

751
265



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA JUBILACION COMO UN DERECHO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
D A N I E L P E R E Z R U E D A



CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.

199

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

PROCESO DE PLAZO
SUSPENDIDO
EXAMENES DE OPORTUNIDAD



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.

**LA JUBILACION COMO UN DERECHO SOCIAL
DE LOS TRABAJADORES**

Introducción.....I

CAPITULO I ASPECTOS GENERALES

1. Derecho Social

- A. El hombre como ser social.....1
- B. Concepto de derecho social.....6
- C. Ubicación del derecho social.....8
- D. Características del derecho social.....10

2. Concepto y características del Derecho del Trabajo

- A. Concepto del derecho del trabajo.....13
- B. Caracteres del derecho del trabajo.....14
- C. Sujetos del derecho del trabajo.....17

3. Concepto y antecedentes de la Seguridad Social

- A. Concepto de seguridad social.....19
- B. Antecedentes de la seguridad social.....21
- C. Aspectos generales de la seguridad social.....29

CAPITULO II LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA JUBILACION

1. Concepto y antecedentes de la jubilación

- A. Concepto de jubilación.....35
- B. Antecedentes de la jubilación.....40

2. Características de la jubilación.....43

3. Clases de jubilación.....47

4. Sujetos beneficiados por la jubilación.....51

5. El seguro de vejez.....52

6. El seguro de cesantía en edad avanzada.....55

**CAPITULO III ANALISIS DE LA JUBILACION EN LA CONTRACION
COLECTIVA**

1. El contrato colectivo como fuente del Derecho del Trabajo.....	58
A. Concepto de contrato colectivo de trabajo.....	63
B. Integración del contrato colectivo de trabajo...	65
2. Contrato Colectivo de la Comisión Federal de Electricidad vigente 1992-1994.....	68
3. Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos vigente 1991-1993.....	78
4. Contrato Colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social vigente 1991-1993.....	90

**CAPITULO IV ANALISIS DEL SEGURO DE RETIRO EN LA LEY
DEL SEGURO SOCIAL**

1. Concepto y naturaleza jurídica del seguro de retiro	
A. Aspectos generales del seguro social.....	102
B. Figuras análogas al seguro de retiro.....	106
C. Concepto del seguro de retiro.....	111
D. Naturaleza jurídica del seguro de retiro.....	115
E. Formas de obtener el seguro de retiro.....	117
2. Sujetos beneficiados por el seguro de retiro.....	119
3. Relación del seguro de retiro y la jubilación	
A. Características del seguro de retiro.....	127
B. Relación del seguro de retiro y la jubilación...	129
C. La jubilación como un derecho social de los Trajadores.....	131
D. Crítica del seguro de retiro.....	137

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene por objeto analizar la figura de la jubilación como un derecho social de los trabajadores, la cual representa un beneficio de carácter laboral y conquistado principalmente en los contratos colectivos de trabajo.

Es así como en el Capítulo Primero abordamos aspectos generales del derecho social, como una nueva rama del derecho, por medio de la cual se pretende el bienestar individual del trabajador en sociedad. Asimismo, integran dicha rama el derecho del trabajo y la seguridad social por citar algunas, éstas buscan en conjunto el bienestar del trabajador y de su familia.

El derecho social como una nueva clasificación del derecho, tiene gran importancia en la vida del trabajador, garantizando su seguridad social antes y después de su retiro.

Ahora bien, en el Capítulo Segundo se hace mención de la figura de la jubilación y destaca su importancia en el derecho del trabajo de acuerdo a sus antecedentes, fines, características y a las diferentes

formas de presentarse dicho beneficio en la vida laboral de cada trabajador. De igual forma se citan figuras semejantes que contemplan la seguridad social, tal es el caso del seguro de vejez y cesantía en edad avanzada como beneficios para el trabajador asegurado.

Cabe señalar que la jubilación como prestación laboral es una institución de gran significado para el trabajador; sin embargo, en México existe poca información acerca de la misma.

En el Capítulo Tercero se hace un análisis de la jubilación en la contratación colectiva de empresas de gran importancia en nuestro país, tales como la Comisión Federal de Electricidad, Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Seguro Social, estos organismos otorgan la jubilación como una de sus prestaciones de seguridad social.

Es notorio que en México la figura de la jubilación tiene su origen en los contratos colectivos de algunas empresas y no en la propia Ley Federal de Trabajo como debería ser; convirtiendo esta situación en una desventaja para aquellos trabajadores que no se encuentran sujetos bajo una contratación colectiva, quedando desamparados por el Derecho de Trabajo.

Así mismo, y aunado a lo anterior, pretendemos resaltar a través de la contratación colectiva, la importancia que merece la jubilación en el derecho de trabajo que además de ser una conquista laboral es una forma de garantizar sobrevivencia del trabajador que desee retirarse de su actividad. Sin embargo, es difícil que se garantice la jubilación a favor de todos los trabajadores sin estar regulada en la Ley Federal de Trabajo.

Indudablemente que el origen de la jubilación en la contratación colectiva es un antecedente importante para ser tomada en cuenta e incluirla en la Ley Federal de Trabajo como una institución de beneficio de carácter laboral.

Por último, en el Capítulo Cuarto se hace un cuestionamiento sobre el seguro de retiro previsto en la Ley del Seguro Social, con el fin de comprender su inclusión en dicha Ley y de sus alcances como beneficio para el trabajador en particular; se destaca además la relación entre la jubilación y dicho seguro con el fin de justificar la importancia que merece y que debe tener la jubilación en nuestra legislación laboral como derecho social que tutele y reivindique a los trabajadores para cumplir con igualdad entre la colectividad.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1. Derecho Social

A. El hombre como ser social.

El hombre inicialmente marcó con su presencia en el espacio viviente un momento de transformación trascendente dentro de la evolución de las especies, pensó primero en obtención de medios para subsistir y, conforme a sus limitadas posibilidades, logró el surgimiento de las sociedades; al unir su esfuerzo con el de otros hombres para la satisfacción de sus necesidades materiales, forjó un nuevo fenómeno que sería el eje mismo de la comunidad social: la vida social.

Una de las principales necesidades del hombre que dio origen a la sociedad y la cual constituye un grupo social muy importante es la familia.

"La vida de los hombres en sociedad está llevada por multitud de fricciones, de choques entre ellos; para que realmente se pueda dar el fenómeno social, necesario

es que los intereses particulares no fueran superiores a los intereses de los demás integrantes de la comunidad". (1)

De las necesidades humanas surgió la sociedad. Asimismo, en toda sociedad es necesario para el sostenimiento de la misma, la cooperación entre sus integrantes, de modo que cada individuo en lo particular adquiriera, produzca y goce para sí, de igual forma produzca y adquiriera para el goce de los demás. Por lo cual, en la sociedad debe de existir una organización de trabajo, en donde se distribuya y se produzca de acuerdo a cada uno de los integrantes de ésta, conforme sus aptitudes, características y condiciones más favorables, dando por origen una división de trabajo.

Con la división de trabajo, necesariamente se dio la especialización en diferentes actividades que desarrolló el hombre, llevó consigo una mayor productividad y riqueza. Sin embargo, la riqueza dio como consecuencia el acaparamiento de los bienes de producción en manos de unos cuantos individuos y la explotación de los necesitados de esos bienes de producción, como eran los obreros y campesinos, generando una división entre ricos y pobres, tal es el caso de la clase burguesa, poseedora de bienes de producción, la cual vivía de ganancias que obtenía gracias a la posesión de esos bienes a través del comercio.

1. FLORES GOMEZ G., Fernando. Introducción al estudio del Derecho y Derecho civil. Tercera Edición, Porrúa. México, 1981 p.p. 1,2 Y 3.

El interés principal de la clase poseedora de los bienes de producción, consistía en mantener el dominio existente en la sociedad, mientras que la explotada, su objeto era el rompimiento de ese dominio, buscando aminorarlo y hacerlo más llevadero.

De lo anteriormente expuesto, relativo a la división de trabajo y por ende de clase, hubo intereses opuestos dentro de la sociedad, originando una lucha de todos contra todos, como resultado de la contradicción de intereses, situación que impuso modalidades a su conducta como condición ineludible para el disfrute de todos los beneficios que le ofrecía la sociedad. Así tenemos que Fernando Flores Gómez señala "Que esa conducta agresiva del ser social, aquélla a la que Hobbes describiera con la famosa expresión " El hombre es el lobo del hombre", fuera regulada por una serie de normas y de reglas de conducta que estabilizaran su obra en la convivencia social." (2)

Para lograr esa paz y armonía social y a la vez que existiera la defensa de la libertad y de la propiedad, fue necesaria la aparición de la administración de la Justicia, a través de normas jurídicas que regularen esos actos dentro de la sociedad.

2. Ibidem., p.4

Cierto es que el hombre, para poder sobrevivir necesitó ubicarse en el ámbito de una comunidad, pero también es cierto que ese ámbito impuso modalidades a su conducta como condición ineludible para el disfrute de todos los beneficios que le ofrecían.

El derecho nace de las necesidades humanas creado por el mismo hombre, como regulador de su conducta. Algunos autores consideran que el derecho tiene su origen en la familia, en virtud de las relaciones de padres e hijos, para otros el origen del derecho, se dio a través de la costumbre, es decir, de vivencias que se daban cotidianamente en la sociedad, dando por origen un orden normativo.

Con la evolución del hombre dentro de la sociedad, surge el derecho, es decir, es producto social, originado por la conducta humana en sociedad, mediante un complejo de factores históricos, políticos, económicos, religiosos, etcétera, así como de las exigencias del momento. Surge el derecho con el fin de mantener y regular la conducta del hombre en sociedad.

Es así como se origina un derecho, para consolidar la fuerza para la propiedad privada, ejercieron al mismo tiempo la explotación del trabajo quienes disponían de fuerza en la formación del Derecho y del Estado para el

ejercicio del poder público, por lo que el derecho y el estado se convirtieron en medios de opresión de los grupos débiles existentes en la sociedad, constituyendo sujetos privilegiados o protegidos por el mismo derecho. Paralelamente a ese derecho, surge el derecho social con el fin de justificar a los necesitados frente a los poseedores de los bienes de producción.

El derecho social surge dentro de la sociedad como la suma de facultades para aprovechar los beneficios que la vida en sociedad ofreció a sus protagonistas, consecuencia de un esfuerzo colectivo que busca la obtención de ambientes propios para el mejor desenvolvimiento del ser humano. Su fundamento se encuentra en la de regular la posesión de la tierra para quienes la trabajan, la producen y generan alimentos. Toda vez que una de las principales necesidades del hombre dentro de la sociedad ha sido la tierra y el trabajo, como fuente generadora de riqueza.

El derecho y el estado tienen un mismo origen, por lo que el derecho individual propició el estado político burgués, mientras el derecho social creó el estado de derecho social.

Históricamente se ha señalado que el derecho social surge en una etapa de la civilización condicionada por

la industria, impulsada por la ciencia moderna y por los descubrimientos de nuestro siglo.

B. Concepto de derecho social.

Existe confusión al dar un concepto de derecho social para algunos tratadistas, toda vez que se da una equiparación con el derecho de trabajo, tal vez por costumbre, convicción, etcétera, pero la realidad es que el derecho del trabajo, es una rama del derecho social.

Rodríguez Cárdenas manifiesta "El Derecho Social constituye el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole." (3) Como podemos observar en dicha definición el objeto del derecho social es el buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo.

Algunos autores mexicanos, tales como Néstor de Buen y Mario de la Cueva sólo manifiestan algunas ideas del derecho social pero no la definen. Sin embargo, para Lucio Mendieta y Nuñez, el Derecho Social es "un conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de individuos, grupos o sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su convivencia con las

3. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo VII (DERE-DERE), Argentina, 1991, p.648

otras clases sociales dentro de un orden justo." (4) En la presente definición se aprecia una clara protección al trabajador, campesino y al económicamente débil, en relación con las demás clases en sociedad.

Por otra parte, Francisco González Díaz Lombardo define al "Derecho Social como una ordenación de la sociedad en función de una integración dinámica, teleológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social." (5) Dicha definición manifiesta que el derecho social es un derecho igualador y nivelador de las clases sociales.

Por último Alberto Trueba Urbina manifiesta que "El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles." (6)

Como consecuencia de las citadas definiciones y basándonos en sus fines y sujetos que protege el derecho

4. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa, México, 1978. p.p. 301-304.
5. GONZALEZ DIAZ, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. U.N.A.M., Textos Universitarios, México, 1973. p.51.
6. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Trillas, México, 1991. p. 17

social, así como su evolución y trascendencia que tiene en la actualidad dicha rama en la vida en sociedad, concluimos que el derecho social "es un conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles."

C. Ubicación de derecho social.

El derecho puede ser público o privado por razones del fin, de las relaciones que regula, de la personalidad a que se refiere o bien por su naturaleza de sus normas. En la concepción romana fue el primero en establecer la diferencia del derecho en público y privado. Su definición consistió en Publicum just est quod statum rei romanae spectat, Privatum quod ad singulorum utilitatem.

El derecho público es el que trata del gobierno de los romanos y derecho privado, el que se refiere a la utilidad de los particulares.

La diferencia entre el derecho público y privado que estableció y que se le conoce como tradicionalista o Teoría del interés en juego, en la cual la naturaleza privada o pública de una norma jurídica depende del interés que garantice; así mismo, la teoría de la naturaleza de las relaciones jurídicas establece la distinción del derecho en público y privado, diciendo que las normas de derecho pueden

crear, entre las personas a las que se aplican, relaciones de supra-subordinación.

"Otto Von Gierke, a finales del siglo XIX, comenzó a establecer que existía una tercera rama jurídica, un derecho social, que no era ni derecho público ni derecho privado, y que si procuraba como todo el derecho, la regulación de las relaciones humanas, a diferencia del derecho público y privado, contemplaba al hombre como integrante de lo social" (7)

La idea de un derecho social de nuevo origen, se ha impuesto a la ciencia del derecho, debido a las constantes transformaciones de la vida, operadas en el Estado y en el derecho individualista y liberalista del siglo XIX.

Con el surgimiento del derecho económico, en donde el Estado se vio forzado a regular los aspectos de la vida económica, implicó una invasión del derecho público en la economía, de igual manera la economía invade la vida política, creando al lado del derecho económico, un derecho obrero.

Tanto el derecho económico como el obrero al fusionarse, crearon una nueva relación, que no pudo ser

7. CABANELAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II C-D., Décima Cuarta Edición, Geliasta, Argentina, 1979, p.p. 617-618.

atribuida, ni al derecho público, ni al privado, sino que representaba un nuevo derecho denominado DERECHO SOCIAL.

La separación del derecho social, tanto del derecho público y privado, ha sido a través de las transformaciones constantes de la vida del hombre en sociedad. La distinción hecha entre el derecho público y privado, era muy estricta, dado que dejaban aislados algunas normas que por su esencia y naturaleza no correspondían a las actividades del Estado, ni tampoco de los particulares. Sin embargo, al tomarse en cuenta los distintos conceptos de sociedad y estado, se aprecia que la división romana del derecho es incompleta, toda vez que los intereses de la sociedad no siempre coinciden con los del Estado; así mismo, las garantías que requiere la sociedad entrañan derechos para ésta y obligaciones para el Estado.

Para poder hacer una clasificación del Derecho, es necesario tomar en cuenta tres elementos, tales como el individuo, sociedad y Estado; de donde se originan tres especies de relaciones, individuales, sociales y estatales.

D. Características del derecho social.

El Derecho Social en su esencia no conoce a individuos en lo particular, si no a grupos por ser sujetos de derechos sociales: patrones y trabajadores; obreros, empleados, campesinos, etcétera. Es un derecho igualador de

las naturales desigualdades y nivelador de las desproporciones que existen entre las personas en la colectividad.

El fin del derecho social tiene como fundamento la necesidad de proteger y equilibrar las relaciones humanas de obreros, campesinos, menores, mujeres, etcétera frente a los patrones y explotadores, con el objeto de que el individuo alcance la igualdad y un legítimo bienestar social dentro de la sociedad.

El derecho social, es un conjunto de principios que son inalienables, imprescriptibles e irrenunciables al hombre.

Es el derecho social que tiene como principios rectores al hombre, la integración social y la justicia social, aplicables tanto nacional como supra nacional. Es indiscutible que el eje central del derecho social, es el hombre y Estado socialmente integrado.

Es un derecho reivindicador de los trabajadores y campesinos, esto es, busca restituir el goce de sus derechos: La explotación que sufre el individuo en sociedad, debe ser protegida por el orden jurídico, toda vez que dicha explotación que sufre el hombre por el hombre, tiene como base la injusta distribución de la riqueza.

Así mismo, dicho derecho constituye prerrogativas y pretensiones que los ciudadanos, individual o colectivamente, pueden esgrimir frente a la actividad jurídica del Estado.

