

305  
1993



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
A R A G O N

NECESIDAD DE INCLUIR COMO PRESTACION OBLIGATORIA  
EL PAGO DE PENSION POR JUBILACION A LOS  
TRABAJADORES DEL APARTADO A DEL ARTICULO  
123 CONSTITUCIONAL

T E S I S

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

TESIS CON MEXICO  
FALLA DE ORIGEN

1993



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## INDICE

	Págs.
Introducción	
Capítulo I	1
a).- Planteamiento del problema	4
b).- Concepto de jubilación	7
c).- Referencia histórica sobre la jubilación	18
d).- La jubilación en otras legislaciones	36
Capítulo II	
a).- La estabilidad de los trabajadores en las empresas	42

b).- La jubilación como derecho social del trabajador	56
c).- Punto de vista de la doctrina mexicana	58

### Capítulo III

a).- La naturaleza jurídica y social de la jubilación en México	66
b).- La problemática de la aplicación del régimen jurídico de la jubilación en México	95
c).- Procedimiento para obtener la jubilación en nuestro país	100

### Capítulo IV

a).- Necesidad de una Reforma Legislativa en Materia de jubilaciones	104
b).- El apartado A del artículo 123 Constitucional	120
c).- el apartado B del artículo 123 Constitucional	121
d).- La Ley Federal del trabajo	123
e).- La aplicación de otros ordenamientos	124
Conclusiones	126
Bibliografía	130

## Introducción

Es frecuente afirmar que la jubilación, es una prestación contractual, y por tanto perteneciente al campo del Derecho del trabajo. Sin embargo no obstante ésta pertinencia ha contribuido poderosamente a paliar la dramática insuficiencia del régimen de las pensiones públicas del régimen de seguridad social. Por lo que a pesar de la autonomía legislativa de ambas disciplinas, entre éstas se ha establecido una fusión en la práctica para aliviar la situación de los que no obstante haber entregado toda una vida al trabajo, y a la riqueza del país, en la mayoría de las ocasiones se encuentran en una situación deplorable.

Dado las expectativas, casi sombrías de la seguridad social, que no permiten augurar a corto plazo un mejoramiento sustancial de las pensiones públicas, imponen la necesidad de reflexionar sobre el presente y futuro de la jubilación en México, con el objeto de encon-

trar soluciones, que permitan mantenerla y extenderla, así como encontrar formas de articulación entre aquellas y éstas, e incluso con el novedoso SAR. De ahí las razones que me inclinaron a la selección del presente tema.

En efecto, la problemática fundamental, no la única, de la jubilación en México, es que mientras para los trabajadores sujetos al apartado B del artículo 123, ésta es una prestación de la que gozan obligatoriamente, al estar garantizada en dicho precepto constitucional y reglamentada en la Ley del ISSSTE, para los trabajadores sujetos al apartado A del artículo 123 Constitucional, que son la mayoría apenas representa una expectativa, sujeta a que se pacte por sus Sindicatos en los contratos Colectivos, ya que para éstos trabajadores no está consagrada constitucionalmente. Esto origina, contrario a las opiniones dominantes, que ésta solo la disfruten una minoría de trabajadores, fundamentalmente de las grandes empresas sobre todo paraestatales, quedando en consecuencia marginados de esta prestación la gran mayoría de trabajadores de la pequeña y mediana empresa, ésta es una de las conclusiones de nuestro trabajo de tesis.

Si reflexionamos sobre los principios que rigen nuestro derecho del trabajo, recordamos que éste se orienta por la igualdad de trato entre todos los trabajadores, ya que por su naturaleza unitaria no admite ninguna distinción entre trabajadores para el goce de prestaciones, por

lo que excluye cualquier clase de distinción por razones de oficio u profesión.

La anterior reflexión nos condujo a la necesidad de proponer una Reforma Legislativa con el fin de otorgarle a la jubilación el carácter de una garantía social, de carácter constitucional, y por tanto de carácter obligatorio para los trabajadores sujetos al apartado A del artículo 123 de la carta magna; así mismo su posterior reglamentación en forma genérica en la Ley Federal del trabajo reglamentaria de aquel precepto.

Estoy convencida que no puede existir una auténtica modernización, con una dimensión social y humana, si no se piensa también en el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, y sobre todo de los trabajadores que se encuentran en una situación tan vulnerable al quedarse sin ingresos.

En el primer capítulo analizo, el concepto de jubilación así mismo realizo una breve referencia histórica de la jubilación. En el segundo capítulo se estudia la ubicación de la Legislación social en la doctrina mexicana. Por último en los capítulos III y IV se incursiona en el importante tema de la naturaleza jurídica de la jubilación en México, y en este último, se realizó una profunda reflexión de la problemática de la jubilación en el Derecho Mexicano del Trabajo, en otros ordenamientos, así como algunas propuestas necesarias para su mejoramiento.

## CAPITULO I

### *a) Planteamiento del problema*

Sin duda alguna, entre los grandes problemas sociales que afronta nuestro país, uno de los más serios es en el que se encuentra una gran parte de nuestra población, que es el de vejez, refiriéndonos a ésta como un serio problema, porque la mayoría de nuestra población que se encuentra en esta etapa de la vida, a la cual llega, llena de experiencia, serenidad y tranquilidad, llega también sin una preparación adecuada y sin medio suficientes para sobrevivir a sus necesidades en esta etapa, en la que influyen diversos factores, tanto educativos, culturales, económicos y sociales; y es que envejecer se ha vuelto ya una tragedia para la mayoría de los individuos de ambos sexos, pues las mismas personas ancianas como sus familiares no están debidamente conscientes de lo que esto representa.

En nuestra sociedad, un individuo que llega a una edad avanzada, empieza a ser relegado por su familia y a sentirse como una carga para la misma, ya que al no poder intervenir en las tareas cotidianas, en razón de que su fuerza física, ya no se lo permite como a una persona de menos edad, ni a contribuir económicamente a la misma, va dando como consecuencia que los miembros de la familia lo vayan relegando y a ponerlo al margen de cualquier actividad.

Esa gente específica de clase trabajadora, que llega a la vejez, de la cual la gran mayoría no cuenta con la protección social necesaria y mucho menos con la protección jurídica de nuestras leyes, y que a través de los años dedicados a una jornada de trabajo, va dejando sus fuerzas físicas y los mejores años de su vida en una empresa, al mismo tiempo va creando derechos de antigüedad, que en un futuro retiro de su centro de trabajo, le puedan dar cierta seguridad de poder vivir en determinado tiempo, una vida digna, propósito fundamental del derecho del trabajo y de la seguridad social, pues el objetivo de éstos es que a los individuos no se les dañe la salud ni se les ponga en peligro su vida, de que se respeten la dignidad y la libertad del hombre y de que en el momento de su retiro se les pague una retribución adecuada, equitativa y vitalicia.

En la actualidad, según las estadísticas, debido a los grandes avances de la ciencia y la tecnología, el promedio

de vida del hombre se ha prolongado, lo que da como resultado que un número mayor de hombres y mujeres de edad avanzada, se retiren de su trabajo, otros se jubilen.

El problema, visto por algunos con cierta indiferencia y por otros con disimulo, ha venido a contribuir hoy en día una grave preocupación, para todos los que de alguna manera, están implicados en el asunto, ya que al disminuir el índice de mortalidad, el promedio de vida en los últimos años ha ido en aumento, ocasionando así, un alto porcentaje de trabajadores, que al llegar a determinada edad y conforme a ciertos requisitos, acuden al retiro o más comunmente opten por la jubilación, provocando el despliegue de una mayor erogación económica y social de parte de quienes contratan sus servicios.

Ante esta situación y amén del espíritu mercantilista y sed de riqueza de los empresarios modernos, al verse afectados en sus intereses de tener que solventar de por vida las necesidades del trabajador, tratan a toda costa de eludir dicha responsabilidad, impulsándolos al retiro voluntario, por medio del cual le otorgan el pago por indemnización de sumas de dinero, realmente bajas, dando como consecuencia que dicho retiro voluntario no cubra satisfactoriamente los requerimientos económicos de un obrero que ha dado los mejores años de su vida al proceso productivo del país, ya que al cabo de cierto tiempo, o dicha suma ya se ha devaluado o simplemente el interesado ya no cuenta con ésta, dando como conse-

cuencia que se coloque en un total desamparo económico, en perjuicio propio y de quienes tal vez aún dependan de él.

*b) concepto de jubilación*

Se ha vuelto muy común hablar en la actualidad del tema de la jubilación, pero aunque la mayoría de las personas oyen mencionar el concepto de la jubilación, fuera o dentro de su centro de trabajo, no se preocupan o concientizan a fondo sobre lo que significa el hecho de que para percibir lo que conocemos como el pago de pensión por jubilación, implica tener que llegar a cumplir con ciertos requisitos contemplados en diversos ordenamientos que se han establecido para poder percibir el pago de dicha pensión, y de la cual desafortunadamente, no disfruta la totalidad de la clase trabajadora en edad avanzada en nuestro país, como hablaremos más adelante en la exposición de este trabajo, a continuación trataremos de analizar diversos conceptos por lo que respecta a la jubilación y así tenemos que:

*Concepto etimológico.*- Jubilación: palabra que proviene del latín jubilatio y significa acción o efecto de jubilar o jubilarse.

Según el Diccionario de la Real Academia: Jubilación: Es el haber pasivo que disfruta la persona jubilada. Eximir del servicio, por razones de ancianidad o imposibilidad física, a la persona que desempeña o ha desempeñado

algún cargo civil, señalándose pensión vitalicia o recompensa de los servicios prestados. Por extensión: dispensar a una persona por razón de su edad o decrepitud, de ejercicios o cuidados que practicaba o le incumbían.<sup>1</sup>

En el diccionario de derecho usual de Guillermo Cabanellas encontramos que: Jubilación: Acción o efecto de jubilar o jubilarse, retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicios y la paga habida. Cuantía o importe de lo que se percibe una remuneración calculada según los años de servicio y la paga habida. Cuantía o importe de lo que se percibe sin prestación de esfuerzo actual, y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en otra situación, como la invalidez, que anticipen tal derecho o compensación.

La jubilación no sólo afecta a los empleados públicos, sino también a quienes prestan servicios a empresas particulares, siendo tendencia general la de extender los beneficios de la jubilación a todos los trabajadores mediante fondos constituidos o integrados por aportaciones de patronos, obreros y del Estado.

---

1 Diccionario de la Lengua Española, Real Academia de la Lengua Española, Editorial Aguilar, Madrid 1956.

La edad de jubilación varía en las distintas legislaciones, exigiéndose como norma un cómputo de edad y de años de servicio.

La jubilación se clasifica en voluntaria, la que puede pedir el trabajador una vez reunidos los requisitos mínimos de edad y antigüedad; y la forzosa, decretada por la autoridad competente, por alcanzar el límite en que se establece la prohibición de permanecer en activo, o por ejercicio de facultades discrecionales una vez situado el funcionario, empleado u obrero en la zona de jubilación voluntaria.

Los regímenes son muy variados en la parte financiera y en la de los beneficios. A veces se coordina la jubilación mínima obligatoria con un régimen en que el interesado, mediante cuotas mensuales, puede obtener un porcentaje mayor al retirarse de las actividades profesionales.

La estabilidad de la jubilación, la continuidad de percibir los haberes pasivos, que debe en principio reconocerse como derecho inmutable, depende a veces de circunstancias tan nimias como la residencia en un lugar, exigido a quien, teóricamente, ha cumplido sus deberes con la sociedad, y busca como añoranza y descanso rincones afectivos, distantes en ocasiones de los del ajetreo de los años de lucha por la vida. Este "confinamiento económico" constituye ingratitud e injusticia; y no cabe hablar de "Evasión de Capitales" al referirse a las cortas pagas de los jubilados.

La jubilación, al morir el beneficiario, suele transformarse en pensión (v.e.v.) para sus parientes más inmediatos: cónyuge viudo, hijos menores, hijas solteras, descendientes incapaces física o mentalmente. (ver retiro).

Jubilado: Quien percibe jubilación o haberes pasivos por sus pasados servicios.

Jubilado: como adjetivo, referente al jubileo. Como verbo, disponer que por invalidez, años de servicio o edad alcanzada cese un funcionario, empleado u obrero en la prestación de funciones, tareas o trabajos de cualquier índole, con derecho a percibir una cantidad, variable según las circunstancias personales y de la profesión, por razón de los servicios prestados y como ayuda en lo futuro. Dispensar de cargas y deberes por razón de edad. Deschar, declarar inútil.

Jubilarse.- Acogerse a la jubilación 12

Para Joaquin Escriche, en su Diccionario jurídico, "Jubilación: es la relevación del trabajo o cargo de algún

---

2 Cabanellas Guillermo, "Diccionario de Derecho usual, Editorial Heleasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina 1976, Tomo II, p. 443.

empleo conservando el que lo tenía los honores y el sueldo de todo o en partes" 13

Según Maurice Haoriou.- "Jubilación: es una indemnización a título de sueldo diferido, servida bajo forma de renta vitalicia, al funcionario que está colocado en la situación de retiro, cuando se encuentran reunidas ciertas condiciones." 14

Para Ignacio Olvera, Jubilación: "viene a ser una parte de la polusión social, que tiene por objeto asegurar el retiro del hombre que trabaja, procurando que en su vida pasiva mantenga una situación equivalente a la que tenía en vida activa, después de acrecentar con su trabajo la riqueza común" 15

Por su parte Rafael Bielsa, refiriéndose a la jubilación de los empleados públicos, dice que: "Es el derecho que el agente de la administración pública (civil) tiene que percibir su sueldo o parte de él (según se trata de jubilación ordinaria o extraordinaria en su caso), bien por su edad o

---

3 Escriche Joaquín, "Diccionario razonado de Legislación y Jurisprudencia, Volúmen 2, Madrid 1830.

4 Haoriou Maurice, "Pecises Elemntaire de Droit Administra-tif", Quatrieme Edition, Paris 1938, p. 89.

5 Olvera Ignacio, "algunos aspectos de la jubilación en el Derecho Mexicano", México 1958, p. 21.

por imposibilidad física. La jubilación consiste en la continuación, por parte del estado de la remuneración correspondiente 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."<sup>6</sup>

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido diversas tesis respecto de la jubilación, sin llegar a definir el concepto de la misma, pero que a manera de estudio, transcribiremos algunas de ellas.

