigüedad en el empleo, al igual que en muchos contratos colectivos de trabajo debiera ser la jubilación del trabajador.

Como consecuencia natural de la prestación de un servicio material o intelectual, durante cierto tiempo lo es la decadencia de la capacidad de rendimiento de los trabajadores y por tanto, la clase patronal en la mayoría de las veces al ver la afectación de sus intereses por la disminución del rendimiento de sus obreros, inevitablemente tratan de substituirlos por otros elementos jóvenes. Lo que da nacimiento a una clase obrera en decadencia sin mayores posibilidades de sobrevivir; sin tomar en consideración que en la mayoría de las veces son quienes mayores necesidades tienen.

En base a lo anterior consideramos de justicia social el regular el derecho a la jubilación a todos los trabajadores, partiendo del hecho de que habiendo dejado ya sus mejores años al servicio de la clase patronal y habiendo genera

do riqueza por lo general excesiva a cambio de un simple salario bastante desproporcionado en relación a lo que obtiene la clase empresarial, es justo que el trabajador al ubicarse dentro del marco de ciertos requisitos de edad, tiempo, pago de ciertas cuotas, etcétera se le revierta el pago de una cantidad periódica suficiente para soportar una vejez digna, sin la obligación material de la contraprestación del servicio, pero que en ningún caso debiera ser menor al salario mínimo.

C A P Í T U L O III

3. CONCEPTO DE JUBILACION

A. Naturaleza Jurídica

B. Presupuestos Necesarios de la Jubilación

C. Pensión Jubilatoria, Características y Clasificación

D. Insuficiencia de las Pensiones

C A P I T U L O III

3. CONCEPTO DE JUBILACION

De la misma manera que ha venido evolucionando el Derecho Laboral a través de la lucha obrera, la jubilación ha venido siendo objeto de regulación en diferentes países, como ejemplo de ello tenemos: Argentina, Francia, Estados Unidos, etcétera, todo debido a la tarea de lograr este beneficio a la clase proletaria.

De donde teniendo sus orígenes en simples seguros individuales y concediéndose el derecho a la jubilación a los servidores públicos y abarcando a ciertos contratos colectivos de trabajo, principalmente de empresas paraestatales, de instituciones de crédito y eventualmente en empresas privadas individualmente determinadas.

Retomando el primer antecedente de lo que fueron los inicios de la jubilación en México, que se suscitó con motivo de la publicación (12 de agosto de 1925) de la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, conforme a la cual los funcionarios y empleados de la Federación, del Departamento del Distrito Federal y de los gobiernos de los entonces territorios nacionales, tenían derecho a pensión:

- a) Cuando llegan a la edad de 55 años;

- b) Cuando tengan 35 años de servicios, o
- c) Cuando se inhabiliten para el trabajo.

Antecedente que fue básico para lo que posteriormente vino a ser el Instituto Mexicano del Seguro Social y dando asimismo origen al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado; ya que sólo excepcionalmente la jubilación había sido regulada contractualmente para los trabajadores de Ferrocarriles Nacionales en el año de - - 1935.

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

Debido a la importancia de precisar el concepto de - la jubilación describiremos algunas ideas y conceptos que tra - tían de delinear a dicha figura, tanto por su origen, obliga - ciones para las partes y modo de extinción.

Según Escriche, "jubilación es la relevación del tra - bajo o carga de algún empleo, conservando el que tenía los -

honores y el sueldo en todo o en parte". (19)

De la definición anterior de pocas dudas podemos salir, ya que es por completo vaga debido a que en la época del autor, las jubilaciones comunes y casi las únicas conocidas - eran las de los funcionarios públicos por voluntad unilateral del Estado.

Para el Diccionario de la Academia de la Lengua Española: "la jubilación es el haber pasivo que disfruta la persona jubilada". (20)

Según esto, la jubilación se confunde con la pensión y desde luego no tiene más que la semejanza que permite la causa al efecto, puesto que la pensión es una de las obligaciones que contrae el patrón y consiste en cubrir una cantidad determinada según la base establecida contractualmente - que tiene por causa el ejercicio del derecho a la jubilación.

Para el doctor Bielsa "la jubilación consiste en la continuación, por parte del Estado, de la remuneración corres

(19) Escriche, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia.-Editorial Themis.- Pág. 206.

(20) Diccionario de la Lengua Española. 20^a. Edición. Editorial Real Academia Española. 2 Vols. Pág. 800.

pondiente al funcionario y (eventualmente a la viuda e hijos: pensión) que cesó en el ejercicio de sus funciones por inhabilidad o incapacidad física, habiéndose cumplido las condiciones legales". (21)

El maestro Ramírez Gronda propone caracterizar (no definir) diciendo que la jubilación es: "el derecho que el afiliado a una Caja de previsión posee, de continuar percibiendo mientras viva una suma mensual de dinero, calculada según el promedio de sus sueldos, cuando en virtud de su antigüedad y edad, o por imposibilidad física, se retira del servicio activo". (22)

Por extensión entendemos que consiste en dispensar a una persona, por razón de su edad o decrepitud, de ejercicios o cuidados que practicaba o le incumbían.

De lo anterior y siendo la jubilación a nuestro juicio de origen contractual consideramos que las definiciones anteriores son un tanto amplias, de lo que podríamos decir que a nuestro concepto la jubilación es:

(21) Bielsa, Rafael. Derecho Administrativo. 3ª. Edición. Tomo II, Pág. 124.

(22) Ramírez Gronda, Juan D. Régimen Jurídico de las Jubilaciones. Edit. Ideas. Pág. 64.

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

En este concepto podemos englobar tanto la llamada jubilación por ancianidad por cuanto a que aún ésta es en función de los años de servicios prestados (10, 15 o 20), y la jubilación en estricto derecho por el período de años de servicios convenidos por el contrato colectivo de trabajo o la Ley.

Tradicionalmente se ha considerado a la jubilación como un acto gracioso del patrón y una conquista de los trabajadores, mediante la contratación colectiva. A lo que afirma Lestani: "La institución de las jubilaciones (antes llamadas también pensiones, retiros, montepíos, etc.) ha evolucionado mucho. Comenzó por ser una gracia y terminó por ser un derecho". (23)

(23) Cit. por Ramírez Gronda, Juan D.- Régimen Jurídico de las Jubilaciones.- Edit. Ideas. Pág. 65.

Con lo que en realidad estamos de acuerdo y según lo expresado en fallo de 27 de diciembre de 1937, el Alto Tribunal Argentino, ha tenido ocasión de expresar: La jubilación no es un favor; es el pago de una deuda, es la remuneración de los servicios prestados.

Ya hemos dicho que en México es en las empresas descentralizadas donde la figura que hoy se analiza tuvo sus primeras aplicaciones, como imitación al régimen de pensiones establecido, lo que hoy es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

Es muy cierto que nuestra carta magna en su artículo 123 fracción XXIX declara a la Ley del Seguro Social como de utilidad pública, comprendiéndose en la misma los seguros de invalidez, vejez de vida, cesión involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guarderías y cualquier otra encaminada a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Sin embargo, consideramos que si bien en alguna de estas prestaciones, de vejez de vida o cesión involuntaria de trabajo alguien pudiera decir que está encuadrada la jubilación, desde ahora decimos que en la fracción indicada no apa-

rece el término jubilación, en cuyo caso sin conceder que éste haya sido el espíritu del legislador podríamos pensar que la jubilación existe, lo cual es falso, pues las pensiones a que hemos hecho referencia se otorgan como consecuencia de la vejez, del cumplimiento del pago de ciertas cotizaciones semanales por imposibilidad del trabajo, consecuencia de una política de seguridad social y no precisamente derivada de la contraprestación de los servicios prestados por el trabajador a la clase patronal, de cuya esencia emana el derecho a la jubilación.

Es más, afirmamos que el legislador no tuvo esa intención, ya que tratándose de los trabajadores públicos sujetos al apartado "B" del artículo 123 constitucional, en su fracción XI se establece que en cuanto a esos trabajadores, 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.

De acuerdo con este texto vemos que expresamente se concede el derecho a la jubilación, por lo que concluimos que si la intención del legislador hubiera sido conceder el dere-

cho a la jubilación a todos los trabajadores, en igual forma se hubiera especificado.

Y de otra manera, ya que dentro de la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, se encuentra dicho derecho, los beneficios que la Ley del Seguro Social concede son derivados de una fundamentación distinta de la que da derecho a la jubilación, por lo que insistimos es necesaria la existencia de una legislación en tal sentido que proteja al trabajador en forma autónoma después de laborar para un mismo patrón persona física o moral durante cierto tiempo, mediante el pago de una cantidad periódica de dinero suficiente para subsistir en la forma que lo vino haciendo durante el tiempo que prestó sus servicios.

O al menos en condiciones semejantes, pues fuera de los casos en que los contratos colectivos de trabajo establecen la cláusula de jubilación y que la propia ley reconoce como en el caso de los trabajadores ferrocarrileros (artículo 249 de la Ley Federal del Trabajo) no existe disposición que conceda el derecho a la jubilación a toda la clase trabajadora.

Esta afirmación viene a ser confirmada con lo sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las te-

sís de jurisprudencia que dicen:

JUBILACION. ES UN DERECHO EXTRALEGAL.- La jubilación es una prestación exclusivamente contractual que no está regida por el artículo 123 constitucional, por cuyo motivo, su otorgamiento y fijación es una determinada cantidad, es de origen contractual y por ello la fijación de su monto debe regirse por lo que estipulan los contratos de trabajo, debiendo desentenderse las Juntas de Conciliación y Arbitraje que aplican estas disposiciones específicas, de cualquier norma extraña que integre el salario ordinario de un trabajador o que establezca modalidades al mismo.

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vols. 187-192 A.D.-3094/84.-Linda Halabre Levy.-Unanimidad de 4 votos.