El derecho social es de clase por su finalidad consistente en proteger, apoyar y reivindicar derechos de obreros, jornaleros, campesinos, etcétera, para llegar a una nivelación de los desiguales.

Es un derecho tutelar del individuo en sociedad previo reconocimiento de su debilidad económica frente al capitalista explotador.

El derecho social en base a su fin es de justicia social, porque busca la protección, tutela y reivindicación de los que viven de su trabajo, así como de los económicamente débiles.

Los caracteres del derecho social, se basan en el hombre como ser social, de lo cual el mismo es un ordenamiento jurídico, tiende a proteger al débil frente al fuerte y busca restablecer la normalidad jurídica mediante la justicia social.

Cabe señalar que la mayoría de los juristas de todas las latitudes reconocen la existencia del Derecho

Social como nueva disciplina jurídica frente al Derecho Público y al Derecho Privado, pero sin percatarse de la naturaleza reivindicatoria de nuestro Derecho Social.

2. Concepto y características del Derecho del Trabajo

A. Concepto de derecho del trabajo.

Para Alberto Briceño Ruíz considera que "El Derecho de Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto el equilibrio entre los elementos de producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de derechos básicos consagrados a favor de estos últimos." (8)

Así mismo, José Dávalos expresa que "El Derecho de Trabajo, es el conjunto de normas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo." (9)

Por otra parte, Néstor de Buen Lozano manifiesta que "El Derecho de Trabajo, es el conjunto de normas relativas a las relaciones, que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de

8. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigesimoséptima Edición, Porrúa, México, 1985, p. 152.

9. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Segunda Edición, Porrúa, México, 1988. p. 44

servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social." (10)

Como podemos apreciar en la citadas definiciones de derecho de trabajo, la mayoría de ellas refleja el objeto del derecho de trabajo, consistente en la protección, tutela y reivindicación del goce de los derechos del trabajador, con el fin de que se de un equilibrio entre los factores de producción (Capital y Trabajo).

En virtud de lo antes citado, consideramos que el derecho de trabajo es un conjunto de normas jurídicas que a través de la protección, tutela y reivindicación del trabajador, tiene como objeto el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

B. Caracteres del derecho del trabajo.

Es importante distinguir, el objeto principal del derecho de trabajo, que se basa en la idea de la dignidad del trabajador buscando el equilibrio entre los factores de producción (Capital y Trabajo). Así mismo, el artículo 2º de la Ley Federal de Trabajo manifiesta el fin del derecho de trabajo, el cual expresa:

10. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I, Sexta Edición, Porrúa, México, 1986, p. 131.

"Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Aunado a lo anteriormente expuesto, podemos mencionar algunas características importantes del derecho de trabajo, partiendo de su objeto.

El derecho de trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora, el cual busca los beneficios existentes para el trabajador, tanto económicamente como en salud y en su dignidad. Mario de la Cueva expresa "Se trata de un Derecho de una clase social frente a otra." (11)

Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora toda vez que su pretensión es que el trabajador recupere la producción económica, es decir, el goce de sus derechos y a su vez la plusvalía con los mismos bienes de producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano. Se pretende que el trabajador recupere el producto íntegro de su actividad laboral, el cual sólo puede alcanzarse socializando el capital.

Por otra parte, se dice que es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, en virtud de que en

11. Ibidem., p. 54

la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y particularmente en el artículo 123 y en su Ley reglamentaria consagra un mínimo de prestaciones o de derechos en favor del trabajador a los cuales se les debe reconocer dichas garantías, sin perjuicio de poder mejorarlos, pero nunca reducirlos. Existe un principio que expresa, Arriba de ellas, todo, por abajo de esas prestaciones, nada.

Los beneficios del derecho de trabajo son irrenunciables, en virtud de que se busca la protección del trabajador en su estado de necesidad, contra sí mismo.

El derecho del trabajo, es de constante expansión y evolución, en sus inicios era conocido como legislación obrera, su campo era la industria, pero regulaba a otras actividades fuera de la misma, las cuales superaron su condición de derecho obrero y dio paso al derecho de trabajo.

La expansión progresiva del derecho de trabajo, se manifiesta en otras actividades profesionales que se van regulando, así como las variantes que impone la situación económica-social del país.

Existen otras características que consideran al derecho de trabajo inconcluso, imperativo y especial, sin embargo consideramos que las antes expuestas son de mayor importancia.

C. Sujetos del derecho del trabajo.

Los sujetos de la relación de trabajo, ya sea individual o colectiva, la integran el trabajador y el patrón.

Así mismo el artículo 8 de la Ley Federal de Trabajo dispone "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

De la mencionada definición de trabajador se desprende lo siguiente :

El trabajador siempre será una persona física; debe prestar un servicio a otra persona física o moral.

El servicio debe ser personal y subordinado.

Es importante señalar que la subordinación constituye el elemento característico de una relación laboral, el cual consiste por parte del trabajador en la obligación de obedecer y por el patrón un deber o facultad de mando.

Así mismo, por patrón se señala en el artículo 10 de la Ley Federal de Trabajo lo siguiente:

"Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

De igual forma podemos desprender los siguientes elementos de la presente definición de patrón:

Puede ser persona física o moral.

Es quien recibe los servicios del trabajador.

De la prestación de servicios subordinados por parte del trabajador hacia el patrón, surge la relación de trabajo.

Es así como en el párrafo primero del artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo dispone que "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Sólo basta que se preste el servicio subordinado, para que de origen a la relación de trabajo.

Como consecuencia de la relación de trabajo es necesario el pago de un salario por la prestación del servicio subordinado. El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo y constituye una condición de trabajo

fundamental, el cual debe entenderse como una prestación económica, misma que debe cubrirse en efectivo y en especie.

3. Concepto y antecedentes de la Seguridad Social.

A. Concepto de seguridad social.

La mayoría de los tratadistas se inclinan en ubicar a la seguridad social dentro del derecho social y tienen razón, en virtud de que dicha disciplina es una rama del derecho social.

Se puede definir a la seguridad social en los siguientes términos "Es el conjunto de normas e instituciones que tienen por objeto garantizar y asegurar el bienestar individual y colectivo." (12)

Gustavo Arce Cano considera que "La seguridad social parte del seguro social como instrumento jurídico del derecho de trabajo, por el cual una institución pública queda obligada, mediante una cuota fiscal o de otra índole que pagan los patrones, los trabajadores y el estado o solo alguno de estos, a entregar al asegurado o beneficiarios, que deben ser elementos económicamente activos, una pensión o subsidio, cuando se realiza con algunos de los riesgos

12. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho de la Seguridad Social. Segunda Edición, PAC. México, 1987, p.20

profesionales o siniestro de carácter social." (13) para el citado autor, la seguridad social es parte integrante del seguro social como instrumento del derecho de trabajo y no como rama autónoma, derivada del derecho social.

Por otra parte, en la Ley del Seguro Social en su artículo 2º que a la letra dice:

"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."

Dicho precepto expresa los fines de la seguridad social, por lo cual tiene una connotación de protección al ser humano, independientemente de la actividad a que se dedique o bien a los sujetos a una relación laboral.

De las definiciones antes expuestas, todas se asemejan en el fin, el cual consiste en la protección del ser humano.

Consideramos que la seguridad social es un conjunto de normas e instituciones jurídicas que buscan la protección del hombre en sociedad, contra cualquier contingencia que

13. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Haria, México, 1987, p.16

podiera sufrir y lograr un bienestar social a nivel individual y colectivo.

B. Antecedentes de la seguridad social.

A partir de que el hombre se agrupó en sociedad, la civilizaciones se han preocupado por su seguridad, en virtud de que el hombre vive bajo la amenaza ineludible de la inseguridad en todos sus órdenes. En la Grecia antigua, Platón imagina en su obra la República, la solución a los problemas sociales existentes. Manifiesta que un estado está integrado por personas necesitadas y por los que aportan bienes para satisfacer esas necesidades, tales como alimentos, vestidos y casa. Luego entonces, se debía imponer en esa sociedad la existencia de un agricultor, de un tejedor y un albañil para satisfacer cada necesidad existente en la sociedad. Ahora bien, en la cúspide del estado Platónico, el gobernante tenía como fin el bien común para la sociedad.

La idea central de Platón estaba basada en satisfacer las necesidades humanas en su totalidad en la medida de que estas se presentaren.

Por otra parte, en Roma existieron instituciones equivalentes a la previsión social o seguridad social, principalmente como los colegios o uniones de artesanos (Collegia Tenoium), que a través del pago que hacían los asociados de una prima o cuota, se cubrían a los

beneficiarios gastos de sepelio, se dice que eran sociedades de socorro mutuos.

En los albores del cristianismo, surgieron servicios hospitalarios y de asilo, con el fin de auxiliar a los necesitados. La unión se basaba en la identidad de cultos, ayuda mutua y salvación espiritual de los participantes.

En la Edad Media, el hombre buscó otros medios de seguridad más complejos, como el reconocimiento de derechos de los gremios, corporaciones o gildas, a la huelga y contratos colectivos.

Los Gremios crean la unión de los oficiales de un mismo oficio con el fin de buscar protección; las corporaciones eran organizaciones de oficios regidos por sus propios estatutos y ayuda mutua, ante la incipiente regulación y protección laboral; entre tanto, las gildas proporcionaban a sus agremiados protección mutua mediante asistencia en caso de enfermedad, muerte, orfandad o viudez.

En la época moderna, el trabajador no tuvo una protección adecuada debido al fenómeno del maquinismo y de la Revolución Industrial, lo cual ocasionó la necesidad de agruparse con fines profesionales para una mayor seguridad industrial e integración social.

En Alemania se adoptó la idea de que el trabajador se agrupara con fines profesionales, buscando una seguridad social que le beneficiara, de tal forma se fincaron razones fundamentales que determinaron la creación de los Seguros Sociales, entre los cuales se incluían al accidente profesional, enfermedad, invalidez y vejez, siendo obligatorio en 1883.

Era necesario contar con agrupaciones sociales, eficaces, toda vez que se reconocía que la disminución de la capacidad de la actividad de la población, traía como consecuencia problemas económicos a todo el país.

En los años de 1883 a 1919 tanto en Francia, Dinamarca e Inglaterra, se adoptaron la ideas impuestas en Alemania, relativas a la Seguridad Social.

Así tenemos que en Inglaterra durante los años 1123 y 1213 existieron los primeros hospitales y asilos privados para pobres, tales como el Saint Bartholewem y Saint Thomas, respectivamente.

Tomás Moro considerado como el primer teórico de la Seguridad Social, señala en su obra , que los obreros sin trabajo son víctimas de una injusticia social, por la recurrente depresión en la demanda de fuerza de trabajo y por

la falta de capacitación que los convierte en improductivos. Propone que el Estado se haga cargo de los mutilados, inservibles, ancianos y enfermos.

Es así que en 1907 se introdujo, la Ley de Reparación de Accidentes de Trabajo y el Sistema de Asistencia para Ancianos. Así mismo, en 1911 se promulgó la Ley National Insurance Bill en la cual se implantaron los seguros sobre salud, incapacidad y desempleo, convirtiéndose en el líder, en todo el mundo, en materia de Seguros Sociales.

Por otra parte, en 1948 se promulgó la Ley del Seguro Nacional en la que se establecía la seguridad social integral, protegiendo principalmente a los trabajadores de accidentes y enfermedades de trabajo.

Por otro lado, en España en 1883 se dio una serie de reformas sociales con el fin de solucionar los problemas causados por los seguros sociales, es así que en 1900 se promulgó la primera Ley, conteniendo principalmente riesgos de trabajo (elevado a seguridad) basándose en los seguros voluntarios. De igual forma en 1908 se creó el Instituto Nacional de Prevención, en 1917 se consolida una necesidad de la obligatoriedad. En 1919 se dicta la Ley del Seguro Social obligatorio y es en 1921 cuando se da a conocer, con el fin de buscar el bienestar de la colectividad.

En 1929 en los Estados Unidos de América, se creó la Ley del Seguro Social, aprovechándose de experiencias de otros países. Es en 1935 cuando se adopta el sistema de Seguro Social, al promulgarse la Ley contra la desocupación, la vejez, retiro y en 1946 la Ley del Seguro de Desempleo de los Ferrocarriles.

Universalmente se han adoptado y extendido las ideas de la Seguridad Social. Asimismo con las luchas obreras en la mayoría de los países se han implantado sistemas de bienestar integral colectivo, promoviendo inclusive reglas a nivel institucional por la Organización Internacional del Trabajo y otros organismos análogos.

Ahora bien, por lo que respecta a México en materia de seguridad social, tenemos que en la Nueva España, la primera declaración de los derechos del hombre americano en la colonia, fueron en la Ley de Indias inspirada en los principios de dignidad del hombre, tales como la libertad e igualdad, de caridad y justicia social.

En 1541 se dio la asistencia pública basada en la cédula imperial expedida por Carlos V, creándose hospitales en donde se daba servicio a los pobres y enfermos, dando como consecuencia la caridad cristiana. Posteriormente, en 1582 los músicos y cantores de la Catedral realizaron la primera

huelga, de la cual se tienen informes, con el fin de establecer su inconformidad por los bajos salarios y malos tratos.

Es así como en México independiente la injusta condición humana causó la primera etapa del movimiento libertario, a través del cual se alcanzó la independencia.

Las primeras sociedades mutualistas que surgieron en México fueron en 1853, posteriormente en el año de 1876 se estableció la primera central de trabajadores, en donde se demandaron ciertas garantías sociales, como educación, salarios, etcétera.

En el presente siglo han existido varios problemas sociales, tales como el origen de la industria, así como la dictadura militar, que paralizaron la seguridad social en México, ocasionando movimientos, planes y leyes y un sin número de campañas que reflejaban la necesidad del pueblo para obtener seguridad, ocasionando la lucha revolucionaria en 1910 y quedando plasmado en la Constitución de 1917 los ideales de seguridad social para elevar el nivel de vida de la población en general, procurando además su seguridad física y económica.

En el periodo de 1910 a 1917, la clase trabajadora se vio favorecida con la promulgación de leyes en diferentes

estados de la República. Así tenemos las Leyes de José Vicente Villada para el Estado de México en 1904, relativa a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y la de Bernardo Reyes para el Estado de Nuevo León en 1906 en la cual se estableció como obligación para el patrón otorgar prestaciones médicas, farmacéuticas y pago de salario al trabajador, por incapacidad temporal o permanente e indemnizar en caso de muerte. Es en el Estado de Yucatán en 1914 que la ley de trabajo creó la presunción laboral en accidentes de trabajo.

El punto de partida a nivel institucional fue la expedición de la declaración de los Derechos Sociales del Trabajo en los artículos 27 y 123, en particular la fracción XXIX del artículo 123, al reconocer la necesidad y establecer la utilidad social de constituir cajas de seguros populares, para asumir las consecuencias de la invalidez, la cesantía involuntaria en el trabajo y demás riesgos inherentes a las relaciones obrero-patronales.

Miguel García Cruz en su obra Evolución Mexicana del Ideario de la Seguridad Social señala que "la seguridad social, es el postulado de las fuerzas sociales que estructuraron la Revolución Mexicana, tales como:

- a) Partido Liberal Mexicano

- b) Partido Democrático
- c) Partido Antireleccionista y Constitucional Progresista.
- d) Revolución Constitucionalista.
- e) Casa del Obrero Mundial, y
- f) Soberana Convención Revolucionaria." (14)

En 1925 se promulgó la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, siendo ésta un antecedente de la Ley del Seguro Social y del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado.

Con la reforma a la fracción XXIX del artículo 123, en la cual se limitó al Poder Legislativo Federal la expedición de leyes laborales y concretamente a lo que se refiere a Seguridad Social, haciéndolo obligatorio. Así mismo, es promulgada la Ley Federal del Trabajo.

Los primeros trabajadores que se vieron beneficiados por la seguridad social institucional como fue la Ley General de Pensiones de Retiro, fueron los empleados públicos.

Es en 1943 cuando se promulga la Ley del Seguro Social con inicio de vigencia de 1° de enero de 1944, misma

que ha sido reformada hasta la actualidad. Cabe indicar que no abundaremos al respecto del Seguro Social, toda vez que se abordará más adelante en el capítulo IV.

Por otra parte, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicio Social para los Trabajadores del Estado, la cual abrogó a la Ley de Pensiones Civiles del 30 de diciembre de 1947, la cual fue abrogada por la Ley de 1984. Es necesario señalar que ha sido incluido un apartado en dicha Ley relativa al Seguro de Ahorro para el retiro en 1992.

La seguridad social en México tiene un carácter dinámico y latente, consolidado por el tiempo y con tendencias al bienestar de los trabajadores.

C. Aspectos generales de la seguridad social.

La Seguridad Social en su constante expansión actúa como un sistema de garantía contra contingencias de la vida humana, desde su nacimiento hasta su muerte, con vista al bien común, contingencias sobre los cuales la colectividad admite responsabilidad.