**Jubilación:** La jubilación, institución reconocida en los contratos Colectivos, representa una obligación del patrón de otorgarla cuando un trabajador reúne los requisitos contractuales establecidos al efecto, por lo que una vez satisfechos 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 hacerlo hubo consentimientos de su parte de que continuara vigente la relación laboral entre él y la empresa y por ello sólo a tener derecho a percibir su salario 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

---

6 Bielsa Rafael, "Derecho administrativo", Buenos Aires, 1938, 3a. edición, Tomo II, pp. 124 y 125.

cuando él considere que debe jubilarse 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 tienen lugar cuando hay aumento en las jornadas máximas señaladas por la constitución, la Ley o las señaladas en el Contrato.

**Jubilación.** Cuando se genera el derecho para obtenerla no se pierde por separación del servicio.- Si el trabajador ha cumplido con los requisitos establecidos en el contrato Colectivo de Trabajo para obtener la jubilación, se estima que ha generado el derecho para gozar de ese beneficio, independientemente de que se encuentre separado del servicio.

Jubilación, es imprescriptible el derecho. En atención a que la jubilación constituye una obligación de origen contractual en la que se reconoce una compensación a los esfuerzos desarrollados en determinado tiempo, en beneficio de la empresa, y una vez llenados los requisitos contractuales, el derecho a ella pasa a formar parte del patrimonio del trabajador, hasta que muera tal derecho debe juzgarse imprescriptible.

Jubilación 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.

Jubilación integración 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 bases para fijar la pensión no deben buscarse en la Ley, sino en las determinaciones o cláusulas relativas de estos contratos.

Las tesis emitidas por la Corte, antes descritas, fueron publicadas con los números 1040, 1041, 1042 y 1043, del apéndice de Jurisprudencia Laboral de los años 1917-1988, en las páginas 221, 222, 223 y 224.

En relación a los anteriores conceptos y desde mi punto de vista apuntamos que:

La jubilación, es el derecho que tienen las personas trabajadoras en edad avanzada, al retirarse de la empresa a la que presta servicios y reuniendo ciertos requisitos de antigüedad en dicha empresa y determinados años de edad, a percibir en forma vitalicia el pago de una cantidad remunerada que les permita vivir dignamente por el resto de su vida.

Por lo que puede apreciarse y como se desprende de las definiciones antes señaladas, entendemos que la jubi-

lación consiste en separar a un trabajador del empleo que habitualmente venia desempeñando por haber llegado a cierta edad avanzada; lo cual debido al desgaste físico, ya no le permite seguir desempeñándose o rindiendo normalmente como antes lo había hecho y que al retirarlo de la empresa a la cual prestaba su empleo genera el derecho de percibir el pago de una pensión que le permita económicamente seguir subsistiendo de por vida como consecuencia del esfuerzo rendido por el largo tiempo de prestación de sus servicios a una determinada empresa.

Por todo lo antes expuesto, concluimos que la esencia de la jubilación estriba en que si el hombre tiene conforme a nuestras leyes el deber de desempeñar un trabajo socialmente útil para la sociedad, también tiene el derecho de exigir que la sociedad, le asegure (y en consideración, generalmente, a unos descuentos realizados sobre los salarios), al retiro de una existencia personal y social digna en los años de vejez, cuando tenga que separarse de sus labores habituales, y tomando en cuenta y sin perjuicio de otras frivolidades en nuestro país, y en todas las naciones se debería tener como finalidad primordial e inmediata de suprimir la indigencia en todas sus múltiples manifestaciones, procurando garantizar a toda la población una mínima satisfacción de sus necesidades vitales, en las contingencias previstas, sin pretender suplantarlo al individuo en sus inalienables derechos y obligaciones, con respecto a cuantos represente la consecución de un mejor nivel de vida, para sí mismo y

para su familia, porque, aunque parezca extraño, son muchos todavía los planes de pensiones, que no responden adecuadamente a la finalidad genérica, que estime, debe considerarse como una de las bases fundamentales de la moderna seguridad social, ya que la jubilación debería de ser uno de los beneficios más importantes que se les otorgarán a los trabajadores, dentro de las instituciones de previsión social.

### *C) Referencia histórica sobre la jubilación*

La jubilación, institución de vital importancia en la actualidad, ha sido preocupación, desde tiempos muy remotos, de los trabajadores de todo el mundo, ya que éstos han sentido la necesidad de protegerse en contra de las adversidades sociales y los riesgos profesionales.

La raíz de la jubilación nace como consecuencia de reflexiones que implicaron cambios esenciales en la filosofía política, jurídica, social, y a partir de que se abandonó la idea de que el concepto de trabajo era solamente una mercancía intercambiable por dinero y tiende a considerarse como un deber social, surge también la idea del trabajo como fuente de derecho humano que asegure la existencia del hombre en el presente y en el futuro. Dentro de éste orden de pensamientos, surge la idea de la Previsión o Seguridad social, después de las luchas iniciadas, por los trabajadores desde fines del siglo pasado. La seguridad social es producto de la vida contemporánea, aunque encontramos antecedentes que se remontan a la

## Edad Media bajo las formas de Seguro Mercantiles y Seguros Sociales.

La jubilación tuvo su origen e incipientes realizaciones en campos muy limitados, como eran los seguros privados, en algunas reglamentaciones hechas por determinados gobiernos en favor de los trabajadores, posteriormente en relación con sus empleados públicos y actualmente aparece en diversos Contratos Colectivos de Trabajo, celebrados entre empresas y sindicatos de trabajadores. Las primeras apariciones de la jubilación fueron en las naciones más evolucionadas y ricas como Alemania e Inglaterra, extendiéndose después a países como Francia e Italia.

En la Edad Media, conjuntamente con el nacimiento de las primeras instituciones laicas, profanas y religiosas, aparecen los llamados "Gremios", las cuales eran manifestaciones primitivas de regímenes de seguridad colectiva, cuyas características eran que poseían un monopolio hacia el exterior de la profesión que explotaban y la seguridad de su trabajo para toda la vida de esta tendencia al aseguramiento contra un posible desplazamiento de sus fuentes de trabajo, surge incuestionablemente la necesidad de agruparse.

Posteriormente se crearon instituciones religiosas como las "fraternidades", "corporaciones", o grupos pequeños con principios de amor, fraternidad, caridad, etc., existiendo órdenes como la Franciscana que otorgaba presta-

mos de dinero a los pobres, sin cobrarles intereses y sin empañar prenda, con lo anterior más que favorecer, perjudicó a los sectores necesitados, pues esos se hundieron más en la indigencia, vicios y holgazanería.

“Es frecuente encontrar en los antiguos gremios normas por virtud de las cuales la organización se compromete a indemnizar hasta un cierto límite a sus miembros, los daños que se les produzcan por naufragios, incendios, inundación o robo. Para éste fin abonan los agremiados una cantidad periódica. consérvase testimonio de un gremio anglosajón que en el Siglo X, concede una indemnización por un robo de ganado. En el Siglo XI se sabe de un gremio inglés que percibe cuotas para el enterramiento de sus socios; y por la misma época otro de la misma nacionalidad organiza ya, las indemnizaciones para el caso de incendio. para el año 1200 tenemos testimonio que en un gremio dinamarqués se colectaban cuotas entre los asociados, cuando uno de ellos sufría un naufragio sin contar con los fondos necesarios, éstas colectas se organizaban también para redimir de la cautividad a los agremiados.

Los móviles que impulsaron al individuo a organizarse en la edad media, son contrarios a la idea privativa de la seguridad, porque nacían de un pobre sentido egoísta, ya que los gremios al integrarse, constituían una unidad cerrada e impedían el ingreso de nuevos elementos a esta fuente de trabajo, los cuales al verse desplazados caían

en la mendicidad. Algo semejante ocurría con las organizaciones religiosas que incluso, se oponían la financiamiento de la previsión en que se funda la seguridad social, la que bien es sabido, defiende a la colectividad con medidas previsoras de los posibles riesgos.

La edad media también se caracteriza por el nacimiento expansivo de las ciudades, formando estratos socioeconómicos, dando origen a que el artesano ya formado se separe de los talleres familiares, proyectándose hacia la industria especializada, siendo aquí donde precisamente se advierten las bases de la seguridad social, ya que al expanderse el comercio y el auge de la industria, las instituciones privadas ya no pueden seguir proporcionando socorro a los menesterosos y para asegurar la prosperidad y la seguridad social el Estado haciendo uso de la fuerza pública empieza a organizar, reglamentar y controlar las corrientes nacionales tendientes al mejoramiento de la sociedad.

### *Alemania*

En Alemania las ordenanzas de Seguros de Middelburg de 1600 y de Koingsber de 1730, establecen prohibiciones sobre el asegurar la vida de una persona. pero a partir de la aplicación de la Política Social y Alemana a mediados del Siglo XIX, empieza la creación de una legislación protectora de los trabajadores. El desarrollo del Seguro de Accidentes se inicia en 1845 y se establece con carácter obligatorio el Seguro Minero en 1854. A dicho país, con el

canciller Bismarck, corresponde el honor de haber creado en forma real y efectiva un sistema que asegura a los trabajadores de los riesgos principales de la vida, esto ocurre inicialmente en año de 1883 al crearse el seguro de enfermedades, que abarcó al de Maternidad; en 1884, se crea el Seguro de Accidentes de Trabajo; 1889, el de Vejez e Invalidez; y en 1911 se recopilaron estas disposiciones en el Código Federal de Seguros Sociales, extendiendo los beneficios al seguro de empleados y de supervivencia. Después de la primera Guerra Mundial en 1923 se crea la Ley del Seguro Social de los Mineros, y el 11 de Agosto de 1927 con apoyo en la constitución de Weimar, la Ley del Seguro Social contra el paro forzoso.

A Alemania se le atribuye el haber creado en forma real y efectiva un sistema general de aseguramiento a los trabajadores de los riesgos principales de la vida.

Lo anterior es como consecuencia del cambio en la ideología Política del Estado Alemán ya que a mediados del Siglo XIX dicho país se torna franco partidario del intervencionismo del estado como doctrina política general.

Muchos autores consideran a Alemania como la piedra fundamental en que se gestó una verdadera legislación general y nacional de Seguro Social.

*Francia*

El "Guidon de la Mer", código de Comercio promulgado en Rouen en el Siglo XV, que prohibió los seguros sobre la vida de las personas que emprendían un viaje a los crédito de que deben responder quienes se trasladan de un país a otro. También las ordenanzas, de Amsterdam de 1598, Rotterdam de 1604 y 1635 y Francesas de la Marina de 1684, prohibían asegurar la vida de una persona. En el año de 1536 se dictaron renglones legales para crear sistemas en favor de los indigentes y las instituciones encargadas de cumplir dichas disposiciones, fueron las religiosas. Los hospitales e instituciones de ayuda fundados por el Clero, fueron semi-exterminados y a punto de desaparecer con los secretos absurdos dictados por los pensadores de la Revolución, los cuales no tuvieron visión alguna para solucionar los problemas de miseria tan tremendos que padeció Francia. En el Siglo XVIII surgieron esperanzas de que Francia prosperara en los campos de la asistencia y los seguros sociales, no ocurriendo esto y el citado país siguió padeciendo hambre y miseria. El renacimiento francés en la seguridad social surge hasta fines del Siglo XIX, cuando establece el Seguro de Paro y el Seguro con carácter obligatorio contra la invalidez, vejez y muerte. En 1919 se considera a la enfermedad como riesgo profesional y en 1928 se implanta totalmente el seguro obligatorio.

### *Inglaterra*

Inglaterra en el año de 1541 promulga la Ley de Wisby, que exigía en ciertos casos asegurar contra naufragio la

vida de los capitanes de barco. En 1601 se decreta la obligación que tiene el Gobierno de ayudar a los desvalidos. A fines del Siglo XVII, las Leyes Tributarias de Pitt permiten eximir del impuesto sobre la renta a las primas del Seguro de Vida. En 1871 crea el sistema de seguro libre siendo enriquecido con reformas notables en 1876, hasta llegar a la implantación del seguro obligatorio para los trabajadores en el año de 1911.

A partir de la implantación del seguro obligatorio para los trabajadores, las autoridades inglesas han tenido entre sus finalidades principales el perfeccionar los sistemas de Seguridad Social.

Con este país se crean compañías aseguradoras intergubernamentales o descentralizadas que sin ánimo de buscar utilidades cubren algunas categorías de seguro en el sector popular.