JUBILACION. INTEGRACION DE LA PENSIÓN.- La Jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino en algunos de los contratos colectivos de trabajo; consecuentemente, las ba

ses para fijar la pensión no deben buscarse en la Ley, sino en las determinaciones o cláusulas relativas de esos contratos.

Séptima Época, Quinta Parte: Vol. 7, Pág. 15. A.D.-388/69.-Teodoro Jiménez Rangel. 5 votos. (24)

A. Naturaleza Jurídica

En cuanto a la naturaleza jurídica de la jubilación-consideramos que no existe mayor problema en equipararla con el contrato de renta vitalicia, por cuanto que la misma Suprema Corte de Justicia precisa y considera como tal dentro del texto de la siguiente tesis jurisprudencial que expresa:

JUBILACION, MONTO DE LA. EL DERECHO A QUE SE CUANTIFIQUE CORRECTAMENTE, ES IMPRES- -
CRIPTIBLE.- La jubilación constituye la -
obligación que merced a lo estipulado en -
un contrato adquieren los patrones para se-
guir satisfaciendo sus salarios a los tra-
bajadores que les han servido durante los-

(24) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985
Quinta Parte. Cuarta Sala. Págs. 128 y 129.

lajos que se estipulen en tales contratos salarios que deben entenderse como una compensación por el desgaste orgánico sufrido a través de los años por tales trabajadores; así mismo, debe comprender la incapacidad que a los mismos les ha producido el transcurso del tiempo, y satisfechas las condiciones establecidas por tal contrato el trabajador adquiere el derecho de que se le paguen las pensiones relativas precisamente conforme a lo pactado, pasando a formar parte de su patrimonio el derecho de percíbilas; y a su vez los patrones adquieren las obligaciones de cubrírselas; o, en otras palabras, como ya lo ha sostenido en numerosas ejecutorias la Cuarta Sala, esta pensión se equipara a la renta vitalicia; de allí que, cuando los patrones cuantifican la pensión en cantidad inferior a la que se estableció contractualmente, y los obreros la acepten de esa forma, no quiere decir esto que los trabajadores carezcan de acción para exigir en cualquier tiempo la modificación, ya que tales pensiones son de tracto sucesivo, debido a --

su vencimiento periódico; en tal virtud, - no serán procedentes las acciones para exigir diferencias que no se hicieron valer - dentro del plazo de un año, pero sí lo son aquellas comprendidas dentro de este período; y, además, las subsiguientes que aun - no se hubiesen vencido, pueden ser motivo de acción por parte del trabajador.

Sexta Epoca, Quinta Parte: Vol. CXX, Pág.- 21. A.D.-3677/66.-Ferrocarriles Nacionales de México: Unanimidad de 4 votos. (25)

Atendiendo a la equiparación que esta jurisprudencia establece entre la renta vitalicia y la jubilación, se analizará el contrato de renta vitalicia, buscando los puntos de - conexión entre ambas figuras jurídicas.

Según el Artículo 2774 del Código Civil, la renta vi- talicia es: Un contrato aleatorio por el cual el deudor se - obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida de - una o más personas determinadas, mediante la entrega de una -

cantidad de dinero o de una cosa mueble o raíz estimadas, cuyo dominio se le transfiere desde luego. (26)

De la transcripción del artículo anterior y en relación con lo que establece el artículo 2777 del mencionado Código, denotamos que son tres las personas que intervienen en la celebración y efectos del contrato de renta vitalicia ya que puede constituirse sobre la vida del que da el capital, sobre la del deudor o sobre la de un tercero, y que también puede constituirse a favor de aquélla o de aquéllas personas sobre cuya vida se otorga, o a favor de otra u otras personas distintas. (27)

Tenemos entonces que una es la que da el capital o transmite la propiedad del bien; otra, el que recibe el mismo y se obliga a pagar la pensión y, una más, que es la persona sobre cuya vida se constituye la pensión que normalmente es el mismo beneficiario.

Y según lo anterior, los elementos personales de la jubilación son:

(26) Código Civil para el Distrito Federal.-Quincuagésima Cuarta Edición.- Editorial Porrúa, S.A.

(27) Sánchez Medel, Ramón.- De los Contratos Civiles.- Octava Edición.-Editorial Porrúa, S.A.-Pág. 438.

1. El o los patrones o sindicatos de patrones en los mismos términos que los sindicatos de trabajadores.

2. El o los sindicatos de trabajadores que al celebrar el contrato colectivo de trabajo, incluyen la cláusula jubilatoria en favor de los mismos.

3. El trabajador, sobre cuya vida se contrata, de manera tal que al ocurrir el deceso del mismo, se extingue la obligación del patrón.

Como el legislador del Código Civil consideró que el contrato de renta vitalicia es aleatorio y puesto que lo situó bajo ese rubro, no debemos ignorar, aunque parezca extraño que el carácter de aleatoriedad, es común también a la jubilación, puesto que el trabajador contribuye con su labor a la producción de una empresa, tiempo durante el cual supuestamente debe hacerse una reserva para que, llegado el término que se ha señalado en el contrato, el patrón disponga de la mencionada reserva de tal manera que cubra las pensiones al trabajador jubilado.

La aleatoriedad consiste en que el patrón ignora el monto total de las pensiones, puede ser que no abarquen la totalidad de las reservas, pero es posible que la excedan, -

puesto que la obligación de dicho patrón, normalmente concluye con la muerte del trabajador y ésta es un hecho incierto.

Por lo que se refiere a los puntos de semejanza que encontramos entre el contrato de renta vitalicia y la jubilación y de acuerdo con lo que dispone el artículo 2776 del Código Civil tenemos que, este contrato debe hacerse por escrito y en escritura pública, cuando los bienes cuya propiedad se transfiera deban enajenarse con esa solemnidad y, por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en el numeral 390, dice a la letra:

"El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad...". (28)

Y siendo la jubilación de origen contractual, podemos concluir que ambas figuras jurídicas son formales, puesto que deben constar por escrito bajo pena de nulidad.

El mayor parecido entre ambas, lo encontramos en la renta vitalicia, cuando se ha constituido para alimentos, ya que ésta no podrá ser embargada sino en la parte que, a jui--

(28) Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

cio del juez exceda de la cantidad que sea necesaria para cubrir aquellos y según las circunstancias de la persona, según dispone el artículo 2787 del Código Civil.

Analizaremos ahora los efectos que produce la jubilación y el contrato de renta vitalicia.

Los efectos que produce la renta vitalicia son:

La transmisión de una cantidad de dinero o de la propiedad de un bien inmueble y pago de las pensiones a la persona señalada como beneficiario, normalmente hasta su muerte.

Los efectos de la jubilación son:

La entrega por parte del patrón de la cantidad señalada como pensión durante la vida del jubilado, misma que se costea con el fondo de la jubilación constituido en la empresa.

Por lo que toca a su modo de extinción, tanto la jubilación como la renta vitalicia se extinguen normalmente a la par de la vida del beneficiario.

De lo dicho anteriormente podemos concluir que la jurisprudencia que equipara a la jubilación con la renta vitalicia es acertada, ya que existen puntos de semejanza entre ambas figuras, aun cuando no son idénticas, puesto que la renta vitalicia es un contrato y forma parte del derecho privado y la jubilación forma parte del derecho público por estar regulada por los contratos colectivos dentro de la Ley Federal del Trabajo.

B. Presupuestos Necesarios de la Jubilación

Debido a su fuente contractual, señalaremos los elementos que se han considerado como necesarios para dar origen a la jubilación.

Normalmente se exige un determinado número de años de servicios a la empresa (30 años o más) y/o una edad límite (60 años por lo general).

Así como también existen requisitos secundarios como son la presentación de la solicitud de jubilación por parte del trabajador, la constitución de un fondo jubilatorio, que hoy en día todas las empresas lo han establecido ya que representa beneficios fiscales.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia es la que ha señalado las particularidades de esos elementos, ya que establece que para ser jubilado se requiere previamente - ser trabajador, lo cual es de suponerse toda vez que como ya se ha dicho, la jubilación nace actualmente por virtud de la contratación colectiva que celebran por una parte el sindicato de trabajadores y, por la otra, uno o varios patrones o - sindicatos de patrones, según lo establece el artículo 386 de la Ley de la materia.

La tesis jurisprudencial apegada al caso es la siguiente:

PENSION JUBILATORIA. QUIENES TIENEN DERECHO A ELLA.- Para tener derecho a una - - pensión jubilatoria de acuerdo con el contrato respectivo que la establece, se precisa ante todo que quien demande tenga el carácter de trabajador del patrón a quien la exige, además de cumplir los requisitos contractuales que condicionan el otorgamiento de esa prestación, pues si no -- tiene tal carácter o teniéndolo no ha satisfecho esos requisitos, evidentemente - que carece de derecho a ser jubilado con-

la pensión correspondiente. Por otra parte, mientras no se llenan las condiciones que el contrato colectivo exige para la jubilación, sólo se tiene una expectativa de derecho, pero no el derecho mismo a ese beneficio.

D.-4836/1962.- Enrique Hernández Mañón, re
suelto el 2 de mayo de 1963. Unanimidad de
4 votos. Cuarta Sala. (29)

Es decir, la jubilación sólo se realiza como derecho para el trabajador, hasta en tanto se cumplen las condiciones para tal efecto que se enumeran en el contrato colectivo.

JUBILACION, TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS--
PARA LA.- Si un contrato colectivo estipu-
la que los trabajadores incapacitados pa-
ra continuar en servicio a causa de enfer-
medades no profesionales que tengan cier-
to número de años de servicios efectivos,-
tendrán derecho a la jubilación, es indu-
dable que el trabajador que se considere -

en ese caso debe probar que laboró efectivamente durante el número de años exigidos en el contrato, no siendo bastante con acreditar que en los escalafones de la empresa se le reconoció una antigüedad determinada, porque de ese no deriva la consecuencia de que prestó sus servicios efectivamente desde la fecha en que se le reconoce tal antigüedad.