El fin principal de la Seguridad Social consiste en garantizar y lograr el bienestar social del hombre en sociedad, como elemento económicamente activo y conservar su nivel de vida, de salud, libertad y dignidad, que en conjunto son la esencia de la justicia social.

Los sujetos que intervienen dentro de la seguridad social, se pueden clasificar como personas que son los beneficiados por el derecho de la seguridad social, integrándolo los asegurados, beneficiarios, pensionados y derechohabientes; por otra parte están los sujetos obligados quienes deben inscribir e incorporar a los trabajadores, así como aportar cuotas, hacer retenciones, para cumplir con las obligaciones legales.

Es necesario hacer un comentario sobre las personas beneficiadas por la seguridad social, las cuales la integran los asegurados, beneficiarios, pensionados y derechohabientes.

Por asegurado podemos entender aquella persona física que aporta y cotiza al seguro, el cual está obligado a proporcionar toda clase de información al Instituto de Seguridad (trabajador); por consecuencia, el beneficiario es la persona que depende del asegurado; el pensionado, es quien ha generado mediante la cotización al Instituto o por derecho derivado del cónyuge, concubino o descendiente, el reconocimiento para merecer una pensión; y por último, el derechohabiente es el sujeto protegido por el Seguro Social, esto es, la persona favorecida por un derecho legalmente consignado.

Por otra parte, la Seguridad Social esta integrada por el seguro obligatorio y voluntario, asi como el facultativo y adicional.

Cabe indicar, que por cuestiones del tema en el presente trabajo, no consideramos necesario abundar sobre los seguros obligatorios y voluntarios.

Asi mismo, como parte integrante de la Seguridad Social lo constituyen las ramas de seguro, siendo estas la esencia de la misma ordenadamente adecuadamente, la determinación de sujetos, cuotas, condiciones y prestaciones. Responde a contingencias, conforme a la naturaleza del seguro y de los sujetos protegidos, a fin de atender los efectos con prestaciones prontas y reales. Es así, que a través de las ramas el seguro logra sus objetivos.

El riesgos de trabajo constituye una de las ramas del seguro social y el término mas adecuado es accidente de trabajo y accidente profesional. En la Ley del Seguro Social se define a los riesgos de trabajo :

"Artículo 48.- Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo"

Dentro de esta rama se incluyen accidentes, enfermedades y muerte que encuentre una relación de

casualidad de cualquier naturaleza entre la actividad que realiza el asegurado y la contingencia.

Por otra parte, existe la rama que comprende los accidentes, las enfermedades y la muerte como contingencias que resultan de la actividad no relacionada con la condición que motivó la inscripción y beneficia a los sujetos derechohabientes, asegurados, pensionados y familiares, otorgando mayores prestaciones, dicha rama es conocida como riesgos ajenos a la condición de inscripción.

Una tercera rama del seguro, lo integran las contingencias derivadas de la edad o del tiempo de aseguramiento, pensión de vejez, cesantía por tiempo de servicios, por llegar a determinada edad, sin que se considere vejez.

Por último, la habilitación es una rama más del Seguro que beneficia a los asegurados, en virtud de la problemática social de vivienda, debido al crecimiento de la población.

Cabe señalar que dentro de la seguridad social uno de los beneficios más importantes para el asegurado y beneficiarios es la prestación que recibe por la cotización al Instituto. Dentro de las prestaciones podemos destacar las económicas y las médicas.

En resumen, el derecho social tiene su razón de ser en las necesidades sociales, en la idea de solidaridad social, en la naturaleza humana y en la idea de justicia social. Su reciente evolución y sus ideas de solidaridad rompen con el egoísmo de un mundo liberal e individualista que no concibe al hombre como un ser social. Sus ideas buscan borrar el mundo impersonal de muchos siglos, en donde cada cual realiza su propio destino porque desconoce la organización e interdependencia humana.

El derecho social postula la idea de una sociedad orgánica, donde el todo, la sociedad, colabore recíprocamente con sus partes. Implica la necesidad de facilitar al ser humano una vida segura que permita una elección valiosa.

Tiende a evitar las contradicciones, por medio de la distribución equitativa del ingreso nacional, el bienestar y la satisfacción de las grandes mayorías y procura en todo momento la garantía de la tranquilidad social y de la estabilidad política. Su expansión hacia la población, la consolidación y ampliación de sus servicios y prestaciones, constituyen el apoyo más sólido de las instituciones, políticas, jurídicas y sociales, así como la realidad más tangible de la democracia, que ha logrado la libertad con dignidad y bienestar.

Por otra parte, la seguridad es un factor social por medio de la cual el hombre ha buscado el bien común de la colectividad, con el fin de garantizar un medio de vida propicio para el desarrollo de su naturaleza individual, familiar y social. Siguiendo las ideas antes citadas la seguridad social se limita a servir a la raza humana para dar satisfacción a sus necesidades espirituales y materiales mediante un orden jerárquico, pero como expresión jurídica no se limita a asegurar la existencia física y libertad espiritual del hombre, sino que agrega a sus componentes el de una existencia digna.

Todo hombre, tiene derecho a vivir bien, en convivencia, de acuerdo con un nivel que este conforme a su condición, de tal manera que tenga asegurado, el bienestar que corresponde a su dignidad.

CAPITULO II

LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA JUBILACION

1. Concepto y antecedentes de la jubilación.

Son muchas las necesidades que tiene el hombre, desde su nacimiento hasta su muerte, por ende es el trabajo el que crea riquezas y satisface necesidades, el trabajo es la ley de la vida y la expresión más alta de la dignidad humana. Sin embargo, la vida misma no conserva una intensidad, sino se va agotando poco a poco y reduciéndose la actividad económica del individuo, es decir, su ciclo productivo se va limitando antes de extinguirse la vida. Como consecuencia, el hombre sobrevive gracias a su capacidad de trabajo, que es la fuente por la cual logra satisfacer sus principales necesidades, por tal situación es importante que el trabajador como ser humano, goce de ciertos beneficios que protejan su integridad de toda contingencia que derive de una relación laboral, entre esos beneficios a que tiene derecho el hombre, es la jubilación, misma que abordaremos en el presente capítulo, aún a falta de estudios doctrinarios trataremos de explicar dicha institución.

A. Concepto de jubilación.

"La palabra jubilación procede del Latín "inbilatio" y significa acción y efecto de jubilar o jubilarse; a su vez, jubilar proviene del Latín "iubilare" que significa eximir del servicio por razón de ancianidad, por imposibilidad física de la persona que desempeña o ha desempeñado algún cargo, señalándole una pensión vitalicia en recompensa a los servicios prestados. Por extensión, dispensar a una persona, por razón de su edad o decrepitud, de ejercicios o cuidados que practicaba o le incumbían; desechar por inutilidad una cosa y no servirse más de ella, conseguir la jubilación, venir a menos, abandonarse." (15)

Por otra parte, se ha definido "a la jubilación como el retiro otorgado a un trabajador o empleado del servicio público o de la administración pública, por haber cumplido un determinado número de años de servicios, con pago mensual de una remuneración calculada conforme a una cuantía proporcionada del salario o sueldo percibido. De igual forma, se da el nombre de jubilación al importe de toda pensión otorgada por incapacidad proveniente de un riesgo profesional o por presentarse ciertas circunstancias que permiten el disfrute de una retribución económica, generalmente

-
15. OLVERA CASTILLO, Ignacio. "Ensayo en torno a la jubilación y al seguro de vejez como normas genuinas de seguridad social" Revista Mexicana del Trabajo. T. XVII, Sexta época, número 4, periodo octubre-diciembre 1970, México, p.109

establecida en un contrato de trabajo o en disposiciones legales específicas." (16)

Daniel Antokoletz, apoyado en la legislación Argentina, define a la jubilación como el derecho de un afiliado a una caja de previsión social, mientras viva, a percibir una suma mensual en dinero, derecho que asegura el Estado al empleado para gozar de una asignación vitalicia y que se ha extendido a otros trabajadores.

Dioniso J. Kaye, define "a la jubilación como una prestación de carácter laboral, contenida básicamente en algunos contratos de trabajo, que consiste en la entrega de una pensión vitalicia a los trabajadores cuando cumplen determinados requisitos de antigüedad en la empresa y edad, como un acto administrativo en virtud del cual un funcionario o empleado pasan del servicio activo a la situación de jubilado." (17)

Por otra parte, Olvera Castillo Ignacio, concibe a la "Jubilación como parte de la previsión social, que tiene por objeto asegurar el retiro del hombre que trabaja,

-
16. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. U.N.A.M., T. I, Cuarta edición, Porrúa, México, 1991, p.p. 1838-1840
 17. KAYE, Dionisio J. "La jubilación obligatoria de los trabajadores" Jurídica, número 11, Julio 1979, México, p. 331

procurando que en su vida pasiva mantenga una situación equivalente a la que tenía en su vida activa, después de acrecentar con su trabajo la riqueza común." (18)

Para Néstor de Buen debe ser entendida "Como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un período de servicios alcanzan una determinada edad..." (19)

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social en su obra Manual de Derecho de Trabajo, define que "La Jubilación es una prestación contractual que consiste en la fijación de una pensión vitalicia por parte de la empresa al trabajador, siempre y cuando reúna los requisitos señalados en el contrato colectivo o contrato ley, tomando en consideración su antigüedad en la empresa, edad, o estado de invalidez, así como el tiempo, forma y cuantía de las jubilaciones." (20)

De las definiciones antes citadas se desprenden los siguientes elementos:

-
18. OLVERA CASTILLO, Ignacio. "Ensayo en torno a la jubilación y al seguro de vejez como normas genuinas de seguridad social" Op. cit., p.110
 19. DAVALOS, José. Op. cit., p.p. 174-175.
 20. KAYE, Dionisio J. "La jubilación obligatoria de los trabajadores" Op. cit., p. 333

1.- La jubilación es una prestación de carácter laboral.

2.- Derivada de la relación de trabajo: años de servicios, edad del trabajador e incapacidad.

3.- Prevista en los contratos colectivos de trabajo

4.- Consistente en una pensión vitalicia.

La figura de la jubilación ha sido concebida de varias formas, tanto por la doctrina nacional como extranjera, es así como en Francia se dice que la jubilación es la medida a través de la cual el empleador pone fin a un contrato de trabajo por motivos de edad; para los alemanes constituye en principio una forma de separación que da lugar al correspondiente juego de garantías legales o convencionales; para la doctrina Belga, es un derecho que debe otorgarse a cualquier trabajador público o privado, como una compensación a su esfuerzo y sus servicios prestados durante un determinado número de años, sin especificación o límite de edad.

La institución de la jubilación es, sin lugar a dudas, uno de los beneficios más importantes que otorga los institutos de seguridad social a sus afiliados.

B. Antecedentes de la jubilación.

La jubilación es parte integrante de la previsión social, por tal razón, la historia de ésta será también la de aquélla. Mario de la Cueva manifiesta "La previsión social es el contenido de una actividad social contemporánea, pero no ha surgido de la nada; su historia es de la beneficencia, de la caridad y de la asistencia pública." (21) siguiendo estas formas, con el paso del tiempo y el surgimiento del cristianismo aparecen las sociedades de socorros mutuos, fundados por la práctica de la caridad que obligaba a dar alimentos y en su caso a enterrar a los pobres, proteger a los indigentes y auxiliar a los ancianos. Como se puede apreciar la inseguridad es advertida por el hombre en ésta época, con cierta ayuda mutua entre ellos mismos.

Así mismo, la iglesia, los conventos y los monasterios, crearon establecimientos para socorrer necesidades humanas, siendo ésta el tipo de beneficencia eclesiástica, ahora bien, si lo prestaba un seglar, señor o vasallo a un grupo de individuos particulares inspirada por la caridad, el socorro era beneficencia privada, las ayudas que se daban a los ancianos, niños, enfermos y mujeres eran a título de ayuda al prójimo.

21. OLVERA CASTILLO, Ignacio. "Ensayo en torno a la jubilación y al seguro de vejez como normas genuinas de seguridad social" Op. cit., p. 111

Posteriormente, el Estado interviene y limita las funciones sociales que prestaba la iglesia, hasta concebirlas en funciones estatales. Así es, como aparece el montepío de iniciativa estatal, que constituye el antecedente del moderno sistema de pensiones para los empleados del Estado y sus familiares.

Los trabajadores Alemanes fueron los primeros en estar asegurados contra riesgos, es así que el 22 de junio de 1889 se creó el seguro de vejez para los obreros que habiendo cumplido 65 años y estando cesantes recibían una pensión para vivir decorosamente. Al dictarse las leyes de los seguros sociales, dice Mario de la Cueva que la legislación, la política y la previsión social sustituyeron, en relación con los trabajadores a la beneficencia y aun más a la asistencia pública. Podemos asegurar que el seguro de vejez, implantado en Alemania es semejante a la jubilación, situación que refleja el punto de partida del derecho del trabajador hacia la jubilación, quedando muy atrás la caridad, el socorro, la beneficencia y la asistencia pública. Es importante aclarar que nuestra intención en éste trabajo es ubicar a la jubilación como beneficio al trabajador, aunque no dejamos de señalar la práctica del Estado en relación con sus empleados o servidores, la cual forma parte importante de la jubilación.

El Estado desde antes de implantarse los seguros en Alemania, concebía el beneficio de la jubilación a favor de sus servidores; es así como el origen de dicha institución otorgada por el Estado a sus servidores tiene sus raíces en Europa y su finalidad era la protección a los funcionarios públicos, los cuales tenía un trato económico muy inferior comparado a los empleados privados, aunque era compensada con el derecho de estabilidad.

Cabe indicar, que el Estado al otorgar el beneficio de la jubilación a sus empleados, era motivado por la carencia económica de éstos para poder ahorrar o celebrar contratos de seguro, es así como se garantizaba que el empleado podía tener cierta seguridad en su vida durante el periodo en el cual, por razones de edad o de invalidez tenía que dejar el servicio; medios adecuados a la dignidad de la función desempeñada y coincidían con el sueldo que percibían durante el cargo, igualmente los familiares recibían dicho beneficio en forma reducida, en el supuesto de fallecimiento del empleado; por lo que respecta a las aportaciones, inicialmente el Estado era el que cubría los costos, posteriormente se convirtió en un sistema bilateral-Estado y trabajador.

Asimismo, se tiene conocimiento que el Estado otorgaba el retiro a sus empleados, primero a título gratuito y posteriormente semigratuito. Este tipo de jubilación,

concebidas por el Estado, a sus empleados, tiene gran semejanza e identidad con el objeto del presente trabajo, toda vez que en la exposición de motivos de la antigua Ley de Pensiones Civiles, en la cual se exponía, que era una gran preocupación por parte del Estado, el de proteger al equipo humano que utilizaba para sus servicios, en virtud de que todo trabajador esta sujeto al desgaste físico, ocasionado por el mismo trabajo o por el tiempo llevándolo a la pérdida de facultades para desempeñar su actividad o bien una incapacidad prematura, luego entonces, abandonar a su propia previsión y a sus exiguos recursos al trabajador (empleado público) es condenarlo al desvalimiento personal, con la consecuencia del quebranto económico de la familia, aunado de que nuestro país, el ahorro no constituye un hábito común.

Por ende, es el Estado Mexicano el que ha tratado de otorgar a través de instituciones y de acuerdo a sus posibilidades los beneficios para sus servidores públicos, tal es el caso de la jubilación.

2. Características de la jubilación.

Para poder distinguir las Características de la figura de la jubilación, es importante señalar que el objeto primordial de la citada institución es el aseguramiento del trabajador una vez retirado por haber prestado un servicio personal subordinado.

Como consecuencia del retiro del trabajador es necesario el otorgamiento y percepción del haber jubilatorio que permite dar satisfacción a las necesidades del trabajador y a las de su familia o los dependientes económicos, esto es, si gozaba el trabajador de ciertos beneficios durante el desarrollo de su actividad, es justo que goce de igual forma de una situación equivalente a su retiro.

El beneficio que otorga la institución de la jubilación al trabajador y familia, el de poder disfrutar de cierta seguridad económica, aunque sea raquítica permite que el trabajador prevenga un despido por vejez y a su vez evita que dicho trabajador abandone el hogar de sus familiares por su edad avanzada y no ser una carga para la misma, en virtud de lo antes citado, la jubilación ampara al trabajador y a su familia contra la miseria y pobreza, con el fin de que el trabajador cumpla con su destino asegurando su futuro y presente, no importando la causa que la origine, ya sea el desgaste físico del trabajador, bien por invalidez proveniente de un riesgo de trabajo.

Ahora bien, una vez hecho mención de los fines de la jubilación nos proponemos señalar algunas características de dicha institución, basándonos desde luego en su concepto y fin.

La jubilación es un beneficio a que tienen derecho todos los trabajadores que satisfagan los requisitos establecidos en la ley o contrato colectivo de trabajo, respectivamente.