Junto con otros países, Inglaterra fue de los primeros en establecer los subsidios y asignaciones familiares y la protección a los cesantes hasta con 26 semanas y concluido este período interviene el Estado con subsidios asistenciales para el sector laborante cesado.

El sistema de Seguridad Sindical que tiene Inglaterra ha logrado controlar en gran parte la miseria, el desempleo, carencia de habitación, etc.

Este país al poner en marcha el Plan Beveridge, es el primero en aplicar un sistema integral de Seguridad Social, en el mundo. El plan antes citado fue creado por Sir Williams Beveridge, quien después de muchos estudios en el año de 1942, lo presenta al Gobierno Británico, llamándolo "Informe sobre el Seguro Social y sus Servicios conexos". Se pone a la práctica en el año de 1945 y se establece el Seguro Nacional en Inglaterra en el mismo año de 1945.

El informe o Plan de Beveridge impulsa en forma importante la transformación del sistema de seguros sociales al régimen de la seguridad social, teniendo una influencia universal.

El llamado "Plan Beveridge", consiste principalmente en dar a todos algo a cambio de su esfuerzo, clasificando en ocho especialidades las principales necesidades:

1. Paro.- Imposibilidades de obtener colocación para una persona que viva de un salario y se encuentre capacitada para trabajar. Se cubre con el subsidio de paro, más la asignación de traslado.
2. Inutilidad.- Inhabilitación de una persona en edad de laborar que se ve en la imposibilidad de seguir trabajando. Queda cubierta por el subsidio de incapacidad y la pensión obrera.
3. Desaparición del medio de ganarse la vida.- Se combate con el subsidio de readaptación profesional.

4. Necesidades del matrimonio para la mujer.- Se cubre por la póliza de ama de casa, que incluye estas provisiones: a) Boda, por medio de la dote matrimonial. b) Parto, por medio de la asignación de maternidad. c) Separación conyugal, por medio del subsidio de separación, etc.
5. Vejez.- cubierta por la pensión de retiro del trabajo retribuido o no.
6. Gastos de entierro.- Del asegurado o de personas a su cargo, se cubre con el pago de inhumación.
7. Infancia.- Cubierta por las bonificaciones para hijos menores de 16 años y mientras dure la enseñanza escolar.
8. Enfermedades o impedimentos físicos.- Cuya necesidad se cubre con tratamiento médico, hospitalización y readaptación postmédica.

### *Bélgica*

Por los accidente profesionales, aunque el patrono debe forzosamente asegurar a sus trabajadores, al ocurrir el riesgo, puede optar entre una caución, agruparse en mutualidad, asegurarse en una Caja Nacional o en una compañía de Seguros.

## *España*

El empresario tiene la obligación de asegurar a sus asalariados y cumple dicha obligación celebrando contrato con la Caja Nacional de Seguros contra accidentes, mediante convenio con sociedades de seguros legalmente formados o inscribiéndose en mutualidades constituidas para dicho fin.

En América Latina, Chile, fue el primer país que implantó, una legislación, que constituyó un gran estímulo para todos los demás países de América.

## *Estados Unidos de Norteamérica*

Entre los principales factores que obligaron a éste país a crear y desarrollar un sistema de Seguridad Social, fue la crisis económica de 1929, que dejó sin empleo a miles de trabajadores, como consecuencia de las quiebras continuas de incontables fuentes de trabajo.

El Gobierno, ante el problema citado, crea la Ley del Seguro Social, aprovechando las experiencias de otros países en ese campo. En 1935 adopta el sistema de Seguro Social, promulgando de inmediato la Ley contra la desocupación y la vejez. Entre las reformas posteriores que ha sufrido dicha Ley la más importante ha sido la de 1950, en la que se modifican las tarifas y se da entrada a diferentes plazas de trabajadores.

El sistema de la seguridad social, aplicado en los Estados Unidos, no obstante los pocos años que lleva vigente, ha dado buenos resultados, la aplicación se basa en diferentes tipos de programas federales, estatales, y algunos, financiados conjuntamente y administrados por los estados bajo previsiones que llenan los requisitos federales.

Entre algunos antecedentes que encontramos dentro de la Jubilación en México, señalaremos los siguientes:

"En el año de 1761 en que fue dictado por el Gobierno Colonial la primera disposición que haya existido en México, para pensionar al empleado público, se creó un "Montepío", con finalidades de asistencia social para el servidor del Virreynato, adicionada en 1776 para viudas y huérfanos de los empleados de los Ministerio de Justicia y de la Real Hacienda. Por medio del Reglamento para la Organización de Oficinas y para la aplicación de la Ley de 1761, se hizo posible la protección del Estado, aunque en forma generalizada hasta la consumación de la Independencia.

Entre las primeras Legislaciones del Gobierno de la República, se encuentra el decreto del 11 de noviembre de 1824, por medio del cual el Gobierno, en vista del estado desastroso de los Montepíos, tuvo que liquidarlos, obligándose el Estado, al apego de las pensiones a los funcionarios en ellos comprendidos y que eran del Poder Ejecutivo, de Justicia y de Hacienda.

Por reformas al decreto antes mencionado, el 3 de septiembre de 1832, el beneficio de pensión se hizo extensivo a las madres de los servidores públicos y en el oficio de febrero de ese año, fue cuando pudo alcanzar la pensión el cien por ciento de los sueldos. Por Decreto del 12 de febrero de 1834 y en casos muy especiales, se hizo extensivo el derecho de pensión a los Cónsules mexicanos, introduciéndose en ese ordenamiento la novedad importante de la jubilación por incapacidad o invalidez.

La precaria situación del erario público determinó la expedición del Decreto de 1837, restringiendo el beneficio solo en dos casos de vejez o de incapacidad absoluta. Dieciocho años más tarde por Decreto de 1855 se tuvo que acudir una vez más a los montepíos, autorizando a empleados a formar una agrupación desligada del Estado.

Cada agrupación no llegó nunca a formarse, perdiendo la posibilidad de obtener pensión alguna.

Sin embargo por Decreto del 20 de noviembre de 1856 los empleados de correos pudieron gozar de una jubilación de doce pesos mensuales como compensación de los peligros que tuvieron de perecer "a manos de los Bárbaros" como en el mismo decreto se expresaba.

Por lo que toca al Magisterio, se expidió la Ley reglamentaria de la Instrucción obligatoria en el Distrito Federal y Territorios de Tepic y California, en el cual se concedió pensión a los profesores que tuvieran más de 30 años de

servicios y hubieran llevado sus cargos, satisfactoriamente.

Posteriormente fue votada la Ley de Educación Primaria de 1898 que disponía que se podían otorgar pensiones a los maestros en los términos que el Ejecutivo definiera, esta distinción no se hizo hasta el 30 de abril de 1961, mediante unas bases que entraron en vigor el 16 de mayo siguiente, que fueron modificadas por la Ley el 8 de junio de 1924 y por reforma del 24 de diciembre del mismo año.

El cuerpo Diplomático estaba sujeto al Decreto del 25 de agosto de 1855 que estableció pensiones alimenticias de retiro en disponibilidad tanto las disposiciones de este Decreto como las del 6 de enero de 1856, quedaron desahogadas, por lo que toca al Cuerpo Diplomático por la Ley Orgánica del 9 de enero de 1923 fundamentalmente respecto de la edad para poderse otorgar pensiones.

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

Por otra parte, la Constitución de 1857 en la fracción XXVI, artículo 73, consignaba como facultad del congreso, conceder premios y recompensas por servicios inminentes prestado a la Nación y a la Humanidad, lo que determinó que se acostumbraría en la práctica sustituir las pensio-

nes por derechos, por las pensiones de gracias, hasta que la Nueva Constitución de 1917 suprimió el artículo citado.

Toda la diversidad de disposiciones legislativas y las que incluso no podían determinarse con exactitud, cuales estuvieron en vigor y cuales derogadas, en las que se establecían pensiones de tipo muy heterogéneas y sujetas a modalidades muy disímolas, añadiéndose la práctica del otorgamiento sin sujeción a la regla de pensiones graciosas por parte del Presidente de la República, condujo a una verdadera anarquía que culminó en no pocos casos de injusticia notoria o de claro favoritismo.

Ante tal situación el Gobierno de la república adoptó el principio generalmente reconocido de que todos los que percibían un sueldo con cargo del Estado, deben de considerarse como empleados públicos cualquiera que sea la denominación de su cargo, expidiéndose la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro de 1925, creándose los cargos de jubilaciones y pensiones, en la cuál para fomentar el ahorro y quitar a la pensión, el aspecto de acto caritativo de la administración, reestructuró un sistema en virtud del cual el propio trabajador con ayuda del Estado, contribuiría a la formación del fondo sobre el cuál gravitaría el otorgamiento de las pensiones. En 1946 se expidió la Ley del 5 de marzo cuya vigencia fue suspendida por el propio Legislador, no llegando a aplicarse sino a los trabajadores del Magisterio, y por analogía jurídica de derecho, a los veteranos de la Revolución.

Como en la elaboración de la Ley de 1946 no fue precedido de los estudios técnicos pertinentes, pues omitió el cálculo actuarial indispensable para determinar el costo del servicio y no pudo además utilizarse caso alguno de probabilidades e incapacitación por muerte de trabajador o supervivencia de los adeudos de éste, el Ejecutivo Federal no estuvo en posibilidad de apreciar según lo disponía el artículo 11 transitorio de dicha Ley, según la cuantía de las diversas erogaciones y por lo tanto las responsabilidades del Erario.

A través de la historia Mexicana, los pueblos han luchado por mantener, la seguridad de la patria, en el devenir de nuestras generaciones, ha sido preocupación del hombre, elaborar estructuras, programas y planes, que le permitan estar en proceso continuo hacia el progreso, la estabilidad y el bienestar en los diversos aspectos de su vida.

Refiriéndonos a el autor Miguel García Cruz, expone que es postulado de los partidos políticos que estructuraron la revolución Mexicana, tales como:

Partido Liberal Mexicano

Partido Democrático

Partido Antirreeleccionista y Constitucional Progresista

## Revolución constitucionalista

### Casa del Obrero Mundial

### Soberana Convención Nacional Revolucionaria

Haciendo aparecer como pionero de la Seguridad Social a Ricardo Flores Magón, Fco. I Madero, Venustiano Carranza, Alvaro Obregón, apuntando que fueron los que sustentaron a través de sus ideologías y estructuras, las bases de los primero antecedentes que tuvimos en México, respecto de los derechos de los trabajadores a percibir pensiones por concepto de riesgo de trabajo y de vejez, indica además el autor antes mencionado que en la época de la Revolución Mexicana, surgen simultáneamente el derecho del Trabajo, la asistencia, la Prevención General y los Seguros Sociales.

“El Partido Liberal Mexicano publicó el 1 de julio de 1906, su programa y manifiesto político, pidiendo en el punto 27, entre otros asuntos vitales, se reforme la Constitución en el sentido de establecer: “La indemnización por accidente y la pensión a obreros que hayan agotado sus energías en el trabajo”.

#### *d) La jubilación en otras legislaciones*

La jubilación se encuentra reglamentada en México en diversos Regímenes, Estatutos, Leyes y Reglamentos que se aplican a ciertos sectores de trabajadores en las diferen-

tes empresas que existen en nuestro país, pero no abarca a todos los trabajadores en general. La jubilación es aplicada solamente a aquellos trabajadores que reúnen ciertos requisitos o características que se encuentran plasmadas en los diversos reglamentos que regulan la prestación que como pensión de jubilación se otorga a determinado grupo de trabajadores, a continuación haré una síntesis de las diversas reglamentaciones en donde se regula la jubilación y al efecto comentaremos lo siguiente:

“Constitución Política de los Estados Unidos dentro de los diversos preceptos Mexicanos contenidos en nuestra máxima ley, se encuentra uno de vital importancia en lo referente a seguridad social y me refiero específicamente al artículo 123 apartado B fracción XI, inciso a), que otorga y concede el beneficio de la jubilación para los trabajadores al servicio del Estado, dicho beneficio que se concede, entre otros que se contempla en la fracción antes citada, es regulado y reglamentado en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores al servicio del Estado y en donde a su vez se reglamenta la jubilación para los trabajadores que laboran para el mismo Estado”.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado.

En las disposiciones contenidas dentro de la Ley del ISSSTE, por lo que a la jubilación se refiere, se especifica en el artículo 60 de la citada ley y que a la letra dice:

"Artículo 60 tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con treinta años o más de servicios y los trabajadores con veintiocho años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad, no siendo aplicables a éstas los dos últimos porcentajes de la tabla del artículo 63.

La pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al ciento por ciento del sueldo que se define en el artículo 64 y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese disfrutado del último sueldo antes de causar baja".<sup>7</sup>

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. En materia de prestaciones sociales contempladas en la Ley Burocrática, por lo que a la jubilación se refiere, como lo señalamos en renglones arriba, la prestación de la jubilación se encuentra regulada en la Ley del ISSSTE, y solo se apunta en la Legislación Federal del Trabajo en su

---

7 Leyes y Códigos de México, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores al servicio del Estado, Editorial Porrúa, 1991, p. 640.

## **Título Segundo, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los titulares.**

"... Artículo 43. Son obligaciones de los titulares a que se refiere al artículo 1 de esta ley: ... VI Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

... c) jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte."

**Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.**

Otro Instituto que existe en México y que contempla éste tipo de prestación, como lo es la jubilación es el Instituto de las Fuerzas Armadas Mexicanas, y en donde las personas que dependen de dicho Instituto no son consideradas ni protegidas por la Ley de los trabajadores al servicio del Estado, sino que se rigen por la suya propia y por lo tanto existen diferencias en el plan de jubilaciones y pensiones que cada una de ellas brinda a sus trabajadores.