D.-1013/1956. Unanimidad de 4 votos. Cuarta Sala. (30)

Por tiempo efectivo de trabajo debemos entender, el lapso en el que el trabajador prestó sus servicios, menos los días en que faltó a él (con o sin su consentimiento -del patrón- o con sin causa justificada). Pues como la pensión jubilatoria se calcula en relación al salario, son los días en que se percibe éste, los que sirven para conocer el tiempo efectivo de servicios.

En apoyo a lo anterior, la siguiente tesis jurisprudencial argumenta:

JUBILACION, REQUIERE LA PRESTACION DE SERVICIOS DURANTE EL TIEMPO SEÑALADO EN EL CONTRATO COLECTIVO.- Si en un contrato colectivo de trabajo se establece, que para tener derecho a ser jubilados los trabajadores deben haber cumplido treinta años de servicios efectivos, es evidente que no basta para obtener ese beneficio, que entre la fecha en que se reclama su otorgamiento y aquella en que se inició la prestación de los servicios, hayan transcurrido treinta años, sino que se necesita que se determine de una manera efectiva, aunque no sea continua, que el interesado haya laborado un tiempo que sumado asciende a la cifra indicada.

D.-6871/1962.- Ferrocarriles Nacionales de México. Resuelto el 10 de junio de 1963, por unanimidad de 5 votos. Cuarta Sala. (31)

Según esto, el tiempo que el trabajador debe prestar

sus servicios puede sufrir interrupciones, lo cual no es correcto ni justo, ni para el patrón, ni para los compañeros de dicho trabajador, puesto que se supone que durante un número X de años, el trabajador ha contribuido al fondo de jubilaciones mediante la cuota que cubre al sindicato, por lo tanto, de aceptar lo que la jurisprudencia establece, caeríamos en el absurdo de que una persona que ha trabajado en forma discontinua, gozaría de los mismos beneficios que la que ha trabajado ininterrumpidamente.

En cuanto a la no interrupción del término de servicios, la siguiente tesis se refiere a la reinstalación voluntaria como causa de interrupción en la continuidad del tiempo de servicios y los efectos que produce.

JUBILACION.- Si el actor fue dado de baja en una determinada época, por estimarse que había cometido una falta de probidad en perjuicio de la empresa, al reinstalarse voluntariamente por la propia empresa "con todos sus derechos", la destitución de que había sido objeto no puede invocarse como causa para negarle la jubi-

lación argumentando que su antigüedad empezó a correr nuevamente a partir de la reinstalación que se llevó a cabo, dado que al no haberse condicionado ésta, sino que, por el contrario, se realizó sin que el demandante perdiera ningún derecho, consecuentemente los años que tenía prestados al servicio de la empresa antes de la destitución, deben tomarse en cuenta para su antigüedad.

D.-7905/1960.-Luis Olivares Gutiérrez.-Resuelto el 1º de marzo de 1962. Cuarta Sala Informe 1962. Pág. 13. (32)

De todo lo anteriormente expuesto, podemos resumir que los presupuestos necesarios para la jubilación son: Una relación de trabajo, un contrato colectivo en que conste la cláusula jubilatoria -un fondo de jubilaciones-, un determinado tiempo de servicios y en ocasiones una edad señalada en el contrato colectivo; la extinción de la relación de trabajo al ejercicio del derecho de la jubilación por parte del trabajador y el pago de una pensión calculada según la base específica también del contrato colectivo que el patrón debe cubrir -

al jubilado.

C. Pensión Jubilatoria, Características y Clasificación

Realmente la pensión se considera en la mayoría de los casos y en lenguaje común, necesariamente vinculada a la idea de alimentos, para el caso o tratándose de materia familiar cuando se es acreedor alimentario o cuando se es deudor alimentista; aún cuando para nuestro caso existe la pensión jubilatoria que es la de que nos ocupamos a continuación.

Según el diccionario de Escriche, la pensión es el derecho de percibir cierta porción de frutos en beneficio durante la vida del que la goza. (33)

Para el caso del pensionario, según el mismo autor, es el que paga la pensión.

Sin embargo, no siempre la pensión es de por vida, tenemos como claro ejemplo: el caso de la pensión alimenticia que deben a sus hijos los padres cuando son incapaces y que se limita hasta llegada la emancipación (o sea cumpliendo 18 años de edad o al contraer matrimonio).

(33) Escriche, Joaquín. Op. cit. Pág.293.

El importe de la pensión en el caso particular de la jubilación, se establece claramente pero en forma indirecta - en los respectivos contratos colectivos, es decir, se señala la base que sirve para calcularla. Normalmente en relación - directa con el salario que percibía de manera constante el - trabajador por razón lógica; el importe de dicha pensión teóricamente no puede ser menor que el salario mínimo, puesto - que es substituta de aquél, lo que teóricamente nos parece - aceptable, ya que en la práctica sucede lo contrario.

Estando en el supuesto de que un trabajador ha prestado sus servicios durante el tiempo considerado como necesario para gozar del beneficio a la jubilación, durante ese lapso debe haber percibido el salario mínimo, o tal vez un poco más, con dicho salario intenta sufragar los gastos de su familia y que cuando llegado el momento de recibir una pensión, - ésta debe ser sino igual a aquél cuando menos en la cantidad - que ha sido considerada por los organismos destacados en la - Ley para ello como "suficiente para vivir".

Existen contratos colectivos que prevén que las pensiones jubilatorias alcancen los beneficios económicos de los aumentos a los trabajadores activos, y existen otros casos en los que dichas pensiones no han sido aumentadas desde la fecha en que se tramitaron éstas.

Aún cuando existen organismos descentralizados que jubilan a sus derechohabientes con pensiones ridículas y que trabajan con superávit, son incapaces de retabular las pensiones jubilatorias de sus pensionados.

Normalmente la pensión se calcula en relación con el salario, que según el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Y se integra según el artículo 84, con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La siguiente tesis jurisprudencial relacionada a propósito de los trabajadores ferrocarrileros expone:

JUBILACION, VACACIONES COMO INTEGRANTES --
DEL SALARIO PARA EL PAGO DE LA.- Como se advierte del contrato colectivo de trabajo celebrado entre la empresa y el sindicato, conforme a las cláusulas 382 y 383, el Salario computable para efectos jubilatorios de las especialidades de trenistas de caminos (conductores, maquinistas, garrote--

ros y fogoneros), se integra con todos los alcances percibidos y que aparezcan en listas de raya, durante los dos últimos años de servicios efectivos. Por tanto, si entre dichas percepciones aparecen las cantidades que se cubrieron al trabajador por concepto de vacaciones es indudable que las mismas integran el salario computable para efectos de fijar la pensión jubilatoria correspondiente.

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vol. 53, Pág. 17. A.D.-4796/72.-Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos. (34)

Sin embargo y según la tesis jurisprudencial con su relacionada, no pueden incluirse las horas extras ni el llamado tiempo extra ocasional para el trámite de jubilación, porque éstas no son percepciones de las llamadas "constantes" de acuerdo a lo siguiente:

JUBILACION, NO INCREMENTA LA, EL TIEMPO EXTRA OCASIONAL.- Aun cuando el artículo

(34) Apéndice de Jurisprudencia.- Pág.139

86 de la Ley Federal del Trabajo estatuye que para fijar el importe del salario se tendrán en cuenta tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones y cualquier otra cantidad - que se entregue al trabajador a cambio de su labor ordinaria, cuando para computar prestaciones diversas a las que fija la Ley y que tienen como única fuente el contrato colectivo de trabajo, se establezca una base distinta a la legal del salario, ya sea inferior o superior, debe estarse a lo pactado en el contrato sin que por ello se desconozca la definición legal del salario ni se lesione derecho alguno del trabajador. De tal manera si en el contrato de trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, se fija que la base para la jubilación de los trabajadores será la que en el mismo contrato se considere como salario ordinario, indicándose que en este monto sólo se computarán el salario tabulado, más los valores correspondientes a-

fondo de ahorro y compensación por renta de casa, resulta inconcuso que el tiempo extra ocasional no puede de manera alguna incrementar el monto de la pensión jubilatoria aunque se les haya pagado en forma fija y permanente, en virtud de que esa percepción no fue considerada en el contrato colectivo de trabajo al establecer las sumas con las que se integraría la pensión jubilatoria, y como ya se dijo, debe estar se en tal caso exclusivamente a lo pactado en el contrato, toda vez que la jubilación es una prestación que no deriva de la Ley sino que es de origen exclusivamente contractual.

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vol. 157, Pág. 34. A.D.-5978/81.-Eduardo Fonseca Castro.- 5 votos. (35)

HORAS EXTRAS, NO SON ACUMULABLES A LA ANTIQUEDAD.- Las horas extras laboradas por un trabajador, no pueden tomarse como tiempo-

efectivo de trabajo acumulable a su antigüedad, si tal beneficio no aparece en el contrato, por no contenerlo la Ley Federal del Trabajo.

Séptima Época, Quinta Parte: Vol. 121, -
Pág. 39, A.D.-2891/77.-Natalia Pompa Cano.
5 votos. (36)

Aclarando desde luego, que existe otra tesis jurisprudencial que mira a la permanencia de la percepción para el cómputo de las horas extras, evitando así el que se calcule en proporción menor a la debida, en los casos en que el patrón y el trabajador convienen en que el salario será en determinada cantidad, pero con la adición constante de un número de horas extras.

JUBILACION.- No comprende el importe del tiempo extra cuando éste no se percibe en forma permanente, la Suprema Corte ha expresado en varias ejecutorias, que el importe del tiempo extra que en forma regular y permanente percibe un trabajador por sus servicios, debe computarse al hacerse-

(36) Ibidem Pág.132

el cálculo de la pensión jubilatoria que le corresponde, pero esto no ocurre cuando dicho tiempo extra es eventual o esporádico.