Para poder ejercer el trabajador, el beneficio de la jubilación, es necesario que se den ciertos acontecimientos en su relación laboral, es decir, dicho beneficio esta sujeto a una condición suspensiva, tienen que cumplirse ciertos requisitos establecidos en la ley o bien en el contrato colectivo, para que de su cumplimiento originen consecuencias de Derecho.

En virtud de lo antes citado, se desprende que el beneficio de la jubilación es un derecho facultativo, a favor del trabajador y sujeto a ciertos requisitos estipulados en el contrato colectivo o en la ley, tiene la opción éste de ejercer dicho derecho y exigir el pago del haber jubilatorio respectivo durante el resto de su vida a partir de la fecha de retiro. Si la jubilación es un retiro facultativo para el trabajador, por consiguiente, dicho beneficio no es forzoso.

Asimismo, el beneficio de la jubilación es personalísimo, toda vez que se otorga al trabajador que indique el contrato colectivo o en la ley. Por lo tanto, el ejercicio de éste derecho está reservado exclusivamente a éstos, de ahí que sea irrenunciable.

Es inalienable, esto es, no pueden ser enajenados o atribuidos a terceros por derecho alguno, y en consecuencia son intransferibles por herencia, legado o donación.

La jubilación es inembargable, salvo que éste provenga de cuotas alimentarias.

Es vitalicio, una vez adquirido éste beneficio no se pierde ni se extingue, salvo cuando se de los supuestos expresamente previstos en el contrato colectivo o en la ley.

Por otra parte, la jubilación es imprescriptible, es decir, el derecho a solicitar éste beneficio no prescribe, así lo ha señalado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente jurisprudencia que a la letra dice:

"Jubilación, es imprescriptible el derecho a la. En atención a que la jubilación constituye una compensación a los esfuerzos desarrollados durante determinado tiempo para el trabajador, en beneficio de la empresa, ya que una vez llenados los requisitos contractuales, el derecho a ella pasa a formar parte del patrimonio del trabajador, mientras subsista tal derecho debe juzgarse imprescriptible". (22)

22. Jurisprudencia y Tesis sobresalientes de la Suprema Corte de Justicia. Apéndice 1974-1975, Quinta parte, cuarta sala, Tesis 128 (Sexta época), p. 133, Francisco Barriotieta, México, p. 498

Estas son algunas de las características de la jubilación que consideramos de mayor importancia en nuestro presente trabajo.

3. Clases de jubilación.

Toda clasificación que se realiza en ocasiones resulta insuficiente; sin embargo, es necesario hacer una clasificación de la jubilación en México.

Se puede clasificar a la jubilación en tres aspectos:

- a) Voluntaria o forzosa,
- b) Ordinaria o por edad, y
- c) por invalidez o incapacidad.

a) La jubilación voluntaria o forzosa consiste cuando el trabajador procede a solicitar su retiro una vez cubiertos ciertos requisitos fijados, ya sea en un contrato colectivo de trabajo, ordenamiento jurídico o bien en una reglamentación especial no propiamente jurídica, tales como un organismo o institución privada o pública, misma que se encarga de realizar los pagos correspondientes, los pagos por concepto de jubilación voluntaria, pueden ser en forma íntegra o reducida, cuando el trabajador cumpla con un número mínimo de años de servicios previamente establecidos por la

ley o por contrato colectivo de trabajo, tal como ocurre con los trabajadores al Servicio del Estado en donde se establece como requisito cumplir 15 años de servicios, lo cual permite que dicho trabajador se retire, aun cuando no tenga la edad mínima presentada; al cumplir dicha edad, podrá solicitar el pago correspondiente en proporción al número de años trabajados y con base en el sueldo que percibía en la época en que voluntariamente se retiró; será el pago íntegro (100%) cuando el trabajador cumpla con los años de servicios requeridos para tener derecho a dicho pago (30 años o más de servicios e igual tiempo de contribución al instituto, no importa su edad).

Por otra parte, la jubilación forzosa se determina de igual forma en los contratos colectivos de trabajo en la ley, procede siempre y cuando el trabajador tenga una edad límite, previamente fijada (65 años de edad) necesariamente es retirado de su trabajo que habitualmente venía desempeñando al llegar a dicha edad. Cabe señalar, que en algunos contratos colectivos de trabajo se han fijado cláusulas que obligan a los patrones a retirar a trabajadores que cumplan con una determinada edad, previamente establecida en los citados contratos, con el fin de darles mayor oportunidad a trabajadores jóvenes de ingresar en forma permanente y productiva en una empresa, así como promover a los trabajadores sindicalizados a obtener ascensos por

escalafón, ya sea por antigüedad o bien por capacidad debidamente acreditada.

b) Por lo que respecta a la jubilación ordinaria o por edad, podemos manifestar que esta se encuentra regulada de igual forma en las disposiciones de seguridad social o bien en los contratos colectivos de trabajo. Por consiguiente, la jubilación ordinaria consiste, cuando el trabajador haya cumplido ciertos requisitos que fijan las propias leyes o los contratos colectivos tales como 30 años de servicio, sin límite de edad en el hombre y 28 años en la mujer, con una pensión equivalente al 100% de su sueldo que estuviere percibiendo antes de ejercer dicho derecho, luego entonces, lo único que se requiere para su disfrute es demostrar que se ajusta el trabajador a ese requisito.

c) Por último, tenemos a la jubilación por invalidez o incapacidad del trabajador, que por regla general se sujeta a los siguientes requisitos:

1) Haber prestado un número mínimo de años de servicios, salvo los casos de accidentes o bien enfermedades profesionales.

2) En el supuesto de encontrarse el trabajador en estado de invalidez física o intelectual, ya sea parcial o total, permanente o transitoria, que impida al trabajador

desarrollar su actividad ordinaria o cualquiera otra a la que pudiera dedicarse.

3) Padecer una incapacidad física o mental que no sea necesariamente proveniente de un riesgo profesional, sino por causas ajenas al desempeño de su empleo o de otra índole similar que impidan al trabajador desempeñar su actividad ordinaria, o bien cualquiera otra a la que podría aplicarse, atento al grado de incapacidad que padezca.

4) Por último tenemos que si la invalidez o incapacidad es transitoria, es decir, cuando el trabajador ha llegado a ciertos límites de edad y tiene un número determinado de años de servicios, se le otorga dicha jubilación, cabe indicar que la misma no se regula en nuestra legislación mexicana, toda vez que en los casos de incapacidad temporal el trabajador disfruta normalmente de su salario hasta la recuperación de su salud, que le permita regresar al desempeño de su labor ordinaria.

Indudablemente la clasificación antes citada de la jubilación puede ser muy insuficiente o bien carecer de algunos aspectos característicos de dicha figura, sin embargo consideremos que esta división es un punto de partida para poder explicar y comprender a la jubilación, objeto de nuestro estudio.

4. Sujetos beneficiados por la jubilación.

En el capítulo anterior, manifestamos cuando nos referimos especialmente al derecho del trabajo que los sujetos que intervienen y forman parte integrante de dicha rama son el trabajador y el patrón, es decir, en toda relación laboral, individual o colectiva, estos sujetos son parte importante. Luego entonces, por consecuencia de esa relación laboral, el trabajador adquiere derechos y obligaciones a su favor.

Entre esos beneficios a que tiene derecho el trabajador gracias a su trabajo, podemos mencionar las consagradas en la Ley Federal de Trabajo, tales como salario, aguinaldo, vacaciones, despensas, etcétera, así como aquellas de carácter de seguridad social, como seguro de vejez, de cesantía por edad avanzada, invalidez, jubilación, etcétera.

Ahora bien, el trabajador tiene derecho a disfrutar del beneficio que consagra la jubilación, no importando si esta incorporado al régimen de seguridad social, toda vez que es una prestación de carácter laboral prevista en algunos contratos colectivos de trabajo en donde tienen sus propios planes de pensión por jubilación que permiten al trabajador gozar de este beneficio siempre y cuando cumpla con los requisitos que se establezcan principalmente en los contratos colectivos de trabajo.

Realmente la jubilación es un beneficio y un derecho a favor del trabajador derivado de la relación de trabajo, extendiéndose tal beneficio a sus familiares.

5. El seguro de vejez.

"La ley no establece un concepto preciso sobre la vejez, en virtud de que depende de los signos que presenta cada individuo según sus condiciones. Para algunos manifiestan que la vejez, es cuando disminuyen las facultades físicas o mentales ; para otros es el color del pelo, endurecimiento de las arterias, la dificultad de movimiento, etcétera. El término de vejez resulta inadecuado; sobre todo si se le da la connotación de necesidad o imposibilidad para llevar a cabo un trabajo. Consideremos que es más correcto hablar de edad y tiempo de servicios, como elementos subjetivos, sin prejuzgar la condición del asegurado." (23)

En el artículo 137 de la Ley del Seguro Social, establece las prestaciones a que tiene derecho por el seguro de vejez, el cual manifiesta lo siguiente:

"La vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

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

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

Ahora bien, para tener derecho a esas prestaciones la Ley del Seguro Social dispone, es necesario que el asegurado tenga como requisito sesenta y cinco años cumplidos y haber cotizado un mínimo de 500 semanas al instituto (art. 138). Cabe señalar, que el derecho de disfrutar esas prestaciones por vejez se originan a partir del día en que el asegurado cumpla con los requisitos de edad y cotización (art.139). En virtud de lo antes citado, el trabajador como asegurado, una vez cumplido con los requisitos establecidos en la ley tiene la facultad de solicitar o no las prestaciones a que tiene derecho, si no las solicita podrá seguir cotizando y posteriormente obtener una pensión mayor. Por ende, el asegurado puede diferir, el disfrute de la pensión de vejez, sin necesidad de avisar al instituto, por todo el tiempo que continúe trabajando con posterioridad al cumplimiento de los requisitos para dicha pensión (art. 140).

En el seguro de vejez mexicano quedan obligados a asegurarse, como en el seguro de invalidez, los trabajadores de todas las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica.

Se dice que existen dos sistemas para fundar el motivo por el cual se otorga la pensión de vejez. Uno basado en el principio de que la pensión es una reintegración de las cuotas pagadas por el asegurado, y éste, en consecuencia, no

tiene que estar necesitado de ayuda pecuniaria para que se le conceda el subsidio. Independientemente de que este en estado de necesidad, en cuanto que cumple la edad requerida, nace su derecho a la pensión. El otro régimen se fundamenta en la necesidad del asegurado. Solo tiene derecho a la pensión el trabajador necesitado, que haya cumplido la edad que la ley exige y pagado las cotizaciones mínimas para tener derecho a la renta.

Este último régimen es considerado impropio. Si solo a los necesitados se ha de dar auxilio económico, entonces el seguro tiene el mismo defecto que la caridad, siempre impopular, siempre degradante.

El seguro de vejez, es un derecho y no una obligación. El hecho de llegar a los 65 años de edad no es causa de terminación de la relación de trabajo, sino que insistimos en el sentido de que dicha prestación constituye un derecho.

Si manifestamos que el seguro de vejez, es un derecho del trabajador previo cumplimiento de los requisitos de edad y cotización al instituto, esta podrá solicitarla y se le cubrirá la pensión a partir del momento en que haya dejado de trabajar, es decir, solo procede a petición de parte, más no por oficio del instituto (art. 141).

6. El seguro por cesantía en edad avanzada.

Una vez mencionado el seguro de vejez, la ley del Seguro Social contempla el seguro de cesantía en edad avanzada.

Así tenemos que en el artículo 143 de la citada disposición establece lo siguiente sobre cesantía en edad avanzada:

"Artículo 143. Para los efectos de esta ley, existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad".

Como podemos desprender del citado artículo la cesantía se presenta cuando quede privado el trabajador de su actividad remunerada, así como haber cotizado un mínimo de 500 semanas al instituto. (art. 145).

El seguro de cesantía por edad avanzada corresponde a un seguro de desempleo, según se observa del concepto del citado seguro.

Ahora bien, una vez que el trabajador es privado de su respectiva labor por cesantía en edad avanzada, es obligación del instituto otorgar a dicho trabajador las prestaciones de pensión, asistencia médica, asignación familiar y ayuda asistencial (art. 144).

Es necesario, que para gozar este derecho el asegurado debe cumplir con todos los requisitos establecidos en la ley, así como de ser dado de baja del régimen del seguro obligatorio, siempre y cuando solicite el otorgamiento de la pensión, en virtud de que debe acreditar dicho sujeto, se encuentre sin trabajo remunerado.

Por lo que se refiere a la pensión, su otorgamiento se realiza a través de un cálculo en base al monto que le corresponde por un seguro de vejez, esto es, al resultante corresponde el 100% conforme a la edad del asegurado se estima el monto de la pensión (art. 171 y 147). Cabe indicar que se aplica dicha cuantía de la siguiente manera:

Edad del Trabajador	Porcentaje.
60 años	75%
61 años	80%
62 años	85%
63 años	90%
64 años	95%

Asimismo, el asegurado que se ve beneficiado por concepto de la cesantía, no tiene derecho a la pensión de vejez, salvo que reingresará al régimen obligatorio. (artículo 148). Convirtiendo a dicha pensión en una reducción del seguro de vejez.

Indudablemente, la jubilación tiene gran importancia en nuestro derecho mexicano principalmente en materia laboral, como un beneficio para los trabajadores, aun a pesar de no encontrarse regulada en forma precisa en la misma, teniendo su origen en los contratos colectivos de trabajo; por consiguiente, la base para fijar la pensión se determina en las cláusulas relativas de esos contratos.

Asimismo, en la ley del Seguro Social se regulan la vejez y la cesantía en edad avanzada, que si bien es cierto, son una modalidad de la jubilación, no se contempla como tal y mucho menos sus beneficios se extienden para todos los trabajadores que se encuentren bajo una relación laboral, siendo esto un esbozo en nuestra seguridad social.

Por lo tanto, es la jubilación un beneficio conquistado por los trabajadores y llevado a su regulación en los contratos colectivos.

CAPITULO III

ANALISIS DE LA JUBILACION EN LA CONTRATACION COLECTIVA

1. El Contrato Colectivo de Trabajo como fuente de Derecho de Trabajo.

Es importante mencionar brevemente las fuentes del derecho en general, para luego poder realizar un cuestionamiento más eficaz del Contrato Colectivo de Trabajo.

De esta suerte, se entiende por fuente del derecho, el principio u origen de una norma jurídica.

Existen algunos autores que han criticado la expresión de fuente de derecho, tal es el caso de KELSEN que manifiesta que la ambigüedad de dicha expresión parece ser inútil a su empleo. Otros manifiestan que la única fuente existente, es la voluntad del órgano legislativo.

"En la terminología jurídica, la palabra fuente tiene tres acepciones las cuales son: fuente formal, fuente real y fuente histórica.

Son fuente formal, aquellos procesos de creación de normas jurídicas.

Fuente real, se entiende que son los factores y elementos que determinan el contenido de las normas.

El término fuente histórica, por último, aplicase a los documentos (inscripciones, papiros, libros, etcétera.) que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes." (24)

Cómo se ha mencionado las fuentes formales, son los procesos de creación de normas jurídicas, pues bien, la idea de proceso implica la de una sucesión de momentos.

Así es que de acuerdo con la opinión más generalizada y tradicionalmente, las fuentes formales en el derecho la integran, el proceso legislativo (Legislación), costumbre, jurisprudencia, principios generales del derecho y la equidad.

De lo antes citado y trasladado en las diferentes ramas del derecho, necesariamente existe en cada una de ellas sus fuentes por las cuales dan nacimiento a las normas jurídicas.

24. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Op. cit., p. 51

Al lado de lo que señalamos y en particular en el derecho de trabajo, las fuentes formales las consagra la Ley Federal de Trabajo en su artículo 17, que establece lo siguiente:

"Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

"Conforme al texto legal, las fuentes del derecho del trabajo son las siguientes:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de Trabajo y Tratados;

La analogía;

Los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores;

Los principios generales de derecho;

Los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 constitucional;

La jurisprudencia;

La costumbre;

La equidad. " (25)

Las fuentes formales del derecho de trabajo antes expuestas, desempeñan un papel muy importante en la creación de normas jurídicas, sin embargo, existe otras fuentes formales que la doctrina considera necesarias para la creación de disposiciones jurídicas en materia de trabajo y las cuales no son consideradas en el precepto mencionado de la Ley Federal de Trabajo y a las cuales han denominado fuentes especiales, siendo estas las siguientes:

Contrato Colectivo de Trabajo.

Contrato-Ley.

Reglamento Interior de Trabajo.

Laudo Constitutivo Colectivo.