Así como están protegidos los trabajadores que se reglamentan en la Ley de la Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, también se encuentran protegidos los policías, los bomberos y los de tránsito por su propio

reglamento y que no se encuentran reguladas por el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, ni por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado; son tres formas distintas que existen en nuestro país donde se contempla la jubilación y cada una de ellas con sus propias características.

*Ley del Trabajo del Servicio Público de banca y Crédito.*

Esta Ley es completamente autónoma e independiente de la Ley del ISSSTE o de la Ley Federal del Trabajo, ley que regula a los trabajadores bancarios, estadísticamente hablando, concede a sus empleados en lo referente a la seguridad social, las prestaciones más altas del país, y por lo que respecta a la jubilación, los empleados de la Banca independientemente de los beneficios que gozan y los cuales se encuentran reglamentados en la Ley del Seguro Social, (en los términos del convenio de subrogación de servicios), tienen derecho a recibir de las instituciones, pensiones vitalicias por retiro, que son complementarias a la de vejez o cesantía en edad avanzada que en su caso, las concede el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por otro lado se debe de mencionar y hacer referencia a las jubilaciones que se dan por organismos descentralizados, y que desde mi punto de vista, consideramos que, igual que los empleados bancarios y los organismos descentralizados, son de las más altas que existen en la actualidad en nuestro país, como por ejemplo las de los electricista, petroleros, telefonistas, ferrocarriles, etc.,

**desde luego cada uno de estos organismos conceden la jubilación, de acuerdo con sus propias normas establecidas en su contrato colectivo de trabajo que los rige.**

## CAPITULO II

### *a) La estabilidad de los trabajadores en las empresas*

Al abordar el tema de la estabilidad del trabajador en la empresa, es hablar de uno de los derechos fundamentales del cuál debería de disfrutar todo trabajador al iniciar una relación de trabajo, la cuál una vez establecida, se consolida y sólo puede disolverse cuando uno de los sujetos de la misma, incurren en alguna de las causales de rescisión señaladas en la ley de trabajo, excepcionalmente por causas ajenas a dichos sujetos de la relación, que también y en forma expresa consigna la ley laboral o por la voluntad o determinación del trabajador, es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista una causa legal específica que justifique su despido.

En la actualidad y en todos los países la falta de estabilidad en el empleo implica la falta de ingresos para

subsistir el trabajador y su familia, obstaculizando también el buen desarrollo de cualquier economía nacional. Por lo cual se han realizado en el transcurso del tiempo las medidas legislativas, para evitar todo abuso patronal que tenga por objeto privar al asalariado de su fuente de ingresos, superándose así la etapa de la fijación unilateral de la condiciones de trabajo y el régimen de pretendida autonomía de voluntad.

Entre las metas que se pretenden lograr con la duración indefinida de las relaciones de trabajo, es la posibilidad de obtener una fuente segura de ingresos, con todas sus consecuencias inherentes: como la posibilidad de ascenso, la mejoría de condiciones y los beneficios de la previsión social, metas que al aplicarse deberán ir siempre tratando de equilibrar los intereses de las partes.

En la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del primero de mayo de 1970, en el título segundo, capítulo segundo (Duración de las Relaciones de Trabajo), determinan con claridad la naturaleza de la relación laboral.

El artículo 35 establece: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

"El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico de las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen

la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio..."<sup>8</sup>

La anterior consideración la corrobora el artículo 39 de la ley antes mencionada, "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

Para Mario de la Cueva, "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."<sup>9</sup>

La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él. Por disposición del artículo quinto constitucional, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; es un deber

---

8 Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. Reformada. Editorial Porrúa, S.A. México, p. 32.

9 De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1978, p. 219.

para el patrón, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas en la ley.

“La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez, son muchas y muy hermosas las consecuencias que encausan la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podrían constituirse el derecho del trabajo nuevo; la certeza del futuro dignifica al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su consecuencia ética y con el interés de su familia. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: La estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro.”<sup>10</sup>

Por su parte Néstor De Buen opina, “La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es

---

10 Op. cit, p. 219.

indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello, si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural."<sup>11</sup>

Así mismo, el autor antes citado señala:

a).- Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.

b).- Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinados y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas (artículo 38).

c).- La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

---

11 De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, T. I, Editorial Porrúa, S.A. México, 1976, p. 547

d).- Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada, de lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

e).- Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad que marca la ley.

En virtud de lo anterior se concluye que la estabilidad en el empleo es, actualmente en México un derecho relativo de los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, aún cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón".<sup>12</sup>

La idea de la estabilidad en el empleo se funda en el artículo 123 constitucional, fracciones XXI y XXII que establecen:

"XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será

---

12 De Buen Lozano, Néstor, op. cit., p. 547.

aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo:"

"XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

"Es la subsistencia de la materia del trabajo lo que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo; de manera que en caso de que el patrón despidiera al trabajador, no obstante que subsista la materia del trabajo, el trabajador deberá formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando la prórroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos desde

el despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo, ya que la falta supuesta del trabajo que alegue el patrón implica a su vez un despido injustificado.”<sup>13</sup>

La Ley Federal del Trabajo, reconoce la estabilidad del trabajador en el empleo, es decir, su permanencia o continuidad en el trabajo por él desempeñado, lo que debemos considerar como la seguridad jurídica del trabajador para permanecer en el desempeño de sus labores, siempre que no incurra en alguna causa legal que autorice el despido justificado o rescisión de la relación o contrato de trabajo existente, lo que lógicamente resulta un derecho relativo y no absoluto el tan comentado derecho de permanencia o estabilidad del trabajador en su empleo.

La estabilidad de los trabajadores entra a una etapa crítica en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde interviene la voluntad del patrón. La distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina observando el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación.

“Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad

---

13 Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Op. cit., p. 33.

y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización."<sup>14</sup>

"Es indudable que nuestra legislación de trabajo desde su origen consideró como primordial la celebración del contrato de trabajo por tiempo indefinido, pues limita las contrataciones a plazo fijo o por obra determinada a los casos específicamente señalados o en los que fuere evidente la naturaleza transitoria de la obra materia del contrato."

"Nuestra Ley, además, desde el principio consignó la estabilidad relativa, pues apartándose de los conceptos civilistas que permiten la rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como el arrendamiento, por el simple permiso de cualquiera de las partes, limitó a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo."<sup>15</sup>

---

14 De la Cueva, Mario. Op. cit., p. 221.

15 Guerrero, Euquerio. Manual de derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México 1975, p. 109.

Respecto de la estabilidad en el empleo, el maestro Trueba Urbina, dice que en México debe imperar la estabilidad absoluta y no la estabilidad relativa, al señalar que: "fuera de los casos en que por disposición de la ley el patrón podrá eximirse de reinstalar al trabajador o de cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, el principio Constitucional de estabilidad en el empleo y en la empresa deberá aplicarse rigurosamente, mediante el ejercicio por parte del trabajador de la acción correspondiente, a fin de hacer efectiva la reinstalación del trabajador en los casos de despido arbitrario o injusto.

"Desde que fue publicada la reforma la atacamos de contrarrevolucionaria porque tenía por objeto modificar la estabilidad absoluta de los trabajadores, por una estabilidad relativa, pues no debe olvidarse por ningún motivo que el Derecho Mexicano del Trabajo, en el artículo 123, por primera vez en México y para el mundo, consignó exclusivamente derechos en favor de los trabajadores, y a la luz de la teoría revolucionaria del precepto y de nuestra teoría integral, el derecho del trabajo es exclusivo de los trabajadores y cualquier excepción que lo desviertúe introduce conceptos capitalistas que quedarán modificados frente a la teoría general del precepto constitucional."

"Por supuesto que independientemente de que la Ley reglamentaria no puede introducir excepciones a los principios fundamentales de carácter social del artículo 123,

tales excepciones nacieron heridas de inconstitucionalidad; sin embargo, las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la nueva de 1970 siguen el sentido capitalista de la reforma que algún día será modificada por la fuerza de la clase obrera, para colocar al artículo 123 a la altura revolucionaria que merece."

El tema de la estabilidad del trabajador en la empresa, aplicado al tema que en esta tesis nos ocupa del derecho del trabajador a adquirir por antigüedad en su trabajo el pago de una pensión por jubilación, es el principio fundamental tanto en la legislación como en la doctrina mexicana para adquirir ese derecho.

La estabilidad en el trabajo en mi opinión, es la medida que corresponde a la piedra angular de lo que se puede considerar la seguridad jurídica de todo trabajador para adquirir por su antigüedad en la empresa el pago de una pensión jubilatoria.

Todos los trabajadores de cualquier país en el uso y goce de sus derechos laborales fundamentales, deben ser llevados hasta sus consecuencias últimas, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección en la estabilidad en el empleo y que el derecho les confiere, para retirarse a un descanso digno al finalizar su vida laboral.

Es esencial, que los lineamientos de la legislación laboral, sus principios más generales y sus bases más

profundas, estén comprendidas en un sistema uniforme común a todos los trabajadores en relación a la estabilidad en el empleo.

*b) La jubilación como derecho social del trabajador*

A través de la historia se nos ha dicho y consta, que el hombre se va trazando objetivos y metas para alcanzar así la libertad que le corresponde como miembro de la especie humana y dentro de la sociedad en que nos desarrollamos. Esta lucha del hombre por alcanzar los objetivos que se plantea como son libertad, dignidad personal y social va quedando plasmada en las transformaciones y acontecimientos políticos sociales y económicos que van transformando la idiosincracia y la política de los pueblos, naciendo así en la vida social la necesidad vital de conquistar y asegurar un mínimo de bienestar que dignifique a la persona humana que trabaja, más aún cuando ésta llega a una edad tal que ya no le permite seguir laborando y que pueda seguir disfrutando de un bienestar económico que le permita concluir su vida con la dignidad que le corresponde, más aún si a través de lo largo de su existencia le dedicó los mismos años de su vida al servicio de una empresa.

Ya hemos hablado que con el transcurso del tiempo de un trabajador prestando sus servicios a una empresa, se va generando el derecho de antigüedad, o sea que al llegar a una edad avanzada el trabajador va creando el derecho social de ser jubilado.

La jubilación se debe traducir como una Institución Jurídica de Derecho Laboral, que brota de la vida social como una aspiración justa para cada individuo y como una necesidad de que el hombre al llegar a cierta edad ya no le permita seguir laborando, continúe disfrutando de un bienestar económico que le permita concluir su vida con la dignidad que le corresponde.

Lo antes manifestado surge en todas las sociedades de cualquier nación y debería ser tomada más en cuenta en el Derecho del trabajo y ser una preocupación más de la seguridad social en su finalidad de proteger a la clase trabajadora, preocupación mayor deberá ser la clase trabajadora que llega a la ancianidad y que con el correr del tiempo le sea retribuido por sus largos años dedicados a una sola jornada el pago económico de una gratificación vitalicia.

Al hablar de la jubilación como un derecho social del trabajador conlleva a la idea fundamental de establecer sistemas y planes de seguridad para los ancianos.

La protección social obligatoria que se le debe dar a una persona trabajadora con desgaste físico y mental que ha llegado a una edad avanzada y la cual debe ser otorgada por las empresas, mediante pensiones de jubilación que deberá de otorgar a sus trabajadores en futuros retiros y que en algunas empresas se encuentra estipulado en diversos contratos colectivos de trabajo, debería también ser plasmada como obligación jurídica dentro de la Ley

Federal de Trabajo, o como una garantía social, dentro de la constitución Política, en virtud de que en México y a pesar de que existen tanto en la Ley del ISSSTE, Ley del IMSS, etc. y algunos contratos colectivos de trabajo, para ciertos sectores de trabajadores, el derecho de disfrutar de ciertas pensiones, la pensión de la jubilación, no se encuentra aún contemplada como un derecho social y legal al cual debería de recibir toda la clase de trabajadores en su generalidad y no dejar al margen a la clase trabajadora comprendida en el apartado A del artículo 123 Constitucional.

*c) Punto de vista de la doctrina mexicana*

El estudio de la jubilación, no ha sido definida de manera uniforme, por nuestra doctrina mexicana, su estudio se hace con el objeto de tratar de incorporarla en todos los sectores de la clase trabajadora, toda vez que su aplicación generalizada implicaría una parte fundamental de la seguridad social.

Al respecto Roberto Muñoz Ramón dice que la "... La jubilación es el derecho de los trabajadores de recibir una pensión vitalicia después de la disolución de su relación de trabajo por razón de la edad avanzada, largo tiempo de prestar los servicios o incapacidad para seguirlos prestando.

La Jubilación obedece al principio de vitalidad en su manifestación que hemos expresado en el campo de la

política jurídica laboral con la fórmula siguiente: ... disponer los procedimientos necesarios para subvenir la subsistencia del trabajador cuando sea incapaz de sostenerse a si mismo y a su familia...

La jubilación la podemos clasificar en dos especies. legal cuando la ley es quien la instituye y convencional cuando las partes la establecen contractualmente.