D.-2035/63.-Javier Cristo Lapierre.-Resuelto el 3 de abril de 1963. 5 votos. Cuarta Sala.

JUBILACION, PERCEPCIONES QUE DEBEN ENTRAR EN LA FIJACION DE LA.- Para los efectos de la jubilación, lo que el trabajador perciba por tiempo extra no se considera como parte integrante del salario, ya que éste se encuentra integrado por lo que el obrero recibe a cambio de su labor ordinaria, y es evidente que lo que disfruta por tiempo extra, no tiene esa naturaleza.

D.-2854/64.-León Vargas Domínguez.-12 de marzo de 1965.-5 votos. Cuarta Sala.

JUBILACION.- Si por un convenio se otorga a un determinado grupo de trabajadores el importe de una hora extra sencilla, en adición a su salario diario tabulado, no puede estimarse que dicha percepción tenga el

carácter de extraordinaria, sino que por el contrario, formó parte del salario diario de ese grupo de trabajadores. Por esta razón al quedar jubilado uno de ellos, debió tomarse en cuenta tal circunstancia para calcular el monto de su pensión jubilaria, por lo que si no se hizo así, la resolución de la Junta condenando al pago de las diferencias que le son debidas al actor, no es contraria a ninguna disposición legal ni contractual y por lo tanto no es violatoria de garantías.

D.-119/61.-Ferrocarriles Nacionales de México.-Resuelto el 12 de julio de 1962.- 5-votos. Cuarta Sala. (37)

Como ya hemos dicho, se atiende a la constancia en las percepciones, por lo que si no se encuentra previsto en el contrato qué salario debe considerarse para calcular la pensión, la Jurisprudencia ha dicho lo siguiente:

JUBILACION.- El salario que como máximo debe considerarse para la jubilación de -

(37) Ibidem Págs.431 y 438

un trabajador si no está fijado en el contrato, es el vigente en el momento en que opera la misma, aplicando por analogía el principio contenido en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.

D.-1770/78.-Instituto Mexicano del Seguro-Social.-16 de octubre de 1978.-5 votos.- - Cuarta Sala. (38)

Características de la Pensión Jubilatoria

1.- Es una obligación que nace como consecuencia de un contrato colectivo de trabajo a favor del trabajador y a cargo de la empresa.

2. Es personalísima, puesto que se trata de un derecho de trabajo y aquel no es artículo de comercio, además de que por sentido común se trata de una prestación que civilmente se denomina "intuitu personae" o sea, en razón de la persona y que por lo tanto no admite cesión.

3. Es intransferible por lo anteriormente expuesto.

4. Es inembargable debido a que así lo hemos dispuesto de acuerdo al artículo 2787 del Código Civil.

5. Imprescriptible para el jubilado que no la ha reclamado por tratarse de una prestación de tracto sucesivo. Aunque prescribe en un año el monto de las pensiones atrasadas, no precluye el derecho de acción por parte del trabajador a reclamarlas mientras viva, según lo establece la siguiente tesis jurisprudencial que dispone:

JUBILACION, ES IMPRESCRIPTIBLE EL DERECHO A LA.- En atención a que la jubilación -- constituye una compensación a los esfuerzos desarrollados durante determinado -- tiempo por el trabajador, en beneficio de la empresa, y que una vez llenados los requisitos contractuales, el derecho a ella pasa a formar parte del patrimonio del -- trabajador, mientras subsista tal derecho debe juzgarse imprescriptible.

D.-8292/45.-José Trinidad López. 5 votos.(39)

6. De tracto sucesivo, puesto que no se extingue por cumplimiento en el pago de una pensión, sino que la obligación de cubrirla dura hasta que el trabajador muere y sólo ocasionalmente y cuando así lo establece el contrato respectivo, cuando aquél comete actos en contra de la empresa o trabaja para otra de giro semejante a la que lo jubiló.

En cuando a la imprescriptibilidad de la pensión jubilatoria, la siguiente jurisprudencia aclara en esos casos el principio de definitividad en las resoluciones a través de la cosa juzgada, entendiendo ésta como la inimpugnabilidad de una sentencia y la afirmación indiscutible y obligatoria para todos los jueces de todos los juicios futuros de una voluntad concreta de la Ley, que reconoce o desconoce un derecho a una de las partes.

JUBILACION, DERECHO A LA. ALCANCES DE LA--
IRRENUNCIABILIDAD DE IMPRESCRIPTIBILIDAD.-
COSA JUZGADA.- Al haber establecido la ---
Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justi--
cia de la Nación, que el derecho a obtener
la jubilación y a que ésta se cuantifique--
correctamente, es imprescriptible, se fijó
un concepto de carácter eminentemente sus--
tantivo, en el sentido de que tales dere--

chos no se extinguen por la pasividad de sus titulares durante cualquier lapso; pero de ninguna manera esa imprescriptibilidad puede tener el alcance de permitir -- que una persona inicie los juicios que -- quiera, sucesivamente demandando el aumento de la pensión jubilatoria, sin importarle que ya existe, a ese respecto, una decisión de la autoridad jurisdiccional -- correspondiente, pues en tal caso, opera siempre la cosa juzgada que es un concepto de orden público y de carácter procesal, que opera sobre bases distintas a la irrenunciabilidad y a la imprescriptibilidad y conforme a la cosa juzgada no puede proceder en modo alguno, una reclamación que verse sobre puntos que ya fueron materia de una resolución definitiva en juicio distinto. Así pues, es inconcuso que cuando opera la cosa juzgada, no existe -- renuncia alguna en cuanto a aspectos de -- fondo del derecho de un trabajador, sino que lo que en el caso hay es una declaración del Estado a través del órgano -- correspondiente, delimitando los derechos --

que tiene un particular.

D.-4298/68.-Rubén Rodríguez Reina.-27 de marzo de 1979. Unanimitad de 5 votos. (40)

Clasificación de las Pensiones

Por su origen:

a) Contractuales, legalmente no reconocidas pero que se encuentran establecidas en los contratos colectivos de trabajo.

b) Legales, nominadas como derecho de los trabajadores normalmente dentro de un cuerpo legal. En México respecto del inciso a) del artículo 123 constitucional sólo prevé el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por su extinción:

a) Por causa de muerte del jubilado.

b) Por suspensión prevista en el contrato colectivo-

(por ejemplo: cometer actos dolosos en contra de la empresa).

Por lo que se refiere al importe de la pensión la siguiente tesis establece:

LA JUBILACION ES UN DERECHO EXTRALEGAL, - PUES NO SE ENCUENTRA CONSIGNADO EN LA LEGISLACION DEL TRABAJO.- Se trata de un derecho de origen contractual o que deriva de la voluntad unilateral del patrón en favor de sus trabajadores. En tales condiciones, si la pretensión de los trabajadores de que la pensión jubilatoria se aumente en la medida en que aumentan los salarios correspondientes a los puestos que desempeñaban al ser jubilados, no encuentra apoyo en ninguna disposición del contrato colectivo, es inconcuso que tal pretensión tampoco puede encontrar fundamento en los principios de la Ley Federal -- del Trabajo, pues no consagrando este derecho, no puede existir, en los términos del artículo 16 principios derivados de la -- misma, que puedan servir para fijar el alcance de ese derecho.

D.-5782/55.-Amado Contreras.-Resuelto el 3
de febrero de 1956. 5 votos. (41)

En resumen podemos señalar que la pensión jubilato--
ria es la cantidad que el patrón debe cubrir al trabajador, --
cuando éste se acoge al beneficio de la jubilación, cumplien--
do con lo establecido en el contrato colectivo respectivo y, --
calculada sobre la base que en el mismo se señale, que normal--
mente guarda proporción con el salario de ese trabajador, y --
que puede suspenderse cuando se cumplan las condiciones pre--
vistas en la contratación colectiva y que generalmente, se ex--
tingue con la muerte del jubilado.

El derecho a exigir el pago de la pensión jubilato--
ria, o sea la facultad de jubilarse no se actualiza hasta --
que el trabajador o la empresa manifiestan sus deseos en ese
sentido, mientras no llega ese momento, las cláusulas jubila--
torias están en vida latente, y así lo dicen las siguientes--
tesis jurisprudenciales:

JUBILACION.- La jubilación reconocida co--
mo institución en los contratos colecti--
vos, representa una obligación del patrón

(41) Ibidem Pág. 310

otorgarla cuando un trabajador reúne los requisitos contractuales establecidos al efecto, por lo que hasta que satisfaga dichos requisitos debe otorgársele la pensión jubilatoria y no antes, por tener todavía el carácter de trabajador y si, en la fecha en que consideró que había nacido su derecho no lo ejercitó, al no haberlo hubo consentimiento de su parte de que continuara vigente la relación laboral -- entre él y la empresa y por ello, sólo -- tiene derecho a percibir sus salarios, -- que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado, pero de ninguna manera este trabajador tiene derecho a que cuando él considere deba jubilársele y siga trabajando, se le tenga que pagar ese tiempo laborado como jornada extraordinaria, a que se refieren los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que esto sólo -- tiene lugar cuando hay aumento en las jornadas máxima señaladas por la Constitución, la ley o en el contrato.

D.-900/78.-Guillermo Moreno.-13 de julio-

de 1978. 5 votos.

JUBILACION.- Si un trabajador hace la solicitud para que se le otorgue la pensión jubilatoria que le corresponde, pero lo hace hasta dos años después de haber llenado los requisitos contractuales, la Junta no puede condenar a la empresa al pago de las pensiones anteriores a la fecha en que demandó el trabajador; en primer lugar, porque no lo pidió así el propio beneficiado, en segundo, porque el derecho se actualiza hasta el momento en que se hace la solicitud correspondiente o la empresa resuelve el retiro de un trabajador y, en tercero, porque durante ese término disfrutó del salario, y concederle el beneficio con retroactividad equivaldría a un doble pago por sus servicios.