El maestro Mario de la Cueva anota las posibles razones por las cuales la comisión redactora omitió dichas fuentes, y dice que: "Motivo de hondas meditaciones de la Comisión fue el problema de los contratos colectivos, de los contratos-ley y de la sentencia colectiva. Tras algunas veladas, ratifico su convicción de que las tres instituciones, son fuentes formales subconstitucionales, cuya misión consiste, según las explicaciones ofrecidas, en superar constantemente los beneficios de la Declaración de derechos, de la ley y de los tratados. Y las contempló la Comisión como fuentes formales porque, y hemos de volver al tema, sus normas se extienden a todas las relaciones de

trabajo presentes o futuras en una empresa o en una rama determinada de la industria. Pero más que fuentes supletorias de la Ley son normas que sitúan encima de ella para alcanzar la finalidad inmediata del derecho de trabajo. Por otra parte, su naturaleza y sus efectos se precisaron en los capítulos respectivos. Por estas dos consideraciones, se llegó a la conclusión de que no era necesario incluir estas instituciones en la enumeración del artículo 17." (26)

Estas fuentes formales especiales, son importantes en el Derecho del Trabajo, en virtud de dar nacimiento a normas jurídicas que en cierto momento superan los beneficios consagrados en la Ley.

En consecuencia de lo anterior, es necesario hacer hincapié en que por cuestiones del tema en cita, no analizaremos el contrato-ley, el reglamento interior del trabajo, así como el laudo constitutivo colectivo, motivo por lo cual, nos proponemos hacer una breve explicación o exposición del contrato colectivo del trabajo en México.

Antes de abordar el contrato colectivo de trabajo, es importante destacar que el derecho colectivo del trabajo, integrado por tres partes a saber, sindicalización, negociación colectiva y huelga, constituyen un instrumento de

26. Ibidem., p. 80

gran utilidad para la clase trabajadora, toda vez que es el medio por el cual se establecen las condiciones generales de trabajo que permiten vivir al trabajador con decoro y así avanzar en la búsqueda de la justicia social.

A. Concepto de contrato colectivo de trabajo.

El término de contrato colectivo de trabajo, es el más usual y generalizado, algunos autores es más correcto llamarlo convención colectiva, en virtud de que por contrato colectivo de trabajo es una expresión con tendencias civilistas.

Por cuestiones de influencia civilista del siglo pasado, el contrato colectivo de trabajo ha tenido una evolución muy lenta hasta nuestros días. Es así como Marcel Nast, fue el primero en llamar a dicha institución "Convención Colectiva", anticipándose a León Duguit, que en 1911 adoptó la mencionada denominación.

Así mismo, Durand y Jassgand, precisan más el sentido de la denominación en base al contenido reglamentario de sus cláusulas llamándole Convención Colectiva de Reglamentación del Trabajo.

Otros tratadistas lo han llamado además trato colectivo, contrato de tarifa, etcétera, si bien es cierto que su denominación más generalizada el derecho de trabajo,

es el de contrato colectivo de trabajo, cabe destacar que dicha institución para algunos tratadistas no es un contrato, toda vez que no existe un acuerdo de voluntades entre las partes.

Es el contrato colectivo de trabajo una negociación colectiva por medio del cual el Sindicato conviene con el patrón para establecer las condiciones de trabajo, bajo las cuales van a prestar sus servicios los trabajadores, así como el mejoramiento de las mismas. Es decir, es el instrumento mediante el cual se puede y se deben coordinar los derechos e intereses del capital y del trabajo.

Es así como, en la Ley Federal de Trabajo define al contrato colectivo de trabajo en los siguientes términos:

"Artículo 386.- Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Del concepto legal antes citado, se desprende los siguientes elementos del contrato colectivo de trabajo:

- a) Es un convenio;
- b) Solo puede ser celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores;

c) Solo puede ser celebrado por uno o varios patrones, o bien por uno o varios sindicatos de patrones, y

d) Su finalidad consiste en establecer las condiciones de trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El objetivo del Contrato Colectivo del Trabajo, consiste en establecer condiciones de trabajo, en donde se estipulen prestaciones superiores a las que consigna la Ley.

B. Integración del contrato colectivo de trabajo.

El Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo enuncia los elementos normativos que integran al contrato colectivo de trabajo, el cual expresa:

"Artículo 391. El Contrato Colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VII.- Las Cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar o laborar a la empresa o establecimiento;
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con esta Ley;
- X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

De esta suerte, se desprende la integración del clausulado del contrato colectivo de trabajo que tradicionalmente se ha dividido en tres grupos: envoltura, normativo y obligatorio.

Envoltura.- En este grupo, se establece el nacimiento duración, revisión y terminación del Contrato Colectivo de trabajo respectivamente(Artículos 387 y 450 fracción II., 397, 399, 399 bis y 401, así como el Artículo 391 de la Ley Federal de Trabajo)

Normativo.- Consiste en la estipulación de las condiciones de trabajo, tales como salario, jornada de trabajo, descansos y vacaciones, así como otras estipulaciones voluntarias.

Obligatorio o Compulsivo (artículo 395).- Sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo, integrándose las cláusulas de exclusión de ingreso, de separación y el reglamento interior de trabajo artículos 422 y 423.

Por otra parte, la terminación del contrato colectivo de trabajo se establece en el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Artículo.-401. El Contrato Colectivo de Trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II Por terminación de la obra; y

III. En los casos del Capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento siempre que en este último caso, el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento."

Como consecuencia, el contrato colectivo de trabajo es la institución central del Derecho Colectivo de trabajo en virtud de que es el instrumento por medio del cual, el sindicato pacta con el patrón las condiciones de trabajo que regulen las relaciones laborales de los trabajadores en el sentido más favorable de acuerdo a sus necesidades.

Asimismo, el Contrato Colectivo de Trabajo, contempla una doble red jurídica:

a) La individual, misma que se da entre patrón y cada uno de los trabajadores sindicalizados; y

b) La colectiva, se da entre empresa y sindicato. De ahí que los trabajadores podrán exigir al patrón el otorgamiento de las prestaciones pactadas en los Contratos Colectivos de Trabajo, desde la fecha en que el instrumento surta sus efectos.

Por lo tanto, la negociación colectiva es, sin lugar a dudas, un instrumento insustituible por medio del cual los trabajadores están en posibilidad de influir en la determinación de las condiciones bajo las cuales van a prestar el servicio, así como el mejoramiento de las mismas.

2. Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad vigente 1992-1994.

Siguiendo las ideas antes citadas, hemos manifestado que el contrato colectivo de trabajo es como el instrumento jurídico por medio del cual el sindicato de trabajadores conviene con el patrón las condiciones de trabajo, tales como salario, jornada y demás prestaciones, luego entonces, dentro de esas prestaciones ubicamos a la jubilación, siendo ésta un derecho de carácter laboral que beneficia a los trabajadores, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en el contrato colectivo.

Antes de abordar el análisis de la jubilación en la contratación colectiva de la Comisión Federal de Electricidad, es necesario hacer algunos comentarios generales sobre este instrumento.

La Comisión Federal de Electricidad es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonios propios, tiene a su cargo la prestación del servicio público de energía eléctrica en los términos del

párrafo sexto del artículo 27 constitucional y de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, tiene celebrado el contrato colectivo de trabajo con El Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, Sindicato Nacional de Industria, legalmente constituido y registrado ante la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en dicho contrato se estipulan las condiciones generales de trabajo.

La vigencia del contrato colectivo en cuestión es por tiempo indeterminado, con inicio del primero de mayo de 1992, el cual será revisado cada 2 años a petición de parte. (cláusula 4).

El objeto de dicho contrato consiste:

"Cláusula 1.- Objeto del Contrato.

Este contrato colectivo de trabajo tiene por objeto en adición a las disposiciones legales, el establecimiento de las condiciones laborales específicas que deberán regir para la prestación del servicio público de energía eléctrica en la República Mexicana, en la industria eléctrica nacionalizada.

Cuando las disposiciones de este Contrato, sean más favorables para los trabajadores, deberán sustituir a las de la Ley ."

En los contratos colectivos como se puede apreciar se establecen mejores condiciones favorables para los trabajadores sin perjuicio de lo que dispone la Ley Federal de Trabajo o bien en su caso la del Seguro Social, tal como la jubilación, la cual se encuentra regulada en el Título quinto, capítulo II Cláusula 67, que a la letra dice:

"Cláusula 67.- Jubilaciones.

La jubilación es un derecho y su ejercicio optativo para los trabajadores. Cualquier trabajador, por conducto del SUTERM, podrá solicitar y obtener su jubilación con el 100% del salario del puesto de que sean titulares, siempre y cuando hayan cumplido 25 años de servicios y 55 años de edad, o 30 años de servicios sin límite de edad; las mujeres 25 años de servicios sin límite de edad y los trabajadores que hubieran laborado durante 15 años en trabajos en líneas vivas o energizadas, entendiéndose como tales los que se precisan en la Cláusula transitoria de este Contrato al cumplir 28 años de servicios sin límite de edad. Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a jubilación cuando físicamente se encuentren incapacitados permanentemente por cualquier causa y no puedan desempeñar labores inherentes a su puesto o los de otro en el que será respetado su salario y en los casos establecidos en el inciso b) de la Fracción I de la Cláusula 59.- RIESGOS DE TRABAJO. La CFE otorgará la jubilación conforme a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	PORCENTAJE DEL SALARIO
DIARIO	
10	60
11	62
12	64
13	66
14	68
15 a 20	80
21	82
22	84
23	86
24	88
25	90
26	92
27	94
28	96
29	98
30	100

I.- Cuando el SUTERM solicite con una anticipación mínima de 30 días la jubilación de un trabajador y por causas imputables a la CFE dicha jubilación no se otorgase al cumplirse los requisitos establecidos en esta cláusula, el trabajador con derecho a la jubilación correspondiente, a partir de la fecha en que debió ser jubilado, independientemente de los salarios que perciba por seguir

laborando; y si la solicitud del SUTERM fuere posterior a la fecha en que el trabajador haya consumado los derechos de la jubilación, la CFE dispondrá de un plazo de 30 días para resolver y si por causas imputables a ella no lo hiciera, la retroactividad operará a partir del vencimiento de este plazo. Los trabajadores que hubieren agotado las licencias con goce de salario por enfermedad y estén en aptitud de jubilarse, continuarán recibiendo su salario, en la inteligencia de que al dictaminarse medicamente su incapacidad por CFE o, en su caso, expedirse el certificado de invalidez por el IMSS, la jubilación tendrá efectos a la fecha en que agotó las licencias, y se hará el ajuste que corresponda entre los salarios cubiertos y la pensión decretada, en su caso.

II.- No podrá ser despedido ningún trabajador que haya cumplido 20 años de antigüedad, excepto en los casos de robo o fraude debidamente comprobados. Las demás faltas se sancionarán disciplinadamente.

III.- Los trabajadores jubilados tendrán derecho a recibir servicio eléctrico, en los términos que establece la cláusula 65.-SERVICIO ELECTRICO de este contrato y éstos y sus familiares tendrán derecho a recibir atención medica y medicinas en los términos de las Cláusulas 60.- RIESGOS NO PROFESIONALES Y 61.- ATENCION MEDICA A FAMILIARES, mientras subsista la pensión.

IV.- Si los trabajadores jubilados fallecieren dentro de los 3 años siguientes a la fecha en que hayan sido jubilados, la CFE continuara pagando el importe de la jubilación a los dependientes económicos que tengan derecho, hasta completar el periodo indicado de 3 años.

V.- Los familiares de los trabajadores jubilados que fallezcan, tendrán derecho a recibir de la CFE una ayuda para gastos de sepelio equivalente a 40 días de la pensión jubilatoria que éstos perciban, cantidad que no podrá ser inferior a \$7'500,000.00 (SIETE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/N).

VI.- En todos los casos de jubilación a que se refiere esta cláusula, independientemente de la pensión y prestaciones que se establecen, la CFE entregará al trabajador jubilado, en el momento de la jubilación, el importe de 20 días de salario por cada año de servicios en concepto de prima legal de antigüedad.

VII.- Las pensiones jubilatorias sólo se incrementaran anualmente en la misma proporción en que sean incrementados con carácter general, los salarios tabulados de los trabajadores permanentes en las revisiones salariales o contractuales, previstas en los artículos 399 y 399 Bis de la Ley.

VIII.- La Comisión Federal de Electricidad otorgará 40 (cuarenta) días de pensión a los jubilados por concepto de aguinaldo, en el entendido de que para estos efectos se calcularán sobre la base de la pensión mensual que le corresponda."

De la cláusula antes citada, podemos desprender los siguientes aspectos importantes de la jubilación a comentar:

a) El beneficio de la jubilación consagrada en el contrato colectivo de la Comisión Federal de Electricidad es, un derecho para los trabajadores y su ejercicio optativo, es decir, es un derecho facultativo.

b) Su ejercicio es, exclusivamente a favor de los trabajadores que sean titulares de su puesto y que satisfagan los requisitos establecidos en el contrato colectivo, por lo consiguiente, dicho derecho es personalísimo.

Es importante destacar que para el ejercicio de la jubilación en dicho contrato se señala que cualquier trabajador debe ejercerlo, siempre y cuando éste sea titular de su puesto y sindicalizado; sin embargo; por exclusión no pueden gozar de tal derecho, aquéllos trabajadores que sean de confianza, temporales, eventuales y que no se encuentren sindicalizados.

c) Se concibe a la jubilación dentro de la contratación colectiva de la Comisión Federal de Electricidad en las siguientes formas:

1.- Jubilación por servicios, esta presenta tres modalidades:

Primera, consiste cuando el trabajador acredita 25 años de servicios y 55 años de edad, con una pensión del 90% de su salario ordinario.

Segunda, Se presenta cuando el trabajador acredite 30 años de servicios y sin límite de edad, al cual se le otorgara una pensión equivalente al 100% de su salario ordinario.

Cabe destacar que para las mujeres se solicita que acrediten 25 años de servicios y sin límite de edad, con una pensión del 100% de su salario ordinario.

Como podemos observar, dichas clases de jubilación se asemejan a los seguros de vejez y de cesantía por edad avanzada regulada en la Ley del Seguro Social.

Por último tenemos, cuando el trabajador haya laborado en actividades de líneas vivas o energizadas durante

15 años, siempre y cuando acredite 28 años de servicios a la comisión sin límite de edad, el cual gozará de una pensión del 96% de su salario ordinario.

Esta clase de jubilación reduce los años de servicios para ejercer la jubilación ordinaria; sin embargo, consideramos que por el desgaste físico del trabajador que sufre por sus actividades realizadas, es conveniente darles mejores beneficios y reducir aun más el límite de años de servicios para poder disfrutar de la jubilación y sus prestaciones.

2.- Jubilación por incapacidad. Dicha jubilación procede cuando el trabajador físicamente se encuentre con una incapacidad total permanente derivada por cualquier causa y por lo tanto no pueda desempeñar sus labores, este podrá gozar de una pensión equivalente al 100% de su salario y demás prestaciones adicionales a la misma.

4) El Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) juega un papel importante para la obtención de la jubilación, toda vez que es el encargado de solicitar al patrón dicho derecho, en representación del trabajador.

e) Por otra parte, una vez ejercido el derecho de la jubilación, este consagra ciertas prestaciones a favor del trabajador y sus familiares, tales como:

1.- El trabajador tiene derecho a una pensión por concepto de jubilación. Cabe indicar que la pensión se calcula en base al salario diario que gozaba el trabajador al momento de jubilarse, consistente en proporcionar a los años de servicios y a la clase de jubilación ejercida.

2.- Tiene derecho a recibir, tanto el trabajador jubilado como sus familiares, atención médica y medicinas; siempre y cuando subsista la pensión.

3.- Seguir recibiendo el servicio eléctrico.

4.- Gozará de una prima de antigüedad, no importando que clase de jubilación haya ejercitado, consistente en 20 días de salario por cada año de servicios.

5.- Tiene derecho a recibir aguinaldo, consistente en 40 días de la pensión que disfrute, la cual será calculada sobre la base de la pensión mensual que le corresponde.

6.- Adicionalmente a las prestaciones antes citadas, en el contrato colectivo se estipula que si el trabajador jubilado fallece durante los 3 años siguientes de

haberse retirado, la Comisión Federal de Electricidad seguirá otorgando la pensión, pero a sus dependientes económicos (familiares) hasta completar el periodo de 3 años.

7.- Por otra parte, la pensión jubilatoria será incrementada anualmente de igual forma que los salarios tabulados de los trabajadores permanentes.

En razón de lo anterior, es necesario hacer hincapié que el beneficio de la jubilación y sus prestaciones consagradas en la contratación colectiva de la Comisión Federal de Electricidad, no es adicional a lo que dispone la Ley del Seguro Social. Asimismo, dicha jubilación que consagra el contrato en cuestión es favorable para sus trabajadores en términos generales.

3. Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos vigente 1991-1993

Como hemos señalado en el Capítulo anterior, la jubilación es un derecho a favor de los trabajadores, teniendo su origen en la contratación colectiva, es pues sin lugar a dudas, una conquista laboral, motivo por el cual es importante hacer su análisis en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.

Es necesario hacer algunas referencias de manera general sobre el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, antes de realizar el estudio y análisis de la jubilación en dicho contrato.