En nuestra Ley Federal del Trabajo no se encuentra instituida la jubilación por lo que no existe en su manifestación de legal; pero en los contratos colectivos de trabajo, especialmente en empresas con gran poderío económico, como en Ferrocarriles Nacionales de México, Petróleos Mexicanos y Teléfonos de México, se ha establecido convencionalmente.<sup>16</sup>

De los anteriores conceptos expresados, podemos apuntar, como claramente lo manifiesta el autor citado, que la prestación de la jubilación, sólo se encuentra incluida en diversos contratos colectivos de trabajo, de grandes empresas, y que al no ser regulada, en nuestra Ley Federal de Trabajo, ni en nuestra constitución, trae como consecuencia que un gran número de trabajadores, se encuentren al margen de la seguridad social, tan

---

16 Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, 1983 p. 435.

comentada en nuestro país y muchos países del mundo, pero que la actualidad se puede observar, que no existe aún, los programas sociales específicos sobre jubilación ni las reglamentaciones jurídicas necesarias que puedan ser plasmadas de manera eficaz y para regular al sector laboral.

... La jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino en los contratos Colectivos, debe estarse estrictamente por fijar el monto de la pensión correspondiente, a lo que estipulan dichos contratos. En este orden de ideas si la cláusula 195 del Contrato Colectivo de Trabajo entre el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros y Ferrocarril del Pacífico, regula estableciendo topes máximo y mínimo en lo relativo al monto de la pensión jubilatoria, resulta claro que la responsable procedió correctamente al aplicarla, administrándola con los diversos 196 y 197 del mismo contrato, puesto que dicha cláusula aún limitando a los anteriores, regula un beneficio que la ley no concede, por lo que debe surtir plenamente sus efectos... A.D. 2718/1976 Antonio Saucedo Ibarra, agosto 24 de 1977. A.D. 2023/81 Manuel Ramón Bustamante y otros, 5 de octubre de 1981.

José Dávalos, respecto de la tesis anterior citada y en relación a la jubilación dice: "Esta figura laboral es una conquista de los trabajadores, lograda a través de la contratación colectiva; no está contemplada en la Ley, y por lo mismo las bases para fijarla deben buscarse en las

cláusulas contempladas en los contratos colectivos de trabajo. Siendo la jubilación una Institución de vital importancia en la actualidad, no es comprensible que aún no se encuentre establecida en la Legislación Laboral Mexicana. Sólo algunos destellos aparecen en el capítulo de trabajos especiales de los ferrocarrileros (artículo 249) y en algunos contratos colectivos de diversas empresas y esperando que muy pronto, gracias a los progresos del derecho del trabajo, podamos ver consagrado este beneficio para todos los trabajadores, sin discriminaciones indígenas".<sup>17</sup>

Existen débiles intentos que tienden a establecer la jubilación como una Institución de beneficio de todos los trabajadores. La fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, apartado A establece que: ... Es de utilidad pública la Ley al Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros actores sociales y de sus familiares...

Por esto es un apuntamiento de la seguridad social que no satisface las grandes necesidades de las masas

---

17 Dávalos, José. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo I, México 1990, p. 174.

trabajadoras. Por otra parte, se hablan en el precepto de los campesinos y de los trabajadores no asalariados o esto ahora parece un sueño. Pero la jubilación representa un beneficio mucho mayor, que habrá de ser frente de un esfuerzo más grande y sostenido de los trabajadores organizados.

Los servidores de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal, bien que mal han alcanzado este beneficio.

Artículo 123, apartado B, fracción XI, La Seguridad Social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

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

Néstor de Buen, al hablar de la jubilación, dice que debe ser entendida ... Como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan una determinada edad. La jubilación es un derecho que forma parte del patrimonio del trabajador.

Un trabajador que está bajo el régimen de seguridad social y goza de una pensión por vejez o cesantía en edad avanzada, generalmente complementa sus ingresos con los pagos que quiere por concepto de la jubilación.

El Derecho a la jubilación no corresponde sólo al trabajador; también puede ejercerlo el patrón, esto es, que cuando un trabajador conforme al contrato colectivo de trabajo llegue a la edad de la jubilación, el patrón podrá jubilarlo sin que exista alguna obligación por parte del propio patrón para que mantenga vigente la relación laboral.<sup>18</sup>

Néstor de Buen plantea el problema de si debe considerarse o no a la jubilación como una causa de terminación de la relación laboral. Después de emitir al respecto algunas resoluciones encontradas, la Corte ha establecido jurisprudencia en el sentido de considerar la jubilación como una causa de terminación de la relación laboral.

"... Jubilación y Prima de Antigüedad. El hecho que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el pacto colectivo, integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que por una parte, el jubilado deja de prestar servicios a la empresa y por la otra ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el pacto colectivo.

---

18 Ibidem, p. 549.

Consecuentemente debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la Ley de la materia, tenían su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso, lo cierto es, que la primera de esas prestaciones es una conquista que los sindicatos han obtenido en los pactos colectivos, en cambio la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para todos los trabajadores, creada bajo el amparo de la Ley Laboral Vigente, la cual es de un orden público, que el artículo 62 fracción VI literalmente preve: "La Prima de Antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda: Amparo directo 2688/76, Ferrocarriles Nacionales de México, 10 septiembre de 1976."

## CAPITULO III

### *a) La naturaleza jurídica y social de la jubilación en México*

Por naturaleza jurídica entendemos el origen de las cosas: su principio, proceso y fin. 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:

**Jubilación, monto de la, el derecho que se cuantifique correctamente, es imprescriptible.**- La jubilación constituye la obligación que merced a lo estipulado en un contrato adquieren los patrones para seguir satisfaciendo sus salarios a los trabajadores que les han servido durante los lapsos que se estipulen en tales contratos salarios que deben entenderse como una compensación por el desgaste orgá-

nico 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 percibir las; y a su vez los patrones adquieren las obligaciones de cubrirlas; 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 aún no se hubiesen vencido, pueden ser motivo de acción por parte del trabajador.

Sexta Epoca, Quinta Parte: Vol. CXX, p. 21. A.D.-3677/66.-  
Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad a 4 votos.<sup>19</sup>

---

19 Ibidem p. 131.

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 vitalicia es: Un contrato aleatorio por el cual el deudor se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida de una o más personas determinadas, mediante la entrega de una cantidad de dinero o de una cosa mueble o raíz estimadas, cuyo dominio se le transfiere desde luego<sup>20</sup>

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 aquella o de aquellas personas sobre cuya vida se otorga, o a favor de otra u otras personas destinadas.<sup>21</sup>

---

20 Código Civil para el Distrito Federal, Quincuagésima Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A.

21 Sánchez Medel, Ramón. De los Contratos Civiles, Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A. p. 438.

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:

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 los 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 o 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 transfiere 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...”<sup>22</sup>

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,

---

22 Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

a juicio del juez exceda de la cantidad que sea necesaria para cubrir aquellos y según las circunstancias de la persona, según dispone el artículo 2774 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, mismo 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, aún 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.

Ahora bien, cuáles son los presupuestos necesarios para 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 servicio 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 material.

La tesis jurisprudencial apegada al caso es la siguiente.

Pensión 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, resuelto el 2 de mayo de 1963. Unanimidad de 4 votos. Cuarta Sala.<sup>23</sup>

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.

---

23 Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985. Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 130.

Jubilación. Tiempo efectivo de servicios para la.- Si un contrato colectivo estipula que los trabajadores incapacitados para continuar en servicio a causa de enfermedades no profesionales que tenga cierto número de años de servicios efectivos, tendrán derecho a la jubilación, es indudable 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.<sup>24</sup>

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 o 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.

---

24 Ibidem p. 131.

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

Jubilación, requiere la prestación 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.<sup>25</sup>

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 equis de años, el trabajador ha contribuido al fondo de jubilaciones mediante la cuota que cubre al sindicato,

---

25 Ibidem p. 137.

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.

**Jubilación.-** 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 reinstalársele voluntariamente por la propia empresa "con todo su derecho", la destitución de que había sido objeto no puede invocarse como causa para negarle la jubilación 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.- 7905/1969.- Luis Olivares Gutiérrez.- Resuelto el 1ro. de marzo de 1962. Cuarta Sala Informe 1962. p. 13.<sup>26</sup>

---

26 Ibidem p. 127.

De todo lo anteriormente expuesto, podemos resumir que los presupuestos necesarios para la jubilación son: Una relación de trabajo, un contrato colectivo en que consiste 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 especificada también del contrato colectivo que el patrón debe cubrir al jubilado.

Por último deseo señalar que casi al concluir el presente trabajo de tesis, fue resuelta la contradicción de tesis entre varios Tribunales Colegiados por la Suprema Corte de Justicia formándose con ello la tesis 74/91, criterio que sin duda alguna será de gran trascendencia jurídica para las jubilaciones, cuando menos por lo que hace a los trabajadores del IMSS, en su doble carácter de asegurados y trabajadores del instituto referido. De ahí la gran importancia de comentarla aunque sea brevemente en esta tesis.

No obstante que en la referida tesis, se establece que no se desconoce la distinta naturaleza jurídica entre las pensiones legales del IMSS y el carácter que al reconocerse la integración de la pensión legal de vejez, cesantía o invalidez a la de jubilación, se robustece esta última prevaleciendo con ello las de naturaleza contractual frente

a las prestaciones de origen legal a continuación se transcriben los rasgos más importantes de esta tesis:

“Diversos Tribunales Colegiados se han pronunciado en torno a un mismo tema y han llegado a conclusiones opuestas, pues mientras el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito sostiene que si el Instituto Mexicano del Seguro Social otorga a alguno de sus trabajadores la jubilación prevista en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, que forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo, queda relevado de concederlo cualesquiera de las previstas en la Ley del Seguro Social; por su lado, los Tribunales colegiados, Séptimo del Primer Circuito en Materia de Trabajo y Primero del Séptimo Circuito, tienen el criterio de que el otorgamiento de una pensión jubilatoria por parte del Seguro Social, no exonera de conceder, posteriormente, la pensión por cesantía en edad avanzada prevista en la Ley del Seguro Social, en virtud de que son de naturaleza jurídica diversa y no se excluyen.

En estos términos queda configurada la contradicción de tesis.

Cuarto.- Esta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que, debe prevalecer la tesis del Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. Ha sido criterio de esta Cuarta Sala, que la jubilación es una prestación exclusivamente contractual que no está regida por el artículo 123 Constitucional; por ello su integración y monto no deben buscarse en la Ley,

sino en las determinaciones o cláusulas relativas de esos contratos. Lo anterior ha sido sostenido en las tesis de jurisprudencia números 1042 y 1043 que aparecen a fojas 1676 y 1677 del volumen IV, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1988, segunda parte, Salas y Tesis Comunes, y que son del tenor literal siguiente:

“Jubilación es un derecho extralegal.- La jubilación es una prestación exclusivamente contractual que no está regida por el artículo 123 Constitucional, por cuyo motivo, su otorgamiento y fijación en una determinada cantidad, es de origen contractual y por ello la fijación de su monto debe regirse por lo que estipula 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.”

“Jubilación integración de la pensión.- La jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino en algunos de los actos colectivos de trabajo; consecuentemente, las bases para fijar la pensión no deban buscarse en la Ley sino en las determinaciones o cláusulas relativas de estos contratos”.

En ese orden de ideas, se puede pactar válidamente en los contratos colectivos de trabajo, sin lesionar derecho alguno de los trabajadores, que la jubilación se integre con el monto de otras prestaciones. Además debe apun-

tarse que, las prestaciones legales pueden ser incorporadas para computar el monto de la jubilación, siempre y cuando éstas hayan sido superadas por las contractuales, esto es, cuando una prestación contractual otorgue mayores beneficios que las conferidas por la Ley.

En el caso del estudio, en el artículo 9 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, que forma parte del contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, se percató lo siguiente:

"Art. 9.- Al trabajador con 30 años de servicios al Instituto sin límite de edad que desee su jubilación, le será otorgada ésta con cuantía máxima fijada en la Tabla "A" del artículo 4o. del presente régimen"

"El monto mensual de la jubilación se integrará con el importe que resulte de la pensión de vejez, sin el requisito de edad, incluyendo asignaciones familiares y/o ayudas asistenciales, conforme a la Ley del Seguro Social y el complemento de acuerdo al presente régimen hasta alcanzar el tope máximo que fija la Tabla "A" del artículo 40. del propio Régimen de Jubilaciones y Pensiones".

"La jubilación por años de servicio, comprende respecto de los trabajadores, su doble carácter de asegurado y trabajador del Instituto."

De lo antes expuesto se desprende, en primer lugar, que la pensión por jubilación que otorga el Instituto a sus trabajadores, se integra con el importe de la pensión de vejez, más ayudas asistenciales y asignaciones familiares, de lo que resulta que si el Instituto Mexicano del Seguro Social cubre a un trabajador, en los términos de dicha cláusula contractual la pensión por jubilación. Le esta otorgando con ella, también la vejez, al quedar integrada en la jubilación, sin que por ello se desconozca la distinta naturaleza jurídica de dichas prestaciones, por ser la jubilación una prestación extralegal, y legal la de vejez.

Es importante mencionar, que el artículo 175, fracción I, de la Ley del Seguro Social dispone que existe incompatibilidad en el disfrute de las pensiones de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, por lo que, al recibir una de éstas se excluye a las otras; es por eso, que el segundo párrafo del artículo 9 del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, al integrar la pensión de vejez en la jubilación excluye a los de invalidez y cesantía en edad avanzada.

Ahora bien, dichas prestaciones fueron incorporadas y superadas contractualmente, en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones que forma parte del contrato colectivo de trabajo que opera en dicho Instituto, como se desprende de las siguientes cláusulas:

“Artículo 1o.- El Régimen de jubilaciones y Pensiones para los Trabajadores del Instituto es un Estatuto que

crea una protección más amplia y que complementa el plan de pensiones determinado por la Ley del Seguro Social, en los seguros de invalidez, vejez, edad avanzada y muerte y en el de riesgos de trabajo."