D.-8331/60.-Ferrocarriles Nacionales de México.-Resuelto el 13 de abril de 1962.- 5 votos. Cuarta Sala. (42)

De donde podemos incluir que el requisito tático para gozar del derecho a la jubilación es el que el trabajador o el patrón manifiesten su voluntad precisamente en el sentido de actualizar las cláusulas jubilatorias en la práctica.

D. Insuficiencia de las Pensiones

Si a pesar de las consideraciones sostenidas en el presente trabajo con las cuales se pretende demostrar que el derecho a la jubilación para todos los trabajadores no se encuentra regulada en nuestra legislación, se quisiera encuadrar la misma dentro de los supuestos consignados por los artículos 137 y 143 de la Ley del Seguro Social; es decir, dentro de los seguros de vejez y cesantía en edad avanzada y con esto señalar que existe la jubilación.

Independientemente de considerar que doctrinariamente no encaja dentro de lo que es en estricto derecho la jubilación por cuanto que no existe la relación de subordinación entre el trabajador y en este caso el Seguro Social, ya que además la jubilación en estricto derecho es aquella que se obtiene como consecuencia de laborar por cierto tiempo al servicio de determinado patrón, persona física o moral y no del simple cumplimiento del pago de determinadas semanas de cotización.

De lo cual suponiendo sin conceder que así sea, no pasamos por inadvertido, el hecho de que el sistema de pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social es insuficiente, pues no cumple con el objetivo al que va encaminado el derecho a la jubilación, como lo es, el de satisfacer humanamente en lo posible las necesidades de un jefe de familia y, para el caso tenemos que, en tratándose de las pensiones antes citadas y, en las cuales pretendiera encuadrarse a la jubilación, en ambos casos, el requisito es el acreditamiento del pago de quinientas semanas (aproximadamente diez años).

Ahora bien, si tomamos en cuenta que el salario mínimo vigente en el área metropolitana actualmentes es de - - - \$11,900.00 diarios, vemos que la supuesta pensión jubilatoria por vejez, de acuerdo con la cuantía básica anual establecida por la tabla que contiene el artículo 167 de la Ley del Seguro Social, en lo que corresponde al grupo "U" lo es de, - - - \$34,580.00 es decir, \$2,881.66 mensuales y/o \$96.05 diarios; y si por el contrario la pensión se solicita cuando se ha acreditado un pago entre mil quinientas y dos mil semanas de cotización, como lo dispone el artículo 169 de la misma Ley, es decir, cuando haya trabajado entre treinta y cuarenta años, el límite de la cuantía básica anual será de 95% y, sólo si el trabajador ha cubierto al Seguro Social dos mil o más sema

nas de cotización, es decir, más de cuarenta años de trabajo, tendrá derecho al monto de la cuantía de pensión que traducida en números nos da un cuantía básica anual de \$34,580.00 - (diez años) más incremento anual a esa cantidad de \$1,228.50, que multiplicado por treinta años nos da un total de - - - \$36,855.00 y que sumados a la cantidad inicial nos da un total de \$71,435.00 anual.

Si esta cantidad la dividimos entre los doce meses, tenemos que el monto de la pensión mensual lo es de \$5,952.92 que a la vez dividimos entre treinta días, nos da la cuantiosa cantidad de \$198.43 diarios; esto es, que nuestro pensionado después de haber laborado cuarenta años, no tiene derecho a percibir el 100% de su salario, con lo cual se demuestra la insuficiencia de las pensiones otorgadas por el Seguro Social crítica hacia donde va enfocado el presente trabajo.

Ahora vayamos más lejos, tratándose de la pensión de cesantía en edad avanzada, cuyo derecho se adquiere a los sesenta años de edad y cuyas bases de otorgamiento son distintas, vemos que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 171 de la Ley que nos ocupa, un pensionado a los sesenta años de edad, sólo tiene derecho a un 75% de la cuantía de la pensión por vejez que le hubiera correspondido al asegurado - de haber alcanzado sesenta y cinco años, es decir, de la cuan

tía básica anual de \$34,580.00 y con un mínimo de quinientas-semanas de cotización, por lo que a este pensionado sólo le corresponde una cantidad básica anual de \$25,935.00, que dividido entre doce meses y el resultado entre treinta días, nos da un total de \$72.04 diarios, cantidad de por sí absurda.

Ahora veamos esto, de acuerdo a la realidad que vivimos, en este mundo en el que día con día se suscitan cambios, con el aumento de expectativas de vida que significa que cada día seremos más quienes tengamos posibilidades de llegar a la senectud, debido todo ello a la medicina moderna que prolonga la existencia, ya que en el país hay una abrumadora cantidad de jóvenes, quienes en su momento van a llegar a viejos y a representar para México un problema de masas desamparadas, en proporciones gigantescas.

Para el año 2000, la población total de personas mayores de 60 años en la República Mexicana, rebasará los 7 millones 183 mil 251, de los cuales, más de la mitad serán mujeres en el contexto mundial y según las proyecciones de la Organización de las Naciones Unidas, para el año 2025, México ocupará el 9º lugar entre los países con mayor número de personas mayores de 60 años haciendo un total de 17 millones 511 mil ancianos. (43)

Los jubilados, como todos alguna vez en la vida pensaron que llegar a viejos significaría gozar de una existencia digna en la que se tienen los medios y el tiempo para dar cima a los proyectos vitales que anteriormente no pudieron realizar y, que a medida como se han venido suscitando los hechos, estos anhelos los han arrumbado, todo debido a las pensiones irrisorias que ellos cobran y dada la desvalorización del dinero, ya que su penuria amenaza con llegar a la miseria al no poder afrontar los costos de su alimentación, vestuario, vivienda, pago por servicios públicos, transportes, en fin, todo lo de la manutención propia y de su respectiva familia.

Ya que es intolerable que como jefes de familia puedan sobrevivir con un ingreso mensual de \$ 325,800.00, cantidad que incluye el 10% de retroactivo correspondiente a los meses de enero a abril del presente año y que para el mes de mayo y siguientes, descenderá a la cantidad mensual fija de \$ 281,000.00, lo que representa un poco más de la tercera parte del salario mínimo vigente y llegando incluso a recibir sus cheques con retraso.

Con lo que estamos totalmente inconformes, pues es condenable que se viole de esta manera la Constitución General de la República, pagándoles menos del salario mínimo y --

que de esta forma se desconozca que son trabajadores en retiro, situándoseles en una categoría social sujeta a la filantropía o a la asistencia pública, ya que anteriormente algunos pensionistas se auxiliaban de réditos bancarios sobre sus modestos capitales que formaron con su trabajo de toda la vida, con el propósito de cubrir su vejez, pero como estos obtienen cada vez más baja retribución de intereses en los bancos, se ven ante un aspecto desfavorable a sus intereses.

Y aunado todo esto a la situación en que se encuentra un jubilado de no poder obtener empleo, debido a que se enlista dentro de los que reciben percepciones, lo que es detectado enseguida y además, se enfrenta a que en muchos lugares donde se ofrece trabajo, no aceptan a quienes rebasan los 40 años, edad en la que el hombre está en plenitud de facultades, pues abrir la puerta de regreso al mundo laboral a los que deseen hacerlo, repercutiría en beneficio para la sociedad, ya que poseen el tesoro de la experiencia y sabiduría, pues es sabido que en Japón son las personas entradas en años quienes dominan y manejan la situación económica de aquel país.

Consideramos un contrasentido el hecho de que a quienes ocupan puestos secundarios los jubilen, lo que no sucede con aquellos que desempeñan los más altos de banquero, empre-

sario, diputado, etcétera. Seguramente en ellos no se produce deterioro o desgaste personal, ni disminuyen las aptitudes necesarias para dar un rendimiento satisfactorio en el trabajo. (44)

Coincidimos con diversas estadísticas de empleo, que señalan que hoy los ancianos que se jubilan aún tienen un rendimiento notable, están adaptados a sus puestos de trabajo, poseen una disciplina y exigencia personal muy superiores a los de generaciones recién incorporadas y, un sentido claro de la responsabilidad. Su salud no les impide trabajar, incluso en las labores arduas.

Podríamos afirmar que, actualmente el anciano en general, es menos viejo. Su memoria puede reforzarse con la lectura o contemplación de imágenes eficazmente reproducidas; su inteligencia y capacidad de hacer y obrar, aún tienen un puesto en la sociedad, ya que lo mejor que tienen los ancianos es: la experiencia.

(44) Avila Sotomayor, Armando.-Pobres Jubilados. Pensiones Irrisorias.-Excelsior.-19 de abril de 1990.-Pág. 7A.

C A P Í T U L O I V

4. LA JUBILACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- A. Los Trabajadores Sujetos al Apartado "B"
del Artículo 123 constitucional en cuanto
a la Jubilación

- B. Condiciones del Régimen de Jubilación de
los Trabajadores al Servicio del Estado

- C. Los Trabajadores Sujetos al Apartado "A"
del Artículo 123 constitucional en cuanto
a la Jubilación

- . Proyecto de un Capítulo en la Ley Federal
del Trabajo que Regule Ampliamente la --
Jubilación para todos los Trabajadores

C A P I T U L O I V

4. LA JUBILACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A pesar de que muchos autores han descuidado el tema de la jubilación como derecho de los trabajadores y lo mencionan solamente como conquista de los propios trabajadores a través de los contratos colectivos de trabajo, el legislador-laboral no se ha olvidado completamente del tema y en el artículo 249 de la Ley Federal del Trabajo, se establece:

"Artículo 259.- Cuando algún trabajador es te próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. A falta de disposiciones expresas se estará a lo dispuesto en el artículo 161". (45)

Como puede observarse, no contiene el derecho a la jubilación en su verdadera fisonomía, es decir, que los obre-

(45) Ley Federal del Trabajo Comentada.-De Buen Unna, Carlos. Editorial Themis.-Págs. 126 y 127.

ros y en general todos los trabajadores perciban sus pensiones en forma previamente establecida en el contrato respectivo, sin tener que contribuir ya con sus servicios a la producción de bienes y satisfactores.