Como en todo contrato es necesario para su celebración que las partes integrantes estén de común acuerdo, para plasmar en el mismo su voluntad, por consiguiente, en el contrato colectivo en cuestión, forman parte integrante Petróleos Mexicanos, Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, creado por decreto el 7 de junio de 1938, quien tiene celebrado contrato colectivo con el Sindicato de Trabajadores de la República Mexicana, constituido legalmente.

La celebración del presente contrato, tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo, siendo éstas de mayor significado y relevancia en la vida laboral de cada trabajador, en consideración a las dispuestas en la Ley Federal de Trabajo.

En la Cláusula 257 se establece la vigencia del contrato en cuestión que a la letra dice:

"El presente contrato colectivo y sus anexos estarán en vigor por dos años contados desde el primero de agosto de 1991 y por un año en lo que se refiere al salario en efectivo por cuota diaria."

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Por otra parte y en relación al estudio y análisis de la jubilación que consagra el contrato colectivo de Petróleos Mexicanos a favor de sus trabajadores, deducimos los siguientes aspectos a comentar:

La jubilación se encuentra regulada en el Capítulo XVI de dicho contrato.

Asimismo, en la Cláusula 134 es la que consagra tal beneficio a favor de los trabajadores, estableciendo lo siguiente:

"El patrón se obliga a otorgar el beneficio de la jubilación a sus trabajadores de planta sindicalizados, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas:

I. JUBILACIONES POR VEJEZ. Los trabajadores que acrediten 25 años de servicios y 55 años de edad, tendrán derecho a una pensión pagadera cada catorce días, que se calculará tomando como base el 80% del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de dichos puestos, salvo que su último puesto de planta lo haya adquirido 60 días antes a la fecha de su jubilación, en cuyo caso se tomará como base el salario ordinario de este último puesto para establecer su pensión

jubilatoria; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 25, la pensión jubilatoria se incrementará en un cuatro por ciento hasta llegar al cien por ciento como máximo.

A los trabajadores que acreditan treinta años o más de servicios, y 55 años de edad como mínimo, y aquéllos que acreditan treinta y cinco años o más de servicios sin límite de edad, se les tomará como base para fijar la pensión, el salario del puesto de planta que tengan en el momento de obtener su jubilación. En estos casos y previo acuerdo con el sindicato, el patrón tendrá la facultad de jubilar al trabajador y éste la obligación de aceptar su jubilación.

II. JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO. Los trabajadores afectados de incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo del 70 por ciento de la total en adelante, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten haber alcanzado cuatro años de servicios cuando menos. La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 40 por ciento del promedio del salario ordinario que hubiera disfrutado en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. Por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los cuatro, la pensión jubilatoria se incrementará en un cuatro por ciento hasta llegar a 100 por ciento como máximo.

Los trabajadores afectados de incapacidad parcial permanente derivada de riesgo de trabajo dictaminada por los médicos del patrón, que los imposibilite para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta y que en los términos de la cláusula 123 no acepte su reacomodo en otro cuyas actividades pueda desempeñar, tendrán derecho a la jubilación siempre y cuando acrediten haber alcanzado veinte años de servicios cuando menos. La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 60 por ciento del salario ordinario que hubiera disfrutado el trabajador en su puesto de planta, en el momento de obtener su jubilación; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los veinte, la pensión jubilatoria se incrementará en un cuatro por ciento hasta llegar al 100 por ciento como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado sólo tenga 17 años o más de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado el tiempo de espera señalado en la cláusula 123 de este contrato, para efectos de incrementar su pensión jubilatoria, sin que en ningún caso pueda exceder del 100 por ciento.

Estas jubilaciones serán adicionales a las indemnizaciones por riesgos de trabajo derivados de incapacidades permanentes, que la institución asimismo acepta pagar en los términos de este contrato.

III. JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL TRABAJO DERIVADA DE RIESGO NO PROFESIONAL. Los trabajadores que justifiquen estar incapacitados por riesgo no profesional para desempeñar su puesto de planta o cualquier otro, o que no puedan ser reacomodados en los términos de este contrato, tendrán derecho a ser jubilados, siempre que acrediten un mínimo de veinte años de servicios. La pensión se calculará tomando como base el 60 por ciento del salario ordinario del último puesto de planta; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los veinte, la pensión jubilaria se incrementará en un 4 por ciento hasta llegar al 100 por ciento como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado sólo tenga 17 años o más de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado el tiempo de espera señalado en la cláusula 122 de este contrato, para efectos de incrementar su pensión jubilaria, sin que en ningún caso pueda exceder del 100 por ciento.

IV. Los porcentajes de jubilación a que se refiere esta cláusula, serán incrementados con un 1 por ciento por cada trimestre de servicios excedentes de los años completos, en la inteligencia de que por fracciones menores de un trimestre, se aplicará un 1 por ciento; y por fracciones mayores, lo que corresponda.

Independientemente del otorgamiento de la pensión jubilatoria, el patrón entregará al interesado una prima de antigüedad por sus servicios prestados, de veinte días de salario ordinario por cada año de antigüedad acreditada. Por cada mes que exceda al último año de servicios, se acreditará el importe de un día y sesenta y seis centésimas de salario ordinario.

El salario ordinario a que se refieren estas reglas, es el que se detalla en la Fracción XX de la Cláusula 1 de este contrato."

Del artículo antes citado, se desprende lo siguiente:

a) La jubilación que consagra el contrato colectivo de Petróleos Mexicanos es, una obligación para el patrón el otorgar dicho beneficio a sus trabajadores, siempre y cuando sean estos de planta y sindicalizados. Por lo tanto es un derecho para el trabajador de planta sindicalizado. Sin embargo, no todos los trabajadores pueden disfrutar de este beneficio, tales como los transitorios y de confianza, toda vez que estos no tienen puestos de planta y mucho menos se encuentran sindicalizados.

b) Clases de jubilación que consagran el contrato colectivo en cuestión:

1.- Jubilación por Servicios, presenta 3 modalidades a saber; la primera consiste cuando el trabajador acredite 25 años de servicios y 55 años de edad al cual se le cubrirá una pensión que resulte del cálculo del 80% de promedio de salario ordinario que haya disfrutado en su último año de labores; segunda, consiste cuando el trabajador acredite 30 años o más de servicios, y 55 años de edad y por último, cuando el trabajador acredite 35 años de servicios o más sin límite de edad. Cabe indicar que en éstos dos últimos casos, se otorgara una pensión equivalente al 100% del promedio del salario ordinario.

2.- Jubilación por incapacidad total y permanente, presenta dos situaciones: la primera la derivada por un riesgo de trabajo, en la cual el trabajador se debe encontrar afectado en un 70% de la total en adelante, el cual gozará de dicho beneficio siempre y cuando acredite tener cuatro años de servicios cuando menos. La pensión a cubrir se basará del 40% del promedio del salario ordinario que haya disfrutado el último año de labores y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. Cuando el trabajador se encuentre afectado de incapacidad permanente parcial, dictaminado por el médico del patrón que impida desarrollar sus labores y que no acepte su reacomodo en aquéllas actividades que pueda desempeñar, gozará de la jubilación acreditando 20 años de servicios cuando menos, con una pensión calculada en base al 60% del

salario ordinario que hubiese disfrutado, en su último año de labores.

Ahora bien, cuando el trabajador incapacitado cumpla 17 años de servicios, el patrón deberá acreditar por anticipado el tiempo de espera con el fin de incrementar su pensión.

Cabe indicar, que el beneficio de la jubilación que se otorga por incapacidad permanente derivada por riesgo de trabajo, es adicional a la indemnización que se otorgue por dicho concepto.

Una segunda modalidad consiste, cuando la incapacidad permanente para el trabajador deriva de un riesgo no profesional, situación que el trabajador debe de justificar, acreditando además un mínimo de 20 años de servicios, para poder disfrutar de la jubilación con una pensión que se calculará tomando como base el 60% del salario ordinario que haya disfrutado en su puesto.

De igual forma sucede, cuando el trabajador sólo acredita tener 17 años de servicios, por lo cual el patrón tiene la obligación de anticipar el tiempo de espera para incrementar su pensión.

Por otra parte, es importante señalar que tanto las pensiones por jubilación, años de servicios o bien por incapacidad total permanente, éstas se podrán incrementar en cada caso en cada año de servicios en un 4% hasta llegar al 100% como máximo.

c) Derechos derivados de la jubilación en cuestión:

El beneficio de la jubilación a que tienen derecho los trabajadores, una vez cubiertos los requisitos exigidos en el contrato colectivo, genera ciertas prestaciones a favor del trabajador jubilado y de sus derechohabientes, entre ellas se encuentran las siguientes:

1.- Una pensión jubilatoria cada 14 días, de N\$ 145.00 (CIENTO CUARENTA Y CINCO NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales para la adquisición de una canasta básica de alimentos.

2.- Tiene derecho a una prima de antigüedad por sus servicios prestados, de 20 días de salario ordinario por cada año de antigüedad acreditado.

3.- Al pago de un aguinaldo anual equivalente a 48 días de la pensión jubilatoria de que disfruta, o bien de la proporción que corresponda.

4.- Otros de los beneficios más importantes, es la atención médica, así como de medicinas.

5.- Préstamos por el equivalente hasta de 2 meses de la pensión jubilatoria, esto de acuerdo al presupuesto del patrón.

6.- Ayuda para gastos funerarios, en el caso de fallecimiento de algunos de sus derechohabientes por la suma de N\$ 850.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA NUEVOS PESOS 00/100 M.N.).

7.- En el supuesto que falleciere el jubilado sindicalizado, se le otorgará una ayuda a sus derechohabientes para gastos funerarios, consistentes en 125 días de la cantidad que percibía de pensión jubilatoria, mismo que no podrá ser menor de N\$ 4000.00 (CUATRO MIL NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) así como un seguro de vida por N\$ 10,000.00 (DIEZ MIL NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) y una pensión post-mortem cada 14 días, calculada sobre la pensión jubilatoria que percibía el fallecido.

Cabe indicar, que también tienen derecho a gozar los familiares del jubilado de atención médica y medicinas de Canasta básica.

Por otra parte, el trabajador sindicalizado debe señalar las formas especiales al patrón para recibir las prestaciones que opte una vez jubilado, ya sea seguro de vida o pensión post-mortem, para tales fines es necesario designar a su cónyuge o hijos para que reciban un 50%, pudiendo disponer del restante libremente.

En el análisis de la jubilación dentro de la contratación colectiva de Petróleos Mexicanos, es notorio el beneficio que consagra dicho derecho a favor de los trabajadores que se encuentran sujetos a la contratación en referencia.

La jubilación como beneficio para los trabajadores, es de gran importancia para éstos por sus prestaciones que derivan de su ejercicio y refleja además, un reconocimiento por parte del patrón hacia sus trabajadores, por los años de servicios prestados. Sin embargo, es necesario que dicho beneficio se instituya para todos los trabajadores en general, tomando como base lo establecido en los contratos colectivos; es además éste una fuente especial del Derecho del Trabajo en donde se consignan prestaciones de igual o mayor beneficios a los que disponen la Ley Federal de Trabajo o bien del Seguro Social, respectivamente.

4. Contrato Colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social vigente 1991-1993.

Como hemos podido observar en el análisis de los contratos colectivos de trabajo de la Comisión Federal de Electricidad y de Petróleos Mexicanos, consagran en dichos contratos beneficios superiores a los que establece la ley respectiva o bien en su caso adicionales a las mismas, a favor de sus trabajadores, por tal motivo es de gran importancia los contratos colectivos en la vida laboral de cada trabajador en los cuales se consignan las condiciones de trabajo y sus respectivas prestaciones.

Por ende, es ahora que en el presente inciso se realiza el análisis de la jubilación consagrada en la contratación colectiva del Instituto Mexicano del Seguro Social a favor de sus trabajadores. Empero, es necesario destacar algunos aspectos importantes en general de dicho instrumento en cuestión.

Las partes que intervienen en la celebración del contrato colectivo de trabajo en análisis es el Instituto Mexicano del Seguro Social como patrón, Organismo Público Descentralizado del Poder Ejecutivo Federal, y por la otra, el Sindicato Nacional de trabajadores del Seguro Social como representante de los trabajadores, organización legalmente

constituida, con registro en el Departamento de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La vigencia del contrato colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social, se establece en la cláusula 136 que a la letra dice:

"El presente contrato tendrá vigencia a partir del 16 de Octubre de 1991 en forma indefinida y será revisable en los términos señalados en los artículos 397, 398 y 399 de la Ley Federal del Trabajo, o los que corresponden en lo futuro."

Su aplicación es de observancia en toda la República Mexicana, donde se preste el servicio del Seguro Social a favor de sus trabajadores.

Es así, que dentro de la contratación colectiva de dicho instituto se consagra el derecho a la jubilación a favor de sus trabajadores como un beneficio derivado de la relación laboral.

El beneficio de la jubilación se contempla en la cláusula 110, relativo a "Jubilaciones y Pensiones" que a la letra dice:

"Se incorpora a este Contrato Colectivo de Trabajo el Régimen de Jubilaciones y Pensiones contenido en el Convenio de 7 de octubre de 1966 y el Reglamento fechado el 20 de abril de 1967. Las partes convienen en que a partir de la fecha de la firma de este Contrato, quedan incluidos en el Régimen los Convenios de 10. de abril de 1968, de 14 de marzo de 1969 y el del 14 de julio de 1982 relativos al propio Régimen, así como los riesgos de trabajo y en el salario base para la pensión jubilatoria a que alude el Artículo 5 del expresado Régimen, se incorporan las prestaciones contenidas en las Cláusulas 86 y 142 Bis del propio Contrato.

Las Jubilaciones y Pensiones otorgadas en los términos del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, se revisarán e incrementarán en el mes de enero de cada año, en base a la capacidad económica del Instituto y con apoyo en los estudios económicos y actuariales que las partes realicen. Los trabajadores con 30 años de servicio en el Instituto, sin límite edad, que deseen jubilarse, podrán hacerlo con la cuantía máxima que otorga el Régimen. A las trabajadoras con 27 años de servicios, se les computarán 3 años más para efectos de jubilación."

Como se puede apreciar en la cláusula antes citada, se desprenden aspectos generales a los cuales se sujeta la jubilación, para ser ejercida y disfrutar de sus beneficios el trabajador.

Asimismo, para su regulación y aplicación dentro de la contratación colectiva, la jubilación estará sujeta a convenios y reglamentos que se hayan celebrado con anterioridad al contrato. Consecuentemente, las conquistas laborales a través de contratos o convenios se convierten en una fuente especial del derecho y principalmente del trabajo.

El derecho a la jubilación quedará condicionada al régimen respectivo de jubilación y pensiones, la cual será revisada y en caso de ser necesario incrementándose cada dos años.

Por otra parte, se regula la jubilación por servicios, consistente en que el trabajador acredite 30 años de servicios y para la mujer 27 años, a la cual se el computará 3 años más para gozar de los beneficios totalmente.

Ahora bien, por lo que respecta a los trabajadores una vez jubilados, estos podrán ser contratados para trabajos especiales, siempre y cuando el Instituto notifique al sindicato de dichos servicios (cláusula 110 Bis).

Se puede apreciar claramente que en la citada cláusula, relativa a la jubilación, no se precisa el procedimiento y los requisitos para ejercer dicho derecho, sino que se establece las bases para su regulación. Sin

embargo, es el reglamento del contrato colectivo de trabajo donde se consigna lo relativo a su ejercicio y prestaciones.

El régimen de jubilaciones y pensiones es donde se consignan dicho derecho a favor de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social y del cual hacemos el análisis correspondiente.

"Artículo 1. El Régimen de Jubilaciones y Pensiones para los Trabajadores del Instituto es un Estatuto que crea una protección más amplia y que complementa al 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."

De la interpretación del presente artículo, se desprende que el régimen en cuestión es un complemento de los seguros que regula la Ley del Seguro Social, relativo a invalidez, vejez, edad avanzada, muerte y riesgos de trabajo. Así mismo, las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales complementan la diferencia que exista entre la propia ley del Seguro Social y el régimen de jubilaciones y pensiones.

Dicho régimen comprende obligatoriamente a todos los trabajadores que presten su servicio al Instituto (artículo 2o.).

"Artículo 9o. Al trabajador con 30 años de servicio al Instituto sin límite de edad que desee su jubilación, le será otorgada esta con la 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 4o. del propio régimen de jubilaciones y pensiones.

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

Del artículo en cita se desprende la jubilación por años de servicio consistente en que el trabajador debe acreditar 30 años de servicios al Instituto sin límite de edad y que desee dicha jubilación, al cual se le otorgara una pensión equivalente al 100%.

Cabe señalar que en el caso de la mujer podrá jubilarse acreditando 27 años de servicios a la cual se le computara 3 años mas para los efectos de anticipar ese derecho, con una pensión equivalente al 100%.