"Artículo 4o.- Las cuantías de las jubilaciones y pensiones, se determinan con base en los factores siguientes:

a) Los años de servicios prestados por el trabajador del Instituto.

b) El último salario que el trabajador disfrutaba al momento de la jubilación o pensión, integrado como lo señala el artículo 5o. de este Régimen."

En efecto, como se puede ver, las pensiones de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada que prevén en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones son superiores a las que en ese rubro considera la Ley del Seguro Social, para todos los trabajadores en General, ya que, mientras la Ley del Seguro Social, en su artículo 167, estipula que la cuantía de las pensiones se fija tomando en cuenta el salario diario de las últimas doscientas cincuenta semanas de cotización, el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, se cambia como lo estipula su artículo 1o., toma en cuenta el último salario percibido por el empleado.

Por otro lado, al incorporar la pensión de vejez en la jubilación que otorga al Instituto a sus trabajadores, se evidencia un beneficio superior para éstos, lo que queda

de manifiesto si se toma en cuenta que, de conformidad con el artículo 9o. del mencionado Régimen, se integra con el importe que resulte de la pensión de vejez, eliminando el requisito de la edad.

Es importante hacer mención que lo antes expuesto, es posible pactarlo dada la relación especial que el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene con sus trabajadores, pues esto reúne para con aquéllos la calidad de patrón y prestador del servicio público de seguridad social, por lo que en el contrato colectivo legalmente se puede convenir, que las prestaciones que se otorguen comprenderán ese doble carácter, como se preve en el párrafo segundo del numeral 1, del Régimen de Jubilación y Pensiones que dice:

“Las jubilaciones o pensiones que se otorguen conforme al presente régimen comprenden, respecto de los trabajadores, su doble carácter de asegurado y de trabajador del Instituto”, afirmación que se repite en el párrafo segundo del artículo 9o. que a la letra dice: “La jubilación por años de servicios, comprende respecto de los trabajadores, su doble carácter de asegurado y de trabajador del Instituto.

No cabe duda una interpretación diferente de lo anterior, dado que lógica y jurídicamente no tendría razón de ser el contenido del artículo 9o. párrafo segundo, a que se alude, toda vez que los trabajadores, por el sólo hecho de ser asegurados, no tienen derecho a una pensión

jubilatoria por años de servicio, pues no se contempla ese beneficio en la Ley del Seguro Social, y si se pactó que los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social, reciban el beneficio en su doble carácter de trabajadores y asegurados, fue su voluntad, manifestada a través del Contrato Colectivo, al recibir a cambio de las prestaciones previstas en la Ley del Seguro Social, otras más elevadas convenidas en el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, por lo que, si se reciben las pensiones de vejez o de cesantía en edad avanzada previstas en éste, no tiene derecho además, para pedir posteriormente el otorgamiento de las contempladas en la Ley del Seguro Social, ya que la prestación contractual se otorga a dichos trabajadores tanto en su carácter de asegurados como en el de trabajadores.

De lo antes expuesto y de acuerdo con el artículo 9o. del Régimen de Jubilaciones y Pensiones que forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo que opera en el Instituto Mexicano del Seguro Social, la pensión por jubilación se integra con el importe que resulte de la pensión de vejez, de lo que resulta que si el Instituto cubre a un trabajador en los términos de dicha cláusula contractual la pensión por jubilación, queda relevado del pago de las pensiones por vejez, cesantía en edad avanzada e invalidez, ya que éstas quedan comprendidas en la jubilación, sin que por ello se desconozca la distinta naturaleza jurídica en dichas

prestaciones, dado que por ser la jubilación una prestación extralegal, se puede pactar válidamente el contenido de las mismas estableciendo las bases para integrarla.

En las relatadas condiciones, resulta correcto el criterio del Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo, del Tercer Circuito al sostener que no coexiste el derecho de los trabajadores jubilados del Instituto Mexicano del Seguro Social a obtener las pensiones de vejez, cesantía en edad avanzada o invalidez.

De acuerdo con la anterior exposición, debe prevalecer el criterio sostenido por el Tribunal Colegiado citado, a resolver el amparo directo 245/91, conforme a la siguiente tesis:

Seguro social, jubilación de trabajadores al servicio del, no coexiste su derecho a las pensiones de vejez, de cesantía en edad avanzada o invalidez.- De conformidad con el artículo 9o. del Régimen de Jubilación y Pensiones que forma parte del Contrato Colectivo que opera en el Instituto Mexicano del Seguro Social la pensión por jubilación se integra con el importe que resulte de la pensión de vejez, de lo que resulta que si el Instituto cubre a un trabajador en los términos de dicha cláusula contractual la pensión por jubilación, queda relevado del pago de las pensiones por vejez, cesantía en edad avanzada e invalidez, ya que éstas quedan comprendidas en la jubilación, sin que por ello se desconozca la distinta naturaleza jurídica de dichas prestaciones, dado que por ser la

jubilación una prestación extralegal, se puede pactar rápidamente el contenido de la misma, estableciendo las bases para integrarla.

b) La problemática de la aplicación del régimen jurídico de la jubilación en México

Es importante señalar que la jubilación es indefectiblemente un estado de necesidad latente en el espíritu de la clase trabajadora de nuestra sociedad, toda vez que carente dicha clase de un medio apropiado para su seguridad económica en la edad de vejez y frente a la incertidumbre de medios de subsistencia ante el transcurso del tiempo que ha mermado las energías de que dispone una persona para producir, la jubilación viene a ser una necesidad de suma importancia, ya que de no cubrirse puede traer como consecuencia la muerte del trabajador o el arrojarse a la indigencia. Para que no suceda lo anterior, en algunos países del mundo se ha establecido un límite de edad, que llaman algunos edad de retiro.

“Algunos programas señalan el retiro de los trabajadores no solo a la edad de los 60 años, sino lo permiten a los 55 años. Un número considerable de programas permite el retiro antes de llegar a la edad normal, en el caso de los trabajadores incapacitados en forma total y permanente. Otros permiten el retiro del trabajador a una edad menos avanzada, pero con el pago de una pensión redu-

cida, los hay que permiten el retiro después de 25 o 30 años de servicios”<sup>27</sup>

Por lo que respecta al retiro de sus labores de una persona incapacitada, ese retiro es distinto a la jubilación, por lo que, y aunque algunas veces los funden en una sola, no debe confundirse la una con la otra, puesto que mientras una si está Constitucionalmente contemplada, como es el proteger al trabajador en caso de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, sufridas con motivo o en ejercicio de su profesión o trabajo, y del cual los trabajadores que lo sufran, reciben de sus patronos indemnizaciones correspondientes, según que haya tenido como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen.

Ahora bien, y en virtud de que en algunos casos de jubilación se concede a los 55 años de edad y equis número de años de servicios, o bien determinados años laborados sin importar la edad que se tenga, como lo establecen los diferentes Contratos Colectivos de trabajo, en donde se plasmen ambas formas de jubilación a sus trabajadores, y que a pesar de que no existe ley alguna

---

27 C. Willson Ranale. El Contrato Colectivo de Trabajo (su negociación, principios y prácticas). Estados Unidos, 1958, p. 401.

que determine las bases para obtener la jubilación, ésta se ha logrado por medio de los Sindicatos de cada uno de los organismos en donde rigen los diversos Contratos Colectivos de Trabajo que los contempla.

En casi todos los casos el trabajador adquiere el derecho de jubilación únicamente después de satisfacer ciertos requisitos, años de servicios, además de la edad.

En la mayoría de los países se ha observado en que la edad de retiro debe ser obligatoria basándose en dos principios fundamentales;

El primero es que se ha pensado que a cierta edad el trabajador ya no esta facultado para desempeñar sus labores en forma regular y en muchos casos ni siguiera en forma deficiente, esa cierta edad se ha fijado haciendo un promedio lógico y matemático ya que es imposible particularizar.

El otro principio, es que se ha considerado que después de determinados años de servicio, el individuo ha adquirido el derecho a la jubilación.

Para mayor ilustración, se citan la edad de retiro obligatorio en diferentes países, así pues tenemos que son:

Alemania	65 años
Australia	65 años

<b>Bélgica</b>	65 años para los hombre y 60 años para la mujer.
<b>Checoslovaquia</b>	65 años para los obreros y para los empleados públicos; 60 años para los mineros si han cubierto cotizaciones por un período superior a 15 años o 55 años si han aportado cotizaciones durante más de 30 años.
<b>España</b>	65 años
<b>Francia</b>	65 años
<b>La Gran Bretaña</b>	65 años
<b>Grecia</b>	60 años
<b>Italia</b>	65 o 60 años si han coti- zado durante 40 años.
<b>Polonia</b>	65 años

**Holanda**

**65 años**

**México**

De acuerdo con el art. 60 de la Ley del ISSSTE, se jubila a los trabajadores con 30 años o más de servicio e igual tiempo de contribución al Instituto.

Para pensión de vejez (art. 61 Ley del ISSSTE) 55 años de edad y 15 años de servicios mínimo e igual tiempo de cotización al Instituto.

En el IMSS para otorgar la pensión de vejez, se requiere que se cumplan 65 años de edad y 500 cotizaciones semanales reconocidas.

Por lo que respecta a nuestro país, y como ya hemos visto en capítulos anteriores, en México, cierto sector de trabajadores gozan de este derecho, y son los empleados al servicio del Estado, quedando la gran mayoría de los trabajadores relegados al beneficio de la jubilación, por una razón que es la de no estar tutelados por la Ley reglamentaria del apartado "B" al artículo 123 Constitucional y si por el otro apartado, o se al "A", en donde no existe la jubilación, razón por lo que en este trabajo se trata de analizar el problema de la apreciación del régimen jurídico de la jubilación en México, y se propone anexar dicha prestación y así a esa gran mayoría de trabajadores tal derecho de que ha carecido la clase trabajadora de empresas particulares.

*c) Procedimiento para obtener la jubilación en nuestro país*

Desde el punto de vista de la legislación nacional, el concepto de jubilación, solo es mencionado marginalmente por las leyes propiamente laborales, ocupándose del mismo las leyes en materia de seguridad social, particularmente la Ley del Seguro Social para los trabajadores sujetos al artículo 123 apartado "A" de la Constitución (en general) y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), para los trabajadores sujetos del apartado "B" del mismo precepto Constitucional (en general).

Si el concepto de jubilación se enfoca específicamente al ámbito de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTS.E) que remite (art. 110) a la Ley del ISSSTE, podría afirmarse que la jubilación es el derecho que tiene el trabajador(a) a recibir una pensión periódica y vitalicia de parte del ISSSTE (quien se subroga esta obligación originariamente del patrón), equivalente al 100% del "sueldo básico", promedio disfrutado en el año inmediato anterior a la fecha de "baja", cuando ha laborado 30 años (los hombres) o 28 años (las mujeres) e igual tiempo de cotización al propio ISSSTE, cualquiera que sea su edad.

En el caso de la Ley del Seguro Social, en cambio, las pensiones, siempre se calculan sobre el salario de cotización promedio de las últimas 250 semanas (art. 167), alcanzándose hipotéticamente el 100% hasta las 3,204 semanas (61 años aproximadamente) de servicios y exigiéndose siempre una edad mínima de 65 años (ya que la de 60 implica una reducción al porcentaje aplicable a los 65 años de edad, según se desprende de los artículos 167 a 173 de la L.S.S.).

Entre los diferentes factores para la determinación de las jubilaciones y pensiones, como claramente lo apunta (Cabanellas) y se desprende de las legislaciones citadas, la jubilación o pensión es un derecho correlativo a la concurrencia básicamente de dos factores: el tiempo de servicios y la edad. Sólo se maneja otro factor que es la

"invalidez" o cierto grado de "incapacidad permanente", que impiden al trabajador seguir laborando, como generador (cualquiera de ellos incompatibles entre si) de una pensión o jubilación anticipada.

En el caso de la Ley del Seguro Social, el tiempo mínimo de servicios exigibles (y de cotización) se reduce a 150 semanas (casi tres años) en tanto que en la Ley del ISSSTE, el tiempo de servicios y cotizaciones mínimas se reduce a 15 años, generándose en ambos supuestos legales, el derecho a una pensión proporcional al referido tiempo de servicios.

De lo expuesto, claramente se observa que ni la doctrina, ni la legislación, contemplan como factor de jubilación o pensión anticipada el riesgo potencial o grado de peligrosidad de las actividades del trabajador, sino solo el riesgo realizado y generador además de una invalidez o incapacidad para seguir trabajando normalmente, incluso con independencia de la naturaleza del riesgo, si bien cuando éste es de trabajo, da origen a una pensión de mayor cuantía que si es ordinario.

Entre los efectos del grado de peligrosidad de las actividades en la legislación de seguridad social, es oportuno señalar que la Ley del ISSSTE, prácticamente no establece ningún efecto particular a la posible diversidad en los grados de peligrosidad potencial de las actividades laborales que regula, es decir, que tanto la cuantía de las cotizaciones, como la de las jubilaciones y pensiones es la

misma para todos los asegurados. En cambio la Ley del Seguro Social si regula claramente las diferencias en grados de peligrosidad potencial de las actividades que realizan los sujetos de aseguramiento, pero dichas diferencias no repercuten en los derechos de los trabajadores en general, ni en la determinación de los requisitos y/o de los montos de las jubilaciones y pensiones, en su caso, en particular, sino en la cuantía de las cuotas que corresponde aportar a los patrones, las cuales son más elevadas mientras mayor es la peligrosidad potencial. Al efecto la legislación del Seguro Social establece una clasificación de las empresas en diferentes categoría de grado de riesgo y en función de ella, determina cuantías distintas para las cuotas correspondientes, estableciendo concretamente cinco categorías, tanto en la Ley como en el Reglamento de Clasificación de Empresas en grado de Riesgo.