Sin embargo, es indiscutible que el olvido sobre el tema no fue completo, aunque el derecho se menciona sólo como medida protectora a los derechos de antigüedad de los trabajadores ferrocarrileros, cuando esos derechos son contenidos en los contratos colectivos, ya que el legislador tenía en mente la figura jurídica de la jubilación, aunque no con la precisión debida.

La remisión de que habla el artículo 249 al artículo 161 de la Ley de la materia, obedece a que es este último el que trata de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón cuando el trabajador tiene en el empleo una antigüedad de 20 años o más y que solamente puede llevarse a efecto por causas graves a las que enumera el artículo 47.

De lo que deducimos que no hay disposición alguna en la Ley Federal del Trabajo que prevenga el derecho a la jubilación de los trabajadores, cuya materia es objeto de prevenciones especiales en los contratos colectivos de trabajo, ya-

que en la actualidad el derecho a la jubilación es de origen contractual.

Por lo que no sólo los trabajadores resienten la falta de legislación acerca de la jubilación como derecho de los mismos, sino que también los patrones la resienten, sobre todo los de aquellas empresas que han celebrado contratos colectivos de trabajo y han establecido cláusulas jubilatorias en favor de sus trabajadores, ya que debido a los avances médicos, la vida de las personas se ha prolongado en los últimos años y por consecuencia, las empresas han jubilado a un mayor número de personas que en décadas anteriores.

México, no es el único país con el problema descrito anteriormente, incluso en Estados Unidos muchos han sido los artículos periodísticos que lo han tratado, como ejemplo tenemos lo siguiente:

"Los programas en materia de salud y en la expectativa de vida son señales de un cambio espectacular en E.U., puesto que en las últimas cuatro décadas ha habido un aumento constante del número de ciudadanos de edad avanzada y ello ha tenido un impacto importante en el presupuesto federal y en la economía nacional. Te---

niendo como tendencias más acentuadas y aparentemente inevitables las siguientes:
PRIMERA.- Incremento de expectativas de vida en Estados Unidos. En 1940 los hombres tenían un promedio de vida de 64 años; en 1980 el promedio de vida de los hombres era de 70 años y en las mujeres de 77.

SEGUNDA.- A principios del siglo XXI habrá un auge de veteranos, por lo que en el año 2000, el 45% de la población tendrá 75 años o más.

TERCERA.- A medida que la gente prolonga su vida se jubila más pronto. La mitad de los hombres de 65 años se jubila. A finales de 1979 uno de cada cinco hombres de 65 años trabaja.

CUARTA.- La proporción de trabajadores en activo que se jubila cambia en forma sorprendente, lo que trae como consecuencia que el presupuesto federal no sea suficiente para cubrir la demanda de jubilaciones". (45)

(45) Califano, Joseph. Actualidad Laboral. Revista de la O.I.T. 1980. Pág. 3

De igual manera sucede en Francia, debido a que las pensiones no alcanzan a cubrirse con las aportaciones de los trabajadores en activo, así como de lo proporcionado por los patrones, ya que el número de jubilados en aquel país, es de uno por cada dos activos.

Por experiencia debe tomarse lo que sucede en aquellos países como posible en México, previendo desde ahora las soluciones a esos conflictos.

De tal suerte que para nosotros un avance sería, el incluir a la jubilación dentro de la ley laboral, consignándose como una obligación del patrón el cubrir la pensión, necesariamente esto se haría de un fondo preconstituido y obligatorio, al que los trabajadores contribuirían mediante su Sindicato, en relación a todas sus percepciones, es decir, estableciéndose una cuota variable en directa relación con el monto de los ingresos y como el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, gratificaciones, comisiones y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, en base a éste debe cooperarse al fondo, ya que es el salario lo que sirve de factor para calcular la pensión jubilatoria.

Un régimen como el propuesto disminuiría notablemen-

te la incertidumbre del trabajador acerca de su situación económica al llegar a la vejez y, por su parte, en la situación de patrón cuando se enfrenta al regateo que tiene que sostener en cada revisión de contrato colectivo.

A. Los Trabajadores Sujetos al Apartado 'B' del Artículo 123 constitucional en cuanto a la Jubilación

Como se ha señalado anteriormente, el derecho a la jubilación a través de los contratos colectivos de trabajo, ha venido evolucionando e incrementándose, ya que si bien se inició como seguro de vida privado, posteriormente se logró este beneficio a los servidores públicos y así vemos que la Ley -- del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), ley reglamentaria del artículo -- 123 constitucional, apartado 8, en su artículo 3º, fracción V dispone:

"Artículo 3º Se establecen con carácter -- obligatorio los siguientes seguros, prestaciones y servicios: ... V. Seguro de jubilación". (46)

(46) Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Ley del -- I.S.S.S.T.E.-Artículo 3º. 26ª Edición. Edit.Porrúa.Pág.82

Y aunado a ella tenemos que la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado "B" - reglamenta las relaciones de trabajo entre las dependencias e instituciones públicas enumeradas en su artículo 1º y sus trabajadores.

La reglamentación de este tipo de relaciones de trabajo es más sencilla que la que rige al Apartado "A", pues dentro de esta Ley se considera obligación de los titulares de las dependencias e instituciones del sector público, (sujetos) en lo referente a este ordenamiento, cubrir las aportaciones necesarias con el fin de que los trabajadores reciban los beneficios de seguridad social, como son la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como también en caso de enfermedades no profesionales y maternidad; la indemnización correspondiente en caso de haber sufrido el trabajador un riesgo de trabajo; a ser jubilado; a recibir pensión por invalidez, vejez o muerte, entre otras.

También es obligación de los titulares a quienes hemos hecho referencia, dar a los trabajadores que no estén incorporados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho (Art. 43, fracción VII).

Al igual que en la Ley Federal del Trabajo, el trabajador será cesado, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por incapacidad permanente, ya sea física o mental (Artículo 46, fracción IV).

Y el artículo 88 de la Ley que nos ocupa, hace referencia a las condiciones generales de trabajo, las que serán fijadas por los titulares de las dependencias correspondientes, oyendo la opinión del sindicato respectivo. Dentro de dichas condiciones se encuentran, el establecimiento de medidas para prevención de riesgos profesionales.

De lo que podemos dejar asentado, que el artículo 123 constitucional fue la fuente de la que emanaron primero, la Ley Federal del Trabajo (Apartado A), luego la Ley para Trabajadores al Servicio del Estado, (Apartado B), y por último, - en 1978, se reguló el trabajo de empleados universitarios, ya que una de las metas de todo ser humano es, poder desempeñar un trabajo que, además de ser digno, le permita llevar una vida decorosa, a través de la satisfacción de sus necesidades - materiales e intelectuales.

Y si comparamos la situación de los trabajadores de principios de siglo, con la que vivimos actualmente, no podemos dejar de reconocer que el avance ha sido muy grande, aun-

que aun falta mucho camino por recorrer.

B. Condiciones del Régimen de Jubilación de los Trabajadores al Servicio del Estado

Con la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamenta ría del artículo 123 constitucional, Apartado B, inciso a), - se dispone en su artículo 3º que se establecen con el carácter de obligatorias determinadas prestaciones, siendo tema de nuestro estudio, la señalada en la fracción V, la jubilación.

Los requisitos para el goce de esta prestación estri- ban fundamentalmente en la prestación de servicios por cierto tiempo y, el pago de cuotas para el fondo de reserva, que cubre el propio trabajador.

A este respecto, el artículo 16 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone que todo trabajador comprendido en el artículo 1º de dicha ley, deberá aportar al Instituto - una cuota obligatoria del ocho por ciento del sueldo básico - que disfruta cada trabajador; entendiéndose por sueldo básico el integrado por los conceptos de sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación, excluyéndose cualquiera otra - -

prestación que el trabajador percibiera con motivo de su trabajo. (47)

Ahora bien, el pago de dicha cuota obligatoria del ocho por ciento del sueldo básico se aplicará:

"1).- el 2.5% medicina preventiva, enfermedad y maternidad, rehabilitación física y mental; y

2).- el 5.5% jubilación, retiro por edad, invalidez, muerte, cesantía en edad avanzada, indemnización global, servicio infantil e integración pensionados y jubilados, arrendamiento o venta de habitación, préstamos hospitalarios (sic) a corto y mediano plazo, servicios sociales, turísticos, culturales y funerarios". (48)

Y por otra parte, se establecen como requisitos para adquirir el derecho a la jubilación: 30 años o más de servicios y, las trabajadoras con 28 años o más de servicios e - -

(47) Ley del I.S.S.S.T.E.-Artículo 15, Pág.87

(48) Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña.-Derecho de la Seguridad Social.-2ª Edición.-Edit.Pack,S.A.Pág.134

igual tiempo de cotización, sin importar su edad. Ya cumplidos estos requisitos, el trabajador tiene derecho a que se le retribuya el 100% del sueldo básico promedio del último año anterior a la baja, a partir del día siguiente en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja.

Como complemento a estos requisitos y a fin de obtener la pensión correspondiente, su trámite iniciará, requiriendo del trabajador o de sus familiares derechohabientes, la solicitud respectiva que así lo haga saber, a la que se integrarán, la hoja única de servicios, la licencia pre-pensionaria, el aviso oficial de baja y la copia certificada del acta de nacimiento y, cumpliendo además con las bases siguientes: la pensión de jubilación podrá iniciar su trámite cuando el trabajador tenga 29 años 6 meses y 1 día o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto; para el caso de ser trabajadoras, iniciarán su trámite cuando tengan 27 años, 6 meses y 1 día o más de servicios e igual tiempo de cotización.