"Artículo 21 Cuando los trabajadores al momento de la jubilación, pensión por edad avanzada, vejez, invalidez, riesgos de trabajo o muerte, tengan reconocido un mínimo de 15 años de servicios y ocuparen una categoría de pie de rama, la jubilación o pensión será calculada considerando la categoría inmediata superior."

De la interpretación de dicho artículo, se deduce la jubilación voluntaria, consisten en que el trabajador

acredite un mínimo de 15 años de servicios y una categoría de pie de rama, al cual se le otorgará una pensión equivalente a 57.50%.

c) No omitimos en señalar que el presente régimen se establece además pensiones por edad avanzada, vejez e invalidez requiriéndose al efecto diferentes requisitos para cada uno de ellos, lo cual se encuentra comprendido en el artículo 8 del régimen en cuestión que a la letra dice:

"El trabajador que cumpla 60 años de edad y tenga reconocido un mínimo de 10 años al servicio del Instituto, adquiere el derecho incondicional a la pensión por edad avanzada.

El trabajador que haya cumplido 60 años de edad y tenga reconocido un mínimo de 10 años al servicio del Instituto, podrá diferir el ejercicio de su derecho a la concesión de la pensión por edad avanzada, hasta los 65 años. Por cada año de diferimiento del goce de pensión por edad avanzada, será aumentado su monto mensual en un 1% (UNO POR CIENTO) del salario base.

El trabajador que cumpla 65 años de edad, tendrá derecho al otorgamiento de la pensión de vejez, siempre y cuando tenga un mínimo de 10 años de servicios al Instituto."

No obstante, las pensiones que se otorgan por vejez, cesantía por edad avanzada e incapacidad, la hemos clasificado, como jubilación ordinaria, forzosa y por incapacidad respectivamente, toda vez que para el disfrute de la pensión de vejez, necesariamente el trabajador debe acreditar 65 años de edad y un mínimo de 10 años al servicio del Instituto.

Por lo que respecta a la jubilación forzosa, ésta consiste cuando el trabajador acredita 60 años de edad y un mínimo de 10 años de servicios, éste derecho puede ser diferido, si lo considera necesario el trabajador hasta los 65 años, aumentando el 1% mensual por cada año de diferimiento.

Sin embargo, como hemos manifestado en el respectivo Capítulo del presente trabajo, la jubilación se asemeja a los seguros de vejez y cesantía en edad avanzada, mismas que se regulan en la Ley del Seguro Social, el cual consideramos de gran importancia el establecerse en el presente régimen dichas figuras, toda vez que beneficia al trabajador para su retiro y poder disfrutar de una pensión que le permita vivir decorosamente.

Por lo que respecta a los derechos derivados del ejercicio de la jubilación estos se encuentran consignados en

el artículo 12 del régimen en cuestión y que manifiesta lo siguiente:

"El trabajador que sea jubilado o pensionado conforme a este Régimen, tendrá derecho a:

I. Al monto de la jubilación o pensión.

II. Asistencia Médica para él y sus beneficiarios, en los términos de las Cláusulas 74 y 90 del Contrato Colectivo de trabajo.

III. Operaciones a través de la Comisión Paritaria de Protección al Salario y de las tiendas del Instituto, en los términos de sus respectivos reglamentos.

IV. Préstamo a cuenta de la jubilación o pensión hasta por el equivalente a dos meses del importe de la misma. El plazo de pago no será mayor de 10 meses y no causará intereses y,

V. Dotación de anteojos conforme a la Cláusula 75 del Contrato Colectivo de Trabajo."

Además de estas prestaciones, el trabajador una vez jubilado tiene derecho a recibir por concepto de aguinaldo, una cantidad equivalente al 25% del monto de la jubilación que perciba mensualmente; así como una cantidad anual por disposición de la Ley del Seguro Social, misma que resulte equivalente a 15 días del monto de la jubilación que se encuentre percibiendo. Además de un aguinaldo anual,

equivalente a 30 días, siempre y cuando la jubilación sea con anterioridad a la vigencia del régimen en cuestión.

Asimismo, dichos trabajadores jubilados recibirán por concepto de fondo de ahorro, un monto mensual de la jubilación, la que será proporcional al tiempo de la misma.

Entre otros derechos a favor del trabajador una vez jubilado, podemos mencionar los gastos de funeral en el caso de su fallecimiento, pensión de viudez, orfandad, ascendencia, asistencia médica, etcétera.

Cabe indicar, que los trabajadores que hayan ejercido el derecho a la jubilación con anterioridad a la vigencia del régimen en referencia y acrediten cinco años con ese carácter en el Instituto, se le otorgará anualmente y en el mes que alcance, una cantidad equivalente a un mes del monto de la jubilación. De igual forma sucede con aquéllos jubilados que cumplan 10 años con una cantidad de dos meses y a los que acrediten 15 años se les otorgará lo equivalente a tres meses por antigüedad.

Por otra parte, el financiamiento del régimen de jubilaciones y pensiones, se establece en el artículo 18 que a la letra dice:

"El financiamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, se constituye de la forma siguiente.

I. Los trabajadores aportarán el 3% (TRES POR CIENTO) sobre los conceptos señalados en los incisos del a) al m) del Artículo 5 del presente Régimen, y además el mismo porcentaje del Fondo de Ahorro, cuya aportación será anual en la fecha de su pago.

II. El Instituto cubrirá la parte restante de la prima necesaria.

III. El Instituto queda facultado para elegir el sistema financiero que cubra el costo del presente Régimen de Jubilaciones y Pensiones, sin que por ello aumente en ningún caso, el porcentaje señalado a los trabajadores.

IV. Para la administración y valuación actuarial del presente Régimen, se constituirá un Comité Mixto integrado por 3 Representantes del Instituto y 3 del Sindicato."

Una vez hecho el análisis de la jubilación, consignada en la contratación colectiva de trabajo, tanto del Instituto Mexicano del Seguro Social, como de Petróleos Mexicanos y de la Comisión Federal de Electricidad, es sin lugar a dudas una prestación de gran valor para los

trabajadores; asimismo se ha expresado que la jubilación es una institución de conquista laboral por parte de los trabajadores y trasladada en los contratos colectivos. Empero, son pocas las empresas en México que consagran a la jubilación a favor de los trabajadores con pensiones decorosas que permiten al trabajador jubilado, sobrevivir una vez retirado, de tal suerte es necesario tomar en cuenta su consagración en estos contratos, con el fin de extender dicho beneficio a todos los trabajadores y que se encuentre regulada en nuestra legislación laboral como tal.

CAPITULO IV.**ANALISIS DEL SEGURO DE RETIRO EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL****1. Concepto y naturaleza jurídica del Seguro de Retiro.**

A. Aspectos generales del seguro social. Antes de realizar el análisis del seguro de retiro previsto en la Ley del Seguro Social, es necesario hacer una breve reseña del Seguro Social, tanto de su ley como del organismo en sí.

Así tenemos que la Ley del Seguro Social, tiene su fundamento legal en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XXIX que a la letra dice:

"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

XXIX. 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 lo antes citado, se desprende que un derecho del trabajador se transforma en una posibilidad de proteger al ser humano.

El antecedente inmediato del seguro social en México, es a partir de 1942 cuando el Presidente Avila Camacho, envió al Congreso de la Unión el proyecto de Ley del Seguro Social, el cual fue publicado en el Diario de la Federación el 19 de enero de 1943.

Sin lugar a dudas, la Ley del Seguro Social es un hecho relevante en la historia del derecho positivo mexicano, toda vez que con ella se inicio una nueva etapa de nuestra política social, es decir, la idea del seguro social es producto de la vida contemporánea.

Ahora bien, dicha ley ha tenido múltiples reformas, motivadas por diferentes circunstancias económicas, sociales y políticas que como toda obra humana y ante dichas circunstancias es necesario procurar su adaptación a la realidad.

"Entre Las reformas que el Congreso de la Unión llevó a cabo fueron las siguientes:

31 de diciembre de 1947 y 3 de febrero de 1949, promovidas por el Presidente Miguel Alemán;

31 de diciembre de 1956, presentada por el Presidente Ruíz Cortinez;

31 de diciembre de 1959, proyectada por el Presidente Adolfo López Mateos;

31 de diciembre de 1965, propuesta por el Presidente Díaz Ordaz." (27)

La Ley del Seguro Social vigente a partir del 10. de abril de 1973, expedida por el Presidente Luis Echeverría;

La última reforma, el 24 de febrero de 1992, propuesta por el Presidente Salinas de Gortari.

Por lo que corresponde al fin del seguro social, éste está encaminado a la eficaz protección del trabajador y de su familia, contra todo riesgo de existencia y encausarla en un marco de mayor justicia social. Asimismo, Mario de la Cueva dice: "los seguros sociales nacieron por la presión del movimiento obrero para asegurar el futuro del trabajador asalariado, por lo que, no obstante su enorme valor, tuvieron una visión limitada a un sector de los hombres que viven de su trabajo." (28).

Siguiendo las ideas antes citadas, "El Seguro Social tiene por objeto cuidar de la salud de los trabajadores y proveer al sostenimiento de los mismos cuando no puedan procurarse un salario como consecuencia de la realización de alguno de los riesgos sociales o profesionales que constantemente le amenazan..." (29).

De tal suerte, el Seguro Social es considerado como un instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional, es decir, es el encargado de satisfacer las necesidades de

-
28. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II, Cuarta edición, Porrúa, México, 1986, p.55
29. HERRERA GUTIERREZ, Alfonso. Problemas Técnicos y Jurídicos del Seguro Social. Jorge García, México, 1955, p. 11

interés general, así lo establece la propia Ley del Seguro Social en su artículo 4.

Por otra parte, la organización y administración del Seguro Social "está a cargo de un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio denominado Instituto Mexicano del Seguro Social." (30).

Su organización y funcionamiento esta integrado por la asamblea general, consejo técnico, comisión de vigilancia y dirección general.

B. Figuras análogas del seguro de retiro.

"Diversos países en desarrollo implantaron un régimen complemento de seguridad social y optaron por un sistema que fuera sencillo de administrar, creando así un tipo de caja de previsión del estado, siendo esto un medio para encauzar el ahorro obligatorio". (31).

Las cajas de previsión del Estado, funcionan con las aportaciones que hacen los trabajadores periódicamente a la misma, acreditando cada aportación

30. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Op cit. p. 23

31. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Introducción a la Seguridad Social. Alfaomega, México, 1992, p.p. 6-

intereses correspondientes en una cuenta individual para cada trabajador, con la finalidad de que éste se encuentre asegurado, en el supuesto de que le sobrevenga alguna contingencia prescrita y así pueda recibir directamente el trabajador o sus familiares, según el caso, el total de su cuenta como pago. No omitimos, en señalar que existen cajas que permiten se retiren fondos antes de que ocurran ciertas contingencias, tales como enfermedades o desempleo.

Las Cajas de Previsión fomentaron el concepto de ayuda por sí mismo del trabajador, es decir, era una obligación el ahorrar por parte del trabajador, con el fin de poder sostenerse en un futuro en caso de presentarse algún acontecimiento imprevisto.

Hacemos hincapié, que las Cajas de Previsión no se pueden considerar como un elemento de la seguridad social, toda vez que las mismas, no se encargan de otorgar una pensión periódicamente al trabajador jubilado o inválido, sino que, en realidad se otorga un pago, dividido en cierta forma en una prima de fin de carrera y en salarios diferidos, esto sin tomar en cuenta la edad o las circunstancias del retiro del trabajador. Indudablemente, que al crearse una caja de previsión se tenía la intención de convertirlo en una caja de Seguro Social, que si bien es cierto, no existe gran diferencia entre éstas, sin embargo presentan mejores ventajas los regímenes de seguro.

Por otra parte, es en Alemania donde se reguló la figura del retiro el 22 de Diciembre de 1938, siendo esta integrante de los seguros libres, es decir, los trabajadores y patrones no estaban obligados a realizar aportaciones de seguridad social, sino que era voluntario entregar sumas de dinero a un fondo común, con el fin de que en el supuesto de que el trabajador estuviera impedido de realizar su actividad acostumbrada pudiera recibir una ayuda económica por única vez.

En Inglaterra y Francia se creó una prestación denominado retiro, otorgada a los movilizados de la guerra. Asimismo, podemos decir que en Bolivia, Brasil, Chile, Cuba, Panamá y Venezuela, se constituyó y se reglamentó un retiro facultativo, en donde el trabajador y patrón aportaba voluntariamente sumas de dinero. En Argentina, se creó una Caja del Seguro obrero, la cual otorgaba una pensión a la policía, ejército y a los empleados privados.

Por otra parte, como antecedente inmediato del seguro de retiro en México, lo podemos encontrar con la expedición de la Ley General de Pensiones Civiles de retiro en 1925, a pesar de sus imperfecciones, constituyó un precedente y motivación importante en la Ley del Seguro Social, estableciendo la antigüedad de los funcionarios y empleados públicos federales y generando así derechos, tanto

para éstos como para sus deudos en el caso de muerte y una pensión por invalidez, vejez o muerte.

El fondo de pensiones se constituyó con el descuento obligatorio de los sueldos que percibía cada funcionario o empleado público federal durante el tiempo de servicios y con las concesiones de la federación, distrito y territorios federales, generando una especie de fondo de ahorro con posibilidad de retirarlo al dejar de trabajar, originando la pérdida de antigüedad y derechos adquiridos, salvo reintegro que se efectuara. Cabe indicar, que para su administración se creó un organismo desconcentrado por parte de la Secretaría de Hacienda, denominado Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro.

Indudablemente que los primeros beneficiarios, por la Seguridad Social en México, fueron los funcionarios y empleados públicos federales, al promulgarse la ley ya mencionada el 12 de agosto de 1925, la cual regulaba exclusivamente a los empleados públicos y funcionarios de la federación, del Distrito y Territorios Federales.

La citada ley comprendió dentro de sus disposiciones, lo siguiente:

"a) "Pensión de retiro (a los empleados y funcionarios del estado).

b) El derecho de continuar el otorgamiento de la pensión a los deudos o familiares en caso de fallecer el pensionado.

La ley excluyó a militares e incluyó a los:

Funcionarios con 60 años de edad y 15 de servicios.

Funcionarios que fallezcan en el cumplimiento de sus deberes.

Funcionarios que se inhabiliten física o intelectualmente por causa del servicio.

Funcionarios con 10 años de servicios que se inhabiliten física o intelectualmente en forma permanente por causas ajenas al trabajo de no haber existido mala conducta.

Servidores públicos docentes, de carácter permanente." (32)

Por otra parte, en 1929 se formuló una iniciativa de ley para obligar a patrones y obreros a depositar en una institución bancaria cantidades equivalentes del dos al cinco por ciento del salario mensual, para constituir un fondo de beneficio de los trabajadores.

Por lo que se refiere al retiro, pocas legislaciones extranjeras han reglamentado dicho retiro, su fundamento se sustenta en el hecho de que exclusivamente se conceden en los contratos colectivos de trabajo que las propias legislaciones, regulan, toda vez que los trabajadores deben de satisfacer ciertos requisitos muy estrictos para gozar de tal beneficio. El retiro civil consiste en que el trabajador adquiere un beneficio al retirarse, cuando su situación no encuadre en el supuesto para ejercer el derecho a la jubilación, pero sí a percibir una ayuda económica al presentarse situaciones de inhabilidad para seguir laborando. Se ha considerado como una acción altruista o un reconocimiento generoso por parte del patrón o bien del Estado. Sin embargo, en materia laboral se le ha otorgado el apoyo de las acciones a la previsión social.

Cabe señalar, que tanto en Argentina, Brasil, México e inclusive Chile, ha sido en el ámbito militar donde se ha regulado el retiro, siendo esta una situación del personal separado de su actividad. Asimismo, es importante destacar que existe el retiro voluntario y el administrativo, que por cuestiones de nuestro tema sólo lo enunciamos.

C. Concepto de seguro de retiro.

Antes de mencionar el concepto de seguro de retiro, es importante hacer una breve explicación del retiro,

para poder comprender más claramente nuestra figura en cuestión.

Por retiro se entiende "La situación jurídica en que se encuentran las personas que habiendo desempeñado servicios públicos o privados por determinados periodos, se ven obligados a dejarlos a consecuencia de acontecimientos imprevistos." (33).

De lo antes citado, se desprende que el retiro es:

a. Una situación jurídica en que se encuentra un trabajador (desempleado).

b. Derivada por un acontecimiento imprevisto dentro de una relación de trabajo, tales como incapacidad, vejez, cesantía, años de servicios, etcétera.

c. No se encuentra sujeta a la voluntad del trabajador dichos acontecimientos imprevistos.

Por otra parte, en materia laboral se considera al retiro, como un beneficio que se otorga a los trabajadores que se ven obligados al abandono de su trabajo, por motivos de incapacidad, edad, servicios o bien por

33. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. U.N.A.M., T. P-Z, Cuarta edición, Porrúa, México, 1991, p.p. 2848-2850

motivos expresamente estipulados en los contratos colectivos de trabajo, dicho beneficio es en realidad una pensión o ayuda económica al trabajador.