## CAPITULO IV

### *a) Necesidad de una reforma legislativa en materia de jubilaciones*

En primer término analizemos profundamente porque la necesidad de transformar las pensiones en México y en segundo lugar que ordenamientos jurídicos reformar.

La finalidad de la seguridad social es pagar una prestación adecuada a las exigencias de determinada contingencia y a las necesidades de determinada persona.

Una de estas contingencias más graves es el agotamiento de la capacidad para el trabajo producto de la edad, y del desgaste sufrido durante años de servicios a una fuente de trabajo determinada.

Por esta razón aunque sea de manera breve resulta necesario hacer un repaso teórico del sistema de protec-

ción que supone la seguridad social. En un principio su finalidad primordial fueron las pensiones de jubilación; su campo de actuación se amplió a otras contingencias, sin que por ello perdiere su motivación principal, en la actualidad, la seguridad social cubre tres grandes áreas: a) pensiones, b) asistencia médica, c) desempleo (fundamentalmente en Europa y Estados Unidos). La finalidad de cada uno de estos tipos de apoyo social es distinta, pues las pensiones persiguen el hacer más estables los ingresos a lo largo de la vida y compensar, sobre todo, la etapa de la inactividad que sobreviene al final de aquélla. Las prestaciones de desempleo suponen la cobertura del riesgo de pérdida del puesto de trabajo o cada vez más frecuentemente, la imposibilidad de incorporación al mismo. La asistencia médica representa una prestación que debería estar exclusivamente a cargo del Estado por tratarse de un servicio público, ya que su costo y utilización en el marco de la Seguridad Social es aleatorio.

Ahora nos centraremos en el problema de las jubilaciones, en las que se incluyen por extensión, tanto las de invalidez como las de la cesantía en edad avanzada y vejez. La finalidad de los sistemas de pensiones es distribuir los ingresos durante toda la vida del individuo, recortándolos durante el periodo laboral activo y devolviendo esos fondos una vez finalizado éste. Tal sería teóricamente la función de la seguridad social en este campo, en la práctica la tendencia y aspiración dominante de la seguridad social es proteger a toda la sociedad

incluyendo a los que no han cotizado, es decir su campo de protección no es sólo el trabajo subordinado, esto supone además una redistribución más o menos amplia de la renta a favor de personas que no han cotizado o nunca lo han hecho.

Sin embargo, en nuestro país la seguridad social no ha cumplido íntegramente su cometido. En efecto provocado por los desequilibrios financieros, desempleo, envejecimiento de la población, y sobre todo por el cambio de funcionar del Estado (estado benefactor o providencia a un Estado Neoliberal que implica entre otras cosas la pérdida de su peso social, disminución del gasto social etc.), la seguridad social se encuentra en una profunda crisis estructural, y que se ha traducido desde hace tiempo en una mayor insuficiencia del sistema público de pensiones y pésimos servicios. De ahí que resulten insuficientes para mantener el ya de por sí deteriorado nivel de vida disfrutado durante la época activa, situación que a menudo genera irritación social por parte de nuestros jubilados.

Ante este panorama los sindicatos han buscado afrontar la problemática de las bajas pensiones a través de las siguientes acciones:

a) A través de la insistencia de la necesidad de modificar las leyes de seguridad social para mejorar los métodos de cuantificación de las pensiones así como el momento de las mismas.

b) Utilizando el instrumento de la contratación colectiva para conquistar prestaciones complementarias de carácter privado a las insuficientes pensiones públicas.

¿Por qué este último camino ha sido el de mayor éxito para mejorar las percepciones de los jubilados?

Porque como ya lo sostuvimos en capítulos anteriores al abordar la naturaleza jurídica de la jubilación, esta es una prestación extralegal, no contemplada ni en el apartado A del artículo 123 Constitucional ni en su Ley reglamentaria, por tanto al no tener la naturaleza de una prestación obligatoria para todos los trabajadores, su establecimiento queda condicionado a que se convenga con los patrones en el pacto colectivo. Esto es los sindicatos no han tenido la suficiente fuerza para incidir en el marco legislativo de la seguridad social. Ahora bien debemos reflexionar cuales son las tendencias, modalidades que ha adoptado la jubilación en la amplia gama de contratos colectivos de trabajo que existen en el país, en el acceso de los trabajadores sujetos al apartado A del artículo 123 constitucional, puesto que por lo que hace a los trabajadores regidos por el apartado B, en otro apartado nos ocuparemos de los mismos. Esto nos permitirá ubicar la problemática real y práctica de la jubilación en México y por tanto también aportar soluciones reales y factibles. De ahí que me propuse revisar y estudiar los contratos colectivos de trabajo más relevantes por el número de trabajadores que rigen por la tradición y el peso

de los mismos, por lo que en relación al aspecto de la jubilación puedo afirmar que observe lo siguiente.

1. La prestación de Jubilación solo se encuentra plasmada en un reducido número de contratos colectivos, sobre todo en los de gran envergadura (Comisión Federal de Electricidad, Teléfonos de México, Compañía de Luz, PEMEX, Contratos Ley de la Industria Textil, etc.) por tanto gozan de ella solamente una minoría de trabajadores, no así la mayoría de los trabajadores del País que laboran en la pequeña y mediana empresa.
2. La prestación de jubilación tiene una manifestación predominantemente de naturaleza complementaria a las pensiones públicas que otorga la seguridad social, de ahí que los planes privados concertados entre sindicatos y patrones en los contratos colectivos, operan solo en la mayoría de las veces como complemento adicional a las insuficientes pensiones del régimen estatal, también como renta o cantidad periódica vitalicia. En una minoría de contratos colectivos esta prestación opera, como una prestación reemplazante del salario cuando el trabajador se retira de su empleo, es decir de manera independiente y no complementaria de ninguna de las pensiones públicas del régimen de seguridad social, tal es el caso de los trabajadores de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, PEMEX, etc.

3. Existe una gran heterogeneidad en los planes privados de jubilación, y por tanto una gran diversidad en los instrumentos a través de los cuales se cumplen estos planes: pueden clasificarse en planes individuales y colectivos, dentro de los colectivos pueden distinguirse entre los que se instrumentan a través de una empresa o una asociación, los de empresa pueden ser internos o externos, a su vez estos últimos pueden constituirse asegurando o no los resultados entre los sistemas colectivos, instrumentados a través de una asociación, los más relevantes son los instrumentados a través de las mutualidades de alguna de las ramas de la industria textil, algunos otros encomiendan una Institución Fiduciaria la inversión del patrimonio del plan, teniendo la titularidad de los bienes fideicometidos.

La realidad expuesta justifica la necesidad de reformar la legislación, para consagrar a nivel constitucional el Derecho a la Jubilación para todos los trabajadores mexicanos, como prestación obligatoria y evitar que continúe siendo una prestación para una reducida minoría de trabajadores.

Uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo, entre este principio y de Libertad de trabajo hay una vinculación tan estrecha que a decir de Mario de la Cueva, la igualdad sin la Libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella, esto es, ambos son principios funda-

mentales que se complementan, constituyen la razón de ser del derecho laboral.

El tratadista brasileño, Mozart Victor Russomano, señala con todo acierto y brillantez:

“El principio fundamental en la Legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza el trabajo...”

En mi opinión este principio representa la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo, nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo.

No hay duda alguna que las leyes no son inmutables y que éstas deben adecuarse permanentemente para adecuarse a los requerimientos económicos, políticos y sociales de cada época, y que el instrumento para el logro de éste objetivo es el procedimiento de Reforma Legislativa.

Ahora bien nuestra Constitución de 1917 es la primera declaración de derechos sociales del mundo; es por consiguiente, la norma fundamental del derecho social positivo consignada expresamente en el artículo 123, en el cual se integran el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social.

Por esta razón, proponemos incluir como prestación obligatoria de los trabajadores el derecho a la jubilación, para tal efecto deberá reformarse el apartado A del artículo 123, ahora bien dado la autonomía relativa por lo que hace a ambas ramas jurídicas la problemática jurídica que se presenta es para determinar si este derecho a la jubilación deberá ser reglamentado en la Ley Federal del Trabajo o en la Ley del Seguro Social. En realidad las fronteras legislativas y académicas existentes entre las ramas jurídicas antes citadas realmente se desdibujan dado a la conjugación de nobles propósitos entre ambas disciplinas, esto es por su función tutelar, niveladora y reivindicatoria de los trabajadores.

A mayor abundamiento y para efectos de claridad por lo que hace a ambos conceptos nos permitimos citar las definiciones de los mismos:

El maestro José Dávalos Morales define al Derecho del trabajo "Como el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo"<sup>28</sup>

Por su parte el artículo 2 de la Ley del Seguro Social define a la Seguridad Social de la siguiente manera:

---

28 Dávalos Morales José, Derecho del Trabajo I, México Editorial Porrúa, 1983, p. 44.

"la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo."<sup>29</sup>

Para entender con mayor nitidez la distinción entre estos conceptos a continuación cito las palabras del maestro Néstor de Buen Lozano:

"...por fin afortunadamente, la seguridad social se ha separado de una manera definitiva del derecho del trabajo, y ha ido mucho más allá al grado de que, en mi concepto, lo que va a ocurrir de ahora en adelante es que el derecho del trabajo va tener que ir detrás de la seguridad social, porque esta se ha olvidado del concepto de "subordinación" como el elementos estructural de la relación laboral o del ámbito de protección, por lo menos ya el concepto de trabajador lo maneja sin necesidad de hablar de esa subordinación, que nuestra ley actual exige como condición "sine quan non" para hablar de una relación de trabajo."<sup>30</sup>

---

29 Ley del Seguro Social, correlacionada. México, Editorial Themis, p. 4, 1981.

30 Citado por Rafael Tena Suck y Hugo Italo Moralex, Derecho de la Seguridad Social. 2a. Edición, México, Editorial PAG, 1987, p. 16.

Sin embargo no obstante que dado la naturaleza jurídica de ambas disciplinas sería igualmente válido, proponer la reglamentación de esta prestación de la jubilación, en cualquiera de dichos ordenamientos, lo cierto es que en México la tendencia predominante es considerarla como una prestación eminentemente laboral complementaria de las pensiones públicas y la seguridad social, y producto de la contratación colectiva. Este ha sido el patrón de conducta predominante que ha definido a la seguridad social de esta manera mi propuesta también pretende reconocer una tendencia a nivel mundial que recoge la experiencia de diversos países y que el autor José Miguel Carcelén Conesa expresada en los siguientes términos:

El conjunto de problemas discutidos anteriormente y en especial la necesidad de que coexistan el método de reparto con el de capitalización y los sistemas de pensiones privados con los públicos, ha hecho nacer en todos los países un sistema denominado de los tres niveles, que los combina, de manera más o menos satisfactoria, y que en su acepción más general podemos clasificar así:

a) Primer nivel o nivel mínimo aplicable a todos los ciudadanos o al menos a aquellos que demuestren fehacientemente su falta de medios.

b) Segundo nivel profesional de carácter público.

c) Tercer nivel complementario privado.<sup>31</sup>

Nuestra propuesta de reglamentación de la prestación jubilatoria, estaría incluida precisamente en este tercer nivel, esto posibilitaría hacer desaparecer los problemas de falta de eficiencia de las pensiones públicas del sistema de seguridad social, y permitiría mayor flexibilidad tanto para los trabajadores como para las empresas. Considero también que la creación del sistema del ahorro para el retiro se inscribe en la perspectiva del tercer nivel. Por tal razón y para permitir esta flexibilidad de acuerdo a la capacidad económica de cada empresa, propongo que al artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo se adicione una fracción que establezca los siguiente:

“Artículo 391 el contrato colectivo contendrá: XI disposiciones relativas a los planes de pensiones y sistemas de jubilación de la empresa o rama industrial respectiva”

Correlativamente deberá reformarse el artículo 412 para adicionar una fracción que contemple lo siguiente:

Artículo 412 el contrato Ley contendrá:

---

31 José Miguel Garcelén Conesa, Planes de Pensiones y Sistemas de Jubilación, España Editorial Tecnos, 1989, p. 25.

VI. Disposiciones relativas a los planes de pensiones y sistemas de jubilación aplicables en la rama de que se trate y, VII...

Al concretarse esta Reforma, lograremos que la jubilación se convierta en una prestación obligatoria por disposición legal para todos los trabajadores, dejando de ser patrimonio exclusivo de una minoría privilegiada, es decir pretendemos hacer realidad uno de los principales caracteres del Derecho del trabajo: que el artículo 123 Constitucional y el contenido de la Ley Laboral son un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, no existe ninguna razón válida para considerar que la jubilación no sea uno de estos mínimos.