Hasta esta fecha existen alrededor de 230 mil jubilados que corresponden a trabajadores al servicio del Estado; actualmente se tramitan dos mil pensiones al mes de esta índole, cuyo trámite tarda aproximadamente de ocho a diez días. Las pensiones que otorga el I.S.S.S.T.E. nunca son de menos -

del salario mínimo ni de más de diez veces el salario mínimo, y siendo el Multibanco Comermex, la institución encargada de hacer efectivas dichas pensiones, con horario de atención a pensionistas que acuden a cobrar sus cheques, de 4 a 6 de la tarde de lunes a viernes, de lo cual dicho banco cobra al Instituto mencionado la cantidad de \$1,000.00 por cada cheque que paga.

De lo cual podemos afirmar que la pensión es un derecho ejercitable en cualquier momento, tenemos la libertad de decisión de pensionarnos por jubilación o no, es un derecho de los denominados potestativos, pues hay quienes no lo ejercen y mueren trabajando; por tal motivo decimos, que el sistema mexicano de pensiones es de los mejores del mundo, incluyendo al sistema norteamericano de pensiones.

Confirmando con esto aun más, la falta de reglamentación por parte de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social del régimen jubilatorio a todos los trabajadores, pues haciendo una comparación entre ambos ordenamientos, tenemos que la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, tanto en su origen como en la propia Ley, expresamente contempla dicho derecho, el cual se obtiene, como ya dijimos, por la simple contraprestación de servicios durante 30 años cualquiera que sea

la edad que se tenga; y si aún así se pretendiera decir que existe en la Ley del Seguro Social, pero con el nombre de cesantía en edad avanzada, además de no estar típicamente encuadrada, debería entonces reclamarse en forma de jubilación, pues en los términos de su otorgamiento se desvirtúa dicha prestación.

C. Los Trabajadores Sujetos al Apartado "A" del Artículo 123 constitucional en cuanto a la Jubilación

Haremos ahora referencia a la ley reglamentaria del Apartado "A", que regula las relaciones laborales de todo contrato de trabajo, exceptuando desde luego las que existen entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, como ya hemos indicado anteriormente.

No obstante haber demostrado que la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social no regula el derecho a la jubilación en su plena fisonomía, en el supuesto de que se diga que sí está reglamentado tal derecho, al conceder la pensión por cesantía en edad avanzada; independientemente de lo que expresamente señala una de las definiciones aceptadas del concepto jubilación y que consiste en: eximir del servicio por razón de ancianidad o imposibilidad física a la persona que desempeñaba algún cargo civil, otorgándole pensión vitalicia en re-

compensa a los servicios prestados.

Desde el momento en que hacemos referencia a esta definición y aun cuando la Ley del Seguro Social no contiene el término jubilación, de hecho podríamos hablar de jubilación - por riesgo de trabajo o enfermedad no profesional, por vejez, por cesantía en edad avanzada; sin embargo, si analizamos la definición antes citada, denotamos que habla de jubilación -- por los servicios prestados, es decir, la definición se refiere a la concesión del derecho a la jubilación precisamente como una contraprestación por los años de servicios prestados a la empresa y, en el presente caso, los supuestos jubilados no pueden recibir la pensión jubilatoria del Seguro Social como una contraprestación a sus servicios, sino como un derecho de la seguridad social, mediante el pago de ciertas semanas de cotización, según el grupo de salario en el que hayan sido clasificados.

Ahora bien, no obstante lo anterior, situémonos en el caso de que hablamos de la jubilación lisa y llana, con la simple intención de considerar una realidad presente con motivo suficiente para que se regule la jubilación como un derecho de todos los trabajadores.

En el capítulo segundo de este trabajo, al referir--

nos a los derechos y obligaciones esenciales de los patronos, expusimos que la razón de la existencia del salario mínimo es precisamente, la de garantizar al individuo la posibilidad de desarrollar todas sus facultades, mediante el incentivo de tener garantizado el mínimo de salario que le permitiera tal fin; además de garantizarle la satisfacción de las necesidades elementales de jefe de familia.

Estos principios se vieron cristalizados en la fracción VI del artículo 123 constitucional; en los artículos 90, 91, 92 y 96 de la Ley Federal del Trabajo, subrayando el hecho de que el salario mínimo, debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, para proveer a la educación obligatoria de los hijos, etcétera.

De esta manera, elevado a rango constitucional el salario mínimo, fundado en las razones mencionadas, consideramos que debiera ser el mismo fundamento para el ordenamiento que regulara las pensiones jubilatorias, pues con respeto y dignidad hacia el trabajador, no pueden ni deben ser menores al salario mínimo; mas sin embargo, lo que en realidad sucede tratándose de las pensiones concedidas por la Ley del Seguro Social, es que desvían su cometido, pues acontece que respecto al Instituto Mexicano del Seguro Social, se da el caso, de

cancelación de cheques correspondientes a pensiones, expedidos por \$40,000.00 mensuales. Con lo que se hace imposible llevar una vejez honrosa con esta miserable cantidad; y viéndose en la necesidad apremiante de emplearse y trabajar para la economía sumergida o también llamada economía subterránea, desempeñando los oficios de panadero, carpintero, herrero, et cetera, por lo que es mentira que los jubilados se encuentren hoy en día desocupados.

Retomando lo que a pensiones se refiere, apuntamos que el monto de dichas pensiones, sólo son revisables cada cinco años y sus aumentos se dan en una cantidad que va del 5% al 10%, a pesar de la reforma que se hizo al artículo 172 de la Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 11 de enero de 1982, que estableció el incremento a las pensiones acorde a los aumentos de salario mínimo, y que dicho artículo transcribimos a continuación:

"Art. 172. Las pensiones por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, serán revisadas e incrementadas anualmente. El Consejo Técnico determinará en el mes de enero de cada año, las modificaciones que deban hacerse a la cuantía de dichas pensiones. Para tal efecto, tomará en cuenta los incre

mentos al salario mínimo y la capacidad económica del Instituto y se apoyará en sus estudios técnicos y actuariales". (49)

Por lo que insistimos en que el régimen jubilatorio deberá asegurar a todos los trabajadores, cuando cumplan el número de años de servicios, sin importar en su caso la edad, de prestaciones económicas que les permitan vivir en condiciones dignas y acordes con las del período de actividad en que realizaron sus aportes.

(49) Diario Oficial de la Federación.-Trabajo y Previsión Social.-1a. Sección.-11 de enero de 1982.-Artículo 172 de la Ley del Seguro Social.-Pág. 33.

D) Proyecto de un Capítulo Especial en la Ley Federal del trabajo que en General Regule el Derecho a la Jubilación para todos los Trabajadores.

El Derecho del Trabajo tiene como finalidad garantizar a la clase obrera, una vida digna de ser vivida; en consecuencia, la finalidad máxima debe ser otorgarle mayores condiciones de trabajo, certidumbre de su empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos, vacaciones y, por qué no, también debe conceder el derecho a jubilarse. En función de ello, quizá más que ninguna otra rama del Derecho, el Derecho-Laboral está vinculado a las condiciones económicas, políticas y sociales de la época en que se vive; en consecuencia a continuación presentamos el proyecto de un capítulo especial como mencionamos al rubro, el que dice:

T I T U L O III

Condiciones de Trabajo

C A P I T U L O I

Disposiciones Generales

Artículo 56.- . . .

Artículo 57.- . . .

Disposiciones Generales bis

Artículo 58.- Las disposiciones de este capítulo se aplicarán a todos los trabajadores en general, sin perjuicio de que las prestaciones contempladas en el mismo, sean mejores en favor de los trabajadores a través de los contratos colectivos de trabajo.

Artículo 59.- Tienen derecho a la jubilación cualquiera que sea su edad, todos aquellos trabajadores que habiendo cumplido 30 años de servicios a la empresa haya satisfecho por igual tiempo, el importe de cuotas establecidas para el fondo jubilatorio.

Artículo 60.- Tienen en igual forma derecho a la jubilación, aquellos trabajadores que tengan reconocido un mínimo de 15 años de antigüedad al servicio del patrón y un mínimo de 60 años de edad al día de la solicitud.

Artículo 61.- El monto de la pensión jubilatoria será:

- 1) El 100% del salario percibido íntegro para todos-

aquellos trabajadores que se encuentren dentro de lo dispuesto por el artículo 59 de este capítulo.

2) El 60% del salario, como mínimo del importe del salario mínimo para todos aquellos trabajadores que disfrutaran sueldos mayores y se encuentren en el supuesto previsto por el artículo 60, con la opción de aplazar su derecho a percibir la pensión jubilatoria hasta la edad de 65 años; en cuyo caso por cada año más de servicio, se incrementará en un 5% más del importe del salario mínimo vigente al día de la solicitud de la pensión jubilatoria o el 1% del salario base que recibe el trabajador a elección de éste.

Artículo 62.- Para la constitución del fondo jubilatorio, se determinará por la Comisión Mixta que para tal efecto se integre, la cantidad que deberán aportar tanto los trabajadores como el patrón, porcentaje que en ningún caso será menor del 40% para los trabajadores y 60% para los segundos, cubriéndose la diferencia por partes iguales en los términos de lo dispuesto por el artículo 65 de este capítulo. Para el caso de que el fondo jubilatorio no sea utilizado por el patrón, a éste corresponderá cubrir íntegramente el resto del fondo de jubilación.

Artículo 63.- El porcentaje de los descuentos que pa

ra el fondo jubilatorio se haga a los trabajadores, en ningún caso será el 30% sobre el excedente del salario mínimo.

Artículo 64.- Los trabajadores que perciban el importe del salario mínimo quedan exceptuados de aportación alguna.

Artículo 65.- Para el sostenimiento e incremento del fondo jubilatorio, con intervención del sindicato, dicho fondo podrá ser utilizado por la empresa para préstamos a corto plazo, siempre y cuando exista garantía en favor del sindicato por la cantidad utilizada y las utilidades de dicha operación se repartan en la misma proporción en favor de la cuantía de aportación de la empresa y sindicato.

Artículo 66.- La empresa queda facultada para elegir el sistema de financiamiento que cubra el régimen de jubilaciones sin que ello incremente el porcentaje señalado a los trabajadores o le imponga cargo alguno.

Artículo 67.- Para fijar el monto de la pensión jubilatoria, se tomará como base el último salario percibido.

Artículo 68.- En cuanto a la antigüedad generada para los efectos del cómputo de jubilación, se tomará desde la-

fecha de ingreso a la empresa, considerando todo el tiempo efectivo de servicio sin perjuicio de que haya sido o no continuo.

Artículo 69.- El tiempo efectivo deberá demostrarse para los registros oficiales de la empresa y cuando no existan, o el trabajador no esté conforme con ellos, se tomará cualquier otro medio de prueba que permita acreditar los servicios prestados.

Artículo 70.- En caso de despido injustificado de un trabajador se considerará como tiempo efectivo laborado todo aquél en que dure el procedimiento, desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo en favor del trabajador, independientemente de que las cuotas al fondo jubilatorio dejadas de cubrir, serán por cuenta de la empresa.

Artículo 71.- Se considerará como tiempo efectivo en igual forma, en caso de prisión del trabajador, seguido de sentencia absolutoria motivada por hechos de trabajo o imputables a la empresa, los períodos de incapacidades provenientes de riesgos de trabajo, días de descanso, vacaciones, permisos con goce de sueldo, períodos pre y post-partum y períodos de rehabilitación por enfermedades profesionales.

Artículo 72.- Los trabajadores que dejen de prestar sus servicios a la empresa, por cualquier causa ajena a la -- muerte, con excepción de la rescisión justificada y definitiva del contrato de trabajo, conservarán todos sus derechos adquiridos a la fecha de su separación, dentro del régimen de -- jubilaciones, hasta por el término de un año.

Artículo 73.- Cuando un trabajador haya reunido los -- requisitos para obtener su pensión jubilatoria, tiene el deber de solicitarla sin perjuicio de que en caso de no hacerlo a juicio de la empresa y con anuencia del sindicato, se le -- pensione en términos de ley; consignando para el efecto las -- prestaciones a que tenga derecho, además del importe de las -- pensiones correspondientes desde la fecha en que se origine -- tal derecho, ante la Junta de Conciliación que corresponda.

Artículo 74.- Independientemente de la pensión jubi- latoria, el jubilado tiene derecho a continuar recibiendo pa- ra él y sus beneficiarios, los servicios médicos, en los mis- mos términos en que los vino recibiendo durante el tiempo de prestación de servicios y en términos del artículo 92 y 63 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 75.- Las pensiones jubilatorias se incremen- tarán anualmente cuando menos en el mismo porcentaje en que --

se incrementen los salarios mínimos en la zona económica que corresponda.

Artículo 76.- En caso de fallecimiento del jubilado, que hubiere estado percibiendo su pensión jubilatoria con intervención del sindicato, se entregará a los beneficiarios el importe de 3 mensualidades del monto de la pensión, previa entrega de la copia del acta de defunción y gastos de funeral efectuados por estos. Lo anterior sin perjuicio del derecho de:

a) Pensión por viudez; y

b) Pensión por orfandad.

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

Artículo 77.- El derecho a las pensiones a que se refiere el artículo anterior, se iniciará desde el día del fa-

llecimiento del trabajador y terminará con la muerte del beneficiario o cuando cumplan 16 años los hijos menores.

Artículo 78.- El derecho a percibir la pensión jubilatoria es imprescriptible, pero en el caso de que el trabajador no la solicitara en la fecha en que obtuvo tal derecho, sólo podrá obtener el pago de su pensión, desde el momento que lo solicite y nunca en forma retroactiva.

Artículo 79.- La pensión jubilatoria se extingue por:

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

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

Primera.- La jubilación es la institución que da derecho al trabajador a percibir periódicamente por parte del patrón una cantidad de dinero como contraprestación a determinados años de trabajo prestados y el pago de ciertas cuotas al fondo jubilatorio durante el mismo período.

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

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

Cuarta.- Para ser congruentes con la jubilación, es necesaria su inclusión en nuestra Ley Federal del Trabajo.

consignando como una obligación del patrón, el cubrir el pago de dicha pensión jubilatoria; previo establecimiento claro, de un fondo de jubilación compuesto por cuotas tanto del trabajador como de la empresa en un porcentaje fijo para la empresa y, variable para los trabajadores, puesto que la pensión del trabajador deberá ser de acuerdo con el monto de sus ingresos, las cuotas al fondo jubilatorio deberán ser fijadas en base al tabulador de salarios.

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

Sexta.- Los jubilados son personas que han adquirido una larga experiencia en el desarrollo de ciertas labores, lo que es más han llegado al grado de la especialización, lo que es un aspecto que el gobierno no ha valorado.

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

Barasi, Leudovico.- Tratado del Derecho del Trabajo.- Editorial Alfa, Buenos Aires, Argentina.

Bermúdez Cisneros, Miguel.- Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo.- Cárdenas Editores y Distribuidores.- México.

Bielsa, Rafael.- Derecho Administrativo.- 3a. Edición.- Tomo - II.- México, D.F.

Briceño Ruiz, Alberto.- Derecho Individual del Trabajo.- Colección Textos Universitarios.- Harla Herper Row Latinoamericana.

Cabanellas, Guillermo.- Contrato del Trabajo.- Vol. I.- Bibliográfica Omeba.- Buenos Aires, Argentina.

Castorena, Jesús J.- Manual de Derecho Obrero.- 7a. Edición.- Editorial Tipográfica para Offset "Ale".

De Buen Lozano, Néstor.- Derecho del Trabajo.- 6a. Edición.- Editorial Porrúa, S.A.- México.

De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- 8a. Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México.

Ramírez Fonseca, Francisco.- La Prima de Antigüedad.- 6a. Edición.- Editorial Pac, S.A. de C.V.-México, D.F.

Remorino, Jerónimo.- La Nueva Legislación Social Argentina.- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.- Editorial Talleres Gráficos de Guillermo Kara.- Buenos Aires, Argentina 1953.

Sánchez Medal, Ramón.- De los Contratos Civiles.- 8a. Edición
Editorial Porrúa, S.A.-México, D.F.

Soto Alvarez, Clemente.-Prontuario de Derecho del Trabajo.-
Editorial Limusa, S.A. de C.V.-México, D.F.

Tena Ramírez, Felipe.- Leyes Fundamentales de México (1808-
1987).- 14a. Edición.-Editorial Porrúa, S.A.-México 1987.

Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña.- Derecho de -
la Seguridad Social- 2a. Edición.- Editorial Pac, S.A.-México.

Trueba Urbina, Alberto.- Derecho Social Mexicano.- Editorial-
Porrúa, S.A.- México 1978.

- - - - - La Nueva Legislación de Seguridad So-
cial en México.- UNAM.- México 1987.

Zarco, Francisco.- Historia del Congreso Constituyente 1856-
1857.- Fondo de Cultura Económica.- México.

L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- 92a.-
Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1991.

Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980.- -
Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. (Comentarios,-
Jurisprudencia, Concordancias y Prontuarios).- 66a. Edición.-
Editorial Porrúa, S.A.- México, D.F. 1991.

Ley Federal del Trabajo Comentada.- De Buen Unna, Carlos.- --
Editorial Themis.- México, D.F. 1990.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático.- Trueba Urbina,
Alberto y Jorge Trueba Barrera. (Comentarios, Jurisprudencia -
y Disposiciones Complementarias).- 26a. Edición.- Editorial -
Porrúa, S.A.- México, D.F. 1989.

Código Civil para el Distrito Federal.- 54a. Edición.- Edito-
rial Porrúa, S.A.- México, D.F. 1986.

Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la
Unión y Ley del ISSSTE y Disposiciones Conexas.- 5a. Edición.
Editorial Andrade.- México, D.F. 1979.

J U R I S P R U D E N C I A

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985.--
Quinta Parte.- Cuarta Sala.- México, D.F.

REVISTAS, DOCUMENTOS Y OTRAS FUENTES

Diario Oficial de la Federación.- Órgano del Gobierno Consti-
tucional de los Estados Unidos Mexicanos.- 11 de Enero de --
1982.- México, D.F.

Diccionario de la Lengua Española.- 20a. Edición.- Editorial-
Real Academia Española.- 2 Volúmenes.

Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia.- Escri-
che, Joaquín.- Editorial Themis.- Bogotá 1977.

Enciclopedia Jurídica Omeba.- Tomo XVII.- Editorial Bibliográfica Argentina.- Buenos Aires, Argentina.

Avila Sotomayor, Armando.- "Pobres Jubilados. Pensiones Irrisorias".- El Excelsior. El Periódico de la Vida Nacional.- México, D.F. 19 de abril de 1990.- Primera Plana.

Donald, Minerva.- "Los ancianos serán mayoría en el mundo del futuro". La OMS recomienda tener algún pasatiempo cuando se acerca la edad de jubilación.- Novedades.- México, D.F. domingo 5 de mayo de 1991.- Sección C12. Vida y Estilo.

Escalante, María Félix.- "Vejez o Decadencia".- Con la jubilación comienza la muerte social de los ancianos.- El Universal El Gran Diario de México.- México, D.F. octubre de 1988.

Velázquez, Jorge.- "10% a Jubilados".- El Sol de México.- Mediodía.- México, D.F. 20 de diciembre de 1990.- Primera Plana.

Vejez, Divina Experiencia.- El Pensionado.- Sección Editorial. Abril-Mayo de 1991.- MUNJ. IMSS. INSEN. INC.

Nino Canón. ¿Y ...usted que opina?.- La Tercera Edad.- Noviembre de 1990.- Canal 9.- 23:30 Horas.- México, D.F.

- - - - -