Asimismo considero que para evitar una excesiva proliferación de planes y fondos de jubilación, se reflexione a futuro en la necesidad de establecer una Ley Reglamentaria de planes de pensiones, con el fin de establecer los lineamientos generales que habrán de regir estos planes sin cancelar la libertad de las partes, esto permitirá sin duda alguna una mayor transparencia y control de estos planes, así como cierta uniformidad, asimismo deberá permitir la participación de patrones y trabajadores en la gestión y organización de los mismos, en la búsqueda de los mejores planes de inversión y por tanto lograr su mayor productividad disminuyendo los costos de su administración.

Cabe mencionar con simple referencia que en España se aprobó la Ley de Planes y Fondos de Pensiones el 8 de junio de 1987, no obstante que con la propuesta de reforma antes esbozada sería congruente con la propuesta que implica la denominación de mi tesis, sería esta inconclusa si no propusiera nada respecto de la estructura actual de las pensiones públicas, las cuales por supuesto también hay mucho que proponer.

En efecto recientemente el Presidente de la República Carlos Salinas de Gortari, reconoció lo siguiente:

"Es necesario hacer un examen del sistema pensionario en México y de sus formas de financiamiento, señaló que la evolución de la circunstancias económicas del país habrán de determinar el rumbo de las jubilaciones y pensiones para los trabajadores al servicio del Estado"... asimismo en dicha reunión se estableció que "en el rubro de pensiones se destinarán más de un billón 200 mil millones de pesos para otorgar 182 mil pensiones, 20 mil más que el año pasado, se resaltó también que, se perseguirá establecer el tabulador pensionario, sin poner en riesgo el equilibrio financiero".<sup>32</sup>

Es innecesario profundizar en las razones del porque la urgente necesidad de revisión de estas pensiones,

---

32 La Jornada 22 de febrero de 1990.

porque ya lo he hecho con anterioridad, simplemente me sumo a esta propuesta.

Asimismo y por último señalaré la necesidad, de mi juicio de que se estudie a futuro la necesidad de articular y coordinar las pensiones públicas de la seguridad social, el sistema de ahorro para el retiro (SAR), así como las prestaciones complementarias de carácter extralegal tales como la jubilación en los términos que lo he propuesto.

*b) El apartado "A" del artículo 123 Constitucional*

Ya hemos insistido que la jubilación para los trabajadores sujetos a este apartado tienen una naturaleza extralegal, es decir no está prevista como una prestación obligatoria para este sector de la clase obrera mexicana por cierto logran mayoría, y por tanto esta condicionada a que se pacte en la contratación colectiva.

En efecto la fracción XXIX del apartado A del artículo 123 constitucional establece:

"Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

De la transcripción legal, se desprende que a diferencia del apartado B que expresamente incluye como protección legal obligatoria para los servidores públicos, esta disposición no la menciona expresamente, como una pensión que obligatoriamente deba comprender el régimen de seguridad social para estos trabajadores.

*c) El apartado "B" del artículo 123 Constitucional*

Como es sabido, las disposiciones laborales que rigen para el sector de trabajadores públicos, están contenidas en el apartado B del artículo 123 Constitucional, las cuales rigen entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores.

Es indudable que en este caso la seguridad social ha alcanzado notables avances al garantizar como mínimo Constitucional, la prestación de jubilación obligatoria para todos los servidores públicos.

En efecto la fracción XI del apartado B del citado artículo 123, dispone:

La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

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

Asimismo el artículo 60 de la Ley del ISSSTE precisa el alcance y contenido de esta prestación:

"Artículo 60.- tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios y las trabajadoras de 28 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad"...<sup>33</sup>

En este caso como puede observarse, para otorgar esta prestación se trasciende de la edad, cumpliéndose así una de las grandes metas de la seguridad social.

De las anteriores disposiciones se desprende que la jubilación en el caso de éste sector de trabajadores ha adquirido una naturaleza jurídica legal, otorgable a todos los trabajadores sin ninguna discriminación, y sin estar sujeta a fijarse en las condiciones generales de trabajo, lo que permite garantizar su uniformidad y universalidad, principio básico de la seguridad social, por tanto es viable afirmar que más que una sola naturaleza jurídica de la jubilación, como lo ha señalado la Suprema Corte de Justicia, la jubilación tiene una doble naturaleza jurídica: es de carácter extralegal y por tanto para los trabajadores sujetos al apartado A del artículo 123 y de naturaleza legal

---

33 Ley del ISSSTE. México, Diario Oficial de la Federal del 27 de diciembre de 1983.

para los trabajadores regidos por el apartado B del citado ordenamiento constitucional.

*d) Ley Federal del Trabajo*

En el inciso a) de este capítulo hemos establecido las razones y motivos por los cuales debe reformarse este ordenamiento jurídico, para que atendiendo a los reclamos sociales de la época actual, incluye de manera obligatoria el derecho a la jubilación, para este gran sector de trabajadores mexicanos sujetos del apartado A.

*e) La aplicación de otros ordenamientos*

Para cumplir sus metas de protección a la vejez la seguridad social se ha valido de cuatro técnicas básicas para suministrar prestaciones de seguridad social, a juicio de la OIT, estas han sido las siguientes:

1. Regímenes universales.- conceden una pensión a todos los residentes que han sobrepasado la edad presenta, independientemente de sus ingresos, de su situación laboral o de sus recursos.
2. Régimenes de asistencia social, otorgan prestaciones a las personas de edad necesitadas, previa comprobación de sus recursos y de los gastos a que inevitablemente deben hacer frente.

3. Cajas de Previsión, pagan a sus afiliados, a una edad prescrita, una suma única constituida por las cotizaciones que han abonado a la caja y por los intereses devengados por ella.

En México también se ha adoptado, como lo señalamos con anterioridad, las más variadas soluciones y alternativas para cumplir las metas de la seguridad social, pero aún son insuficientes.

Por último un ordenamiento internacional que debe tomarse en cuenta para el análisis y la aplicación de la seguridad social en México es el "convenio sobre seguridad social número 102 (norma mínima), adoptado el 28 de junio de 1952."<sup>34</sup>

Por cierto en este ordenamiento solo se contemplan las prestaciones de vejez de manera muy general.

---

34 Estos convenios pueden ser consultados en "Convenios de la OIT ratificados por México, Tercera Edición 1984, editado por la STPS y la OIT.

## Conclusiones

**Primera:** La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. En un principio su finalidad primordial fueron las pensiones de jubilación; su campo de actuación se amplió a otras contingencias, sin que por ello perdiese su motivación principal. La finalidad de los sistemas de pensiones es distribuir los ingresos durante toda la vida del individuo, recortándoles durante el período laboral activo y devolviendo esos fondos una vez finalizado éste. Tal sería, teóricamente, la función de la seguridad social en este campo, aunque en la práctica a este fin primordial se han sumado algunas otras de carácter asistencial y por tanto de naturaleza redistributiva.

**Segunda:** Diversos acontecimientos relativamente recientes como lo son el desmantelamiento del estado providencia o benefactor y la instauración de políticas que reducen las funciones y poderes del estado y sobre todo que reducen drásticamente el gasto público, destinado a la seguridad social y otros rubros sociales; asimismo los desequilibrios financieros de los seguros sociales, la crisis económica, los elevados costos de la asistencia médica, la ineficacia en el manejo de los fondos, etc., han sumido a la seguridad social en una profunda crisis, que le ha impedido cumplir con su cometido. En la práctica esto se ha traducido en insuficientes pensiones que irritan a la sociedad, y en ineficientes servicios, esto impide a los jubilados mantener un nivel de vida digno. La expresión júbilo, en la realidad se trastornó y más que alegría, sobre las personas próximas a jubilarse, pesa la angustia e incertidumbre.

**Tercera:** Ante esta dramática situación los trabajadores a través de sus sindicatos, han buscado desde hace tiempo diversas alternativas para paliar las insuficientes pensiones públicas de la seguridad social, y es así como a través de la contratación colectiva, se han conquistado prestaciones de jubilación en la mayoría de los casos, se traduce en una prestación periódica vitalicia que se otorga independientemente de la edad, y atendiendo sólo a los años de servicio, de carácter complementario a las pensiones del régimen estatal, de esta manera el aliviar las bajas pensiones de la seguridad social.

**Cuarta:** Dado que la jubilación, es de naturaleza extralegal, y por tanto no está contemplada ni en el Apartado A del artículo 123 Constitucional ni en la Ley Federal del Trabajo, ni en la Ley del Seguro Social, como una prestación obligatoria para todos los trabajadores. Esto ha provocado que esta prestación se convierta en patrimonio exclusivo de una minoría de trabajadores, particularmente de las grandes empresas, y específicamente las paraestatales, lo que origina desigualdad en el trato de los trabajadores mexicanos. Ya que la gran mayoría de los trabajadores no gozan de la misma. Asimismo debido a que falta de lineamientos de carácter general, esta prestación se presenta bastante heterogénea en los diversos contratos colectivos que la contemplan, y que se analizaron y los fondos se manejan en forma aislada, lo que reduce la productividad de dichos fondos.

**Quinta:** Ante la realidad expuesta en las anteriores conclusiones y en el cuerpo de esta tesis se concluye en la necesidad de consagrar a la jubilación tanto en el Apartado A del Artículo 123, como en la Ley Federal del Trabajo, como una prestación obligatoria para los trabajadores mexicanos, es decir incorporaría a los mínimos de garantías sociales contenido en dichos ordenamientos. Consecuentemente propongo la adición de una fracción más al Artículo 391 y 404 para que tanto el Contrato Colectivo como el Contrato Ley contengan imperativamente disposiciones relativas a los planes y sistemas de

jubilación. El Derecho del Trabajo, es un derecho en constante expansión, por tanto debe responder a las exigencias de cada momento. Pero puede oponerse al justo reclamo de recibir pensiones dignas, de quienes por más de 30 años contribuyeron a la riqueza del país.

## Bibliografía

- ARCE CANO, GUSTAVO: Los seguros sociales en México, México, 1944
- ALONSO OLEA, MANUEL: Derecho Procesal del trabajo; E.I. Políticos, Madrid 1969 y Derecho del Trabajo, Madrid, 1973.
- BEVERIDGE, WILLIAMS: El Seguro Social y sus servicios conexos, Londres, 1946.
- BIELSA, RAFAEL: Derecho Administrativo, Tomo II, Tercera Edición, Buenos Aires, 1938.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR: Derecho del Trabajo tomos I y II, Editorial Porrúa, Tercera Edición, México, 1979.

BLANCO, BENJAMIN Y ALCAZAR, RAFAEL L.: Derecho Procesal Laboral, Editorial Librería General, México, 1974.

CABAZOS FLORES, BALTAZAR: Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales orientación Teórico-Práctica, Tercera Edición, Editorial Trillas, México, 1989.

CARCELEN CENESA, JOSE MIGUEL: Planes de Pensiones y Sistemas de Jubilación, España, Editorial Tecnos, 1989.

CATORENA J., JESUS: Manual de Derecho Obrero, Derecho sustantivo, Sexta Edición, México, 1989.

DE LA CUEVA, MARIO: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980, Tomos I y II.

DAVALOS, JOSE: Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México, 1990.

FLORIS MARGADANT S., GUILLERMO: Derecho Romano, Novena Edición, Editorial Esfinge, S.A. México, 1979.

GUERRERO, EUQUERIO: Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.

GARCIA CRUZ, MIGUEL: Evolución Mexicana del Ideario de la Seguridad Social.

- HAORION, MAURICE: Précises elementaire de Droit Administratif, Quartieme Edition, Paris, 1938.
- JIMENEZ DE ASUA, LUIS: Tratado de Derecho Penal, Editorial Lozada, Buenos Aires, 1951.
- MUÑOZ RAMON, ROBERTO: Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1985.
- MOZART VICTOR, RUSSOMANO: La estabilidad del Trabajador en la Empresa, U.N.A.M., México, 1981.
- OLVERA, IGNACIO: Algunos aspectos de la Jubilación en el Derecho Mexicano, México, 1958.
- PEREZ BOTIJA, EUGENIO: Curso de Derecho del Trabajo, Editorial José M. Cajica, S.A., México, 1989.
- TENA SUCK, RAFAEL, HUGO ITALO, MORALES: Derecho de la Seguridad Social, Segunda Edición, Editorial PAC, México, 1987.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO: La Nueva Legislación de Seguridad Social en México, Editorial Porrúa, México, U.N.A.M., 1977.

### *Enciclopedias*

ENCICLOPEDIA METODICA LAROUSSE, en color Tomo I,  
por Ramón García Pelayo y Gross, Primera Edición,  
Segunda Reimpresión Ediciones Larousse, México,  
1982.

ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA, Europa Ameri-  
cana Expasa Calpe, S.A., Madrid Barcelona, Tomo V,  
1909.

### *Diccionarios*

CABANELLAS GUILLERMO: Diccionario de Derecho usual  
Tomo II, Buenos Aires, Argentina, Editorial Omeba,  
1968.

ESCRICHE JOAQUIN "Diccionario razonado de Legisla-  
ción y Jurisprudencia, volumen II, Madrid, 1830.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS: Dicciona-  
rio Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, Tomo VIII,  
México, 1985.

PALLARES EDUARDO: Diccionario de Derecho Procesal  
Civil, Editorial Porrúa, México, 1970.

DE PINA VARA RAFAEL: Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, México 1985.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Editorial Aguilar, Madrid, 1956.

*Legislación*

LEY FEDERAL DEL TRABAJO: Séptima Edición Actualizada, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1986.

LEY DEL SEGURO SOCIAL: 14a. Edición, México, Editorial Trillas, 1987.

APENDICE DE JURISPRUDENCIA LABORAL 1917-1985, Editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1991. Volumen I y II.