Asimismo, en la Ley del Seguro Social no se establece una definición del Seguro de Retiro, por lo cual citamos el siguiente concepto que expresa Rafael de Pina Vara:

Por Seguro de Retiro se entiende que es "Parte del régimen obligatorio del Seguro Social, por medio del cual los patrones están obligados de enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social, el importe de las cuotas, correspondientes al dos por ciento del salario base de cotización, mediante depósitos de dinero en favor de cada trabajador en instituciones de crédito." (34)

El concepto antes señalado, no precisa que se entienda por seguro de retiro; sin embargo, menciona lo relativo al sistema de ahorro para el retiro.

Ahora bien, del concepto antes señalado podemos desprender los siguientes elementos del Seguro de Retiro:

34. DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo octava edición, Porrúa, México, 1992, p. 451

1.- Es parte del régimen obligatorio del Seguro Social.

2.- Es una obligación por parte del patrón enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social el importe de las cuotas correspondientes al 2% del salario base de cotización.

3.- Dicha aportación es a favor del trabajador, consistente en depósitos de dinero en instituciones de banca múltiple.

Cabe señalar que por lo que se refiere al ahorro, podemos decir que el bienestar que debe disfrutar una persona está ligada a la posibilidades de que pueda disponer de una parte de sus ingresos para poder satisfacer necesidades futuras o para incrementar su propio patrimonio, es decir, que esté en posibilidad de ahorrar.

Asimismo, todo sistema de seguros y los seguros sociales mismos, suponen el ahorro que en este caso se llamaría previsión.

El ahorro es un hábito que requiere de una práctica permanente, constante y por lo tanto requiere cierta formación personal para acostumbrarse a hacerlo. El ahorro debe tener un motivo, un aliciente, un fin, un propósito; si bien éstos son diversos y complejos.

Al crear condiciones favorables para el desarrollo económico, se despertará no solamente el espíritu de ahorro, sino también de inversión. Asimismo, dentro de los postulados de la seguridad social, uno de los capítulos primordiales es sin duda, el ahorro popular, instrumento de bienestar social que contribuye sólidamente al engrandecimiento, no sólo de los hombres sino también de los pueblos.

D. Naturaleza jurídica del seguro de retiro.

Su fundamento legal se ubica en la fracción XXIX del artículo 123 constitucional apartado "A", siguiendo su letra, se deja a la Ley reglamentaria la tarea de proponer una nueva modalidad de seguro social que debería estar encaminado "a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares." lo cual constituye una nueva clase de seguro, de un seguro social, en el que el pago lo hará a través el sistema financiero.

a) El seguro de retiro, es parte del régimen obligatorio del seguro social,

"Artículo 11.- El régimen obligatorio comprende los seguros de:

I.- Riesgos de trabajo;

II.- Enfermedades y maternidad;

III.- Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte

IV.- Guarderías para hijos de aseguradas, y

V.- Retiro

b) Es una obligación, por parte del patrón la aportación del 2% a favor de los trabajadores.

"Artículo 183-A.- Los patrones están obligados a enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social, el importe de las cuotas correspondientes al ramo de retiro, mediante la constitución de depósitos de dinero en favor de cada trabajador, en la forma y términos señaladas en el presente capítulo."

c) Las aportaciones del 2% a favor de cada trabajador deben ser depositadas en cuentas individuales en instituciones de crédito.

"Artículo 183-C.- Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas establecidas en este capítulo, mediante la entrega de los recursos correspondientes en instituciones de crédito, para su abono en la subcuenta del Seguro de retiro de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombre de los trabajadores. A fin de que las instituciones de crédito puedan individualizar dichas cuotas, los patrones deberán proporcionar a las instituciones de crédito información relativa a cada trabajador, en la forma y con la periodicidad que al efecto determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. El patrón deberá entregar a la representación sindical una relación de las aportaciones hechas en favor de sus agremiados..."

De lo antes citado se desprende que, el seguro de retiro es un sistema que fomenta el ahorro en el trabajador con el fin de poder sobrevivir en caso de algún imprevisto en su vida laboral.

"El objetivo más amplio de la política de asistencia y de seguridad social por parte del Estado, es buscar e impulsar la protección a todos los mexicanos brindando servicios y prestaciones oportunas, eficaces, equitativos y humanitarios, que coadyuven efectivamente al mejoramiento de su condiciones de bienestar social, con un manejo responsable y cuidadoso de los recursos destinados a dicho objetivo." (35)

E. Formas de obtener el beneficio del seguro de retiro.

Se encuentra regulado como lo hemos citado en la Ley del Seguro Social, donde se establece dos formas para que el trabajador obtenga el beneficio que consagra dicha rama, consistente en una prestación adicional del 2% por parte del patrón a favor de los trabajadores y demás sujetos

35. Decreto por el que se establece, en favor de los trabajadores al Servicio de la Administración Pública Federal que estén sujetos al régimen obligatorio de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, un sistema de ahorro para el retiro. Diario Oficial de la Federación publicado el 27 de marzo de 1992, p. 2

incorporados o no al Instituto, dichas formas son las siguientes:

1.- Que el trabajador se encuentre inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el régimen obligatorio contando con este seguro en particular y sus demás prestaciones.

2.- Que se incorpore al seguro de retiro en forma voluntaria, solicitando a cualquier institución de banca múltiple la apertura de una cuenta individual de ahorro para el retiro.

Desde luego, esta forma de incorporación al seguro de retiro, está dirigido para todas aquellas personas físicas que no este comprendidas en los artículos 12 y 13 de la Ley del Seguro Social.

Por otra parte, mientras subsista la relación de trabajo el patrón estará obligado a aportar el 2% en una cuenta individual a favor del trabajador en una institución de banca múltiple. Sin embargo, en el supuesto en que el trabajador deje de estar sujeto a dicha relación laboral, éste podrá hacer aportaciones adicionales del 2% o más de su salario, no siendo por lo tanto obligatoria dicha aportación.

El ahorro por concepto de retiro (con intereses acumulados) podrá retirarse en los casos en que el trabajador adquiera el derecho a disfrutar de una pensión (por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez o incapacidad) o hacer uso de su derecho en algún plan de pensiones establecido por su patrón en la contratación colectiva, éste tendrá derecho a que la institución de crédito le entregue los fondos de la subcuenta del seguro de retiro. Igualmente, el trabajador cuentahabiente tiene derecho a recibir un adelanto del 10% del fondo constituido, siempre y cuando no haya retirado una cantidad en los cinco años posteriores a su incorporación a dicha rama.

2. Sujetos beneficiados por el seguro de retiro.

"La seguridad social debe proteger a todos los integrantes de la comunidad, es algo que ni siquiera hace falta aclarar. Que su protección debe de ser uniforme dentro de cada categoría es una exigencia elemental de justicia social." (36)

Por ende, el Seguro Social pretende asegurar al hombre que trabaja al máximo de su seguridad en su existencia y la garantía de un nivel decoroso de vida.

36. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Op. cit., p.

Así mismo, con la creación del seguro de retiro, el Estado busca fomentar el ahorro interno para la inversión y el refuerzo de las medidas necesarias para que el trabajador pueda mejorar su situación económica, particularmente al momento de su retiro; se busca que los trabajadores aprendan a ahorrar teniendo acceso a los servicios financieros.

Indudablemente que el fin del seguro de retiro, es el de fomentar el ahorro en beneficio del desarrollo económico y no del trabajador. Sin embargo, en teoría se pretende que el trabajador ahorre para un futuro y pueda sobrevivir si se presenta algún imprevisto.

Luego entonces, de lo antes expuesto, los sujetos beneficiados directamente por esta rama del seguro, son los trabajadores así como sus beneficiarios. Sin embargo, se establece en el artículo 231 Bis, que las personas físicas no comprendidas en los artículos 12 y 13 de la Ley del Seguro Social, podrán solicitar la inscripción de una cuenta individual de ahorro para el retiro en una institución de banca múltiple.

En razón de lo antes citado, se desprende que no solamente los trabajadores que presten un servicio personal subordinado a otra persona física o moral, pueden ser beneficiados por la rama de retiro, sino se extiende

además a los miembros de sociedades cooperativas, ejidatarios, comuneros, colonos, pequeños propietarios, no asalariados, patrones y trabajadores domésticos, así como a toda persona física residente en el país que no se encuentre asegurado o incorporado al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Empero, el propósito social de la creación de éste seguro, es que los trabajadores mejoren su situación económica al momento de su retiro para vivir decorosamente. Es indiscutible que la Ley del Seguro Social y en especial el Seguro de Retiro esta enfocada en beneficiar al trabajador como sujeto de una relación laboral.

En virtud, de lo antes mencionado y del análisis del seguro de retiro previsto en la Ley del Seguro Social, se desprenden ciertos beneficios a favor del trabajador, tales como:

a. Es necesario, que cada trabajador tenga una cuenta individual inscrita en una institución de banca múltiple. (artículos 183-A y 183-c).

b. El porcentaje para la cuota del ramo de retiro será del dos por ciento en base al salario de cotización del trabajador.

c. La Cuenta individual del trabajador podrá dividirse en dos subcuentas, una del seguro de retiro y otra del fondo nacional de vivienda. (artículo 183-E).

d. En un derecho del trabajador notificar a la Secretaría de Hacienda y Crédito público el incumplimiento por parte del patrón de la obligación derivada del ramo de retiro. (artículo 183-G).

Así mismo, podrá solicitar éste a la institución depositaria el traspaso a otra institución de crédito, de los fondos de su cuenta individual, ya sea parcial o total (Artículo 183-L y M) o sociedades de inversión administradas por instituciones de crédito, casas de bolsa, instituciones de crédito, instituciones de seguro o sociedades operadoras.

Por otra parte, en el pago del ramo de retiro se tienen los siguientes beneficios a favor del trabajador:

1. En los casos en que cambie la relación laboral del trabajador podrá transferir la cuenta a otro mecanismo de ahorro si deja de ser sujeto de aseguramiento obligatorio. (artículo 183-N).

2. Tendrá derecho a solicitar la contratación de un seguro de vida con cargo a los recursos de la subcuenta del seguro de retiro "en los términos que al efecto determine

el comité técnico del Sistema de ahorro para el Retiro", pero no tendrá derecho a recibir préstamos, con cargo al seguro de las instituciones aseguradas.

3. Al cumplir 65 años de edad o cuando adquiriera el derecho a la pensión de cesantía por edad avanzada (60 años), o de invalidez, vejez, incapacidad permanente total o incapacidad parcial de 50 por ciento o más "en los términos de esta ley", tendrá derecho a que la institución de crédito que lleve su cuenta individual "le entregue por cuenta del Instituto Mexicano del Seguro Social los fondos de la subcuenta del retiro; situándoselos en la entidad financiera que el trabajador designe, con el fin de adquirir una pensión vitalicia o bien entregándoselos al propio trabajador en una sola exhibición". (artículo 183-0).

4. En caso de incapacidades temporales, si éstas van más allá de los límites previstos por la Ley del Seguro Social, el trabajador tendrá derecho a que la institución de crédito entregue "por cuenta del instituto", una cantidad no mayor al 10 por ciento del saldo de la subcuenta del Seguro de Retiro de su cuenta individual.

5. A realizar aportaciones a la misma subcuenta cuando deje de estar sujeto a una relación laboral "Siempre y cuando los mismos sean por un importe no inferior

al equivalente a 10 por ciento del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal".

6. A disponer de 10 por ciento del saldo de la subcuenta, siempre que haya tenido una cotización equivalente al resultado de multiplicar por 18 el monto de la última cuota invertida en su cuenta. Este anticipo estará condicionado a que no hubiere efectuado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha citada.

7.- Es necesario que el trabajador designe beneficios en el caso de muerte de éste, la cual podrá ser modificada cuando el trabajador lo desee. (Artículo 183-S).

Como podemos apreciar, lo previsto en la Ley del Seguro Social relativo al ramo de retiro está enfocado exclusivamente a los trabajadores en general; sin embargo, como hemos señalado, también podrán ser incorporados voluntariamente a dicho ramo de retiro, toda persona física que no se encuentre inscrito al seguro social.

No obstante, que el trabajador es el sujeto beneficiado por la rama del retiro, es también de reconocerse que de dicho beneficio el patrón y las instituciones de banca múltiple juegan un papel importante para hacer realidad dicho ahorro para el retiro.

Por lo cual, en el Seguro de Retiro se establece que es obligación del patrón enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social el importe de las cuotas correspondientes al ramo de retiro a favor del trabajador. Así como, cubrir dichas cuotas, a través de la entrega de los recursos respectivos en las instituciones de crédito.

Esta obligación persiste cuando se presenta la terminación de la relación de trabajo (artículo 183-A).

Por otra parte, el Instituto Mexicano del Seguro Social como instrumento de la Seguridad Social tiene encomendado, de acuerdo a lo que dispone la propia Ley del Seguro Social, todos los movimientos económicos que se hagan será por cuenta y orden del Instituto; sin embargo, éste no podrá disponer de los fondos ni resolver sobre su aplicación.

En consecuencia de lo anterior tenemos que:

a) Los depósitos los harán directamente los patrones en las cuentas individuales de los trabajadores, como ya se ha explicado (artículo 45, 183-A, 183-C y 183-E) quedando la resolución de cualquier controversia al respecto a cargo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (artículo 183-G)

b) Las cuotas las depositarán las instituciones de crédito en la cuenta a nombre del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Banco de México, dentro de los cuatro días hábiles siguientes a su depósito. El Banco de México prestará ese dinero al Gobierno Federal, que pagará un interés del 2 al 6 por ciento anual, de acuerdo con las tasas que fije la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (artículo 183-I).

El pago de intereses que otorga el Banco de México, por cada una de las cuentas de ahorro de los trabajadores del 2 al 6 % anual, es un abuso por parte del banco hacia el ahorro del trabajador, si tomamos en cuenta que los intereses que se pagan por cuentas bancarias distintas a ésta, es del 14 % anual aproximadamente

c) Los bancos no pagarán intereses por los cuatro días que retengan del pago patronal, lo que quiere decir que tendrán un manejo gratuito de esos fondos sin perjuicio de las comisiones que pueden cargar por manejo de cuenta que determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (artículo 183-J) informando al trabajador, "cuando menos anualmente".

d) Los traspasos, disposición de fondos a situaciones de emergencia, adquisición de seguros de vida, etcétera, serán acordados por el Comité Técnico del Sistema

de Ahorro para el Retiro, que estará integrando por representante de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (3); del Banco de México (2); de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1) y del Instituto Mexicano del Seguro Social (3), lo que evidentemente coloca al instituto en una situación minoritaria frente, a los organismos responsables de la política económica.

3. Relación del seguro de retiro y la jubilación

A. Características del seguro de retiro.

Para poder hacer alguna relación existente entre el seguro de retiro y la jubilación, es necesario mencionar algunas características que se desprenden del análisis hecho al seguro de retiro en la ley del Seguro Social.

El Seguro de retiro es una obligación por parte del patrón consistente en una aportación del dos por ciento (2%) a favor de cada trabajador en una cuenta individual.

Por el contrario, para el trabajador, no constituye ninguna obligación sino una prestación más. En virtud de lo anterior, es un derecho para el trabajador el beneficio que consagra el seguro de retiro.

Cabe señalar, que dicho seguro no es una conquista laboral, sin embargo, representa un derecho más a favor del trabajador, plasmado en la Ley del Seguro Social originando un ahorro a largo plazo para éste.

El beneficio que consagra el sistema de ahorro para el retiro es exclusivamente a favor del trabajador activo, toda vez que las aportaciones que realiza el patrón se depositan en una cuenta individual para cada trabajador en una institución de banca múltiple, por lo tanto es personalísimo dicho beneficio.

Si el ejercicio del sistema de ahorro para el retiro, por parte del trabajador no es obligatorio; por lo tanto se desprende que dicho derecho es renunciabile.

No es susceptible de embargo, es decir, dicho seguro es inembargable, toda vez que el ahorro por concepto de retiro forma parte integrante del salario, siendo éste un pago diferido del que es depositario el patrón a través de una institución de banca múltiple. Sin embargo, por excepción solo puede embargarse por pensiones alimenticias.

El ejercicio del sistema de ahorro para el retiro, prescribe, es decir, para recibir los fondos de la subcuenta del seguro de retiro, prescribe a favor del

instituto a los diez años (10 años) de que sean exigibles éstos, por parte del trabajador o sus beneficiarios (artículo 280 Bis).

B. Relación del seguro de retiro y la jubilación.

Del análisis que se ha realizado en el presente capítulo al seguro de retiro, el cual se encuentra regulado en la Ley del Seguro Social, se desprende que dicha rama del retiro no es un seguro como tal, que pretenda proteger al trabajador o bien cubrir imprevistos durante la vida laboral del mismo, sino por el contrario, constituye éste un sistema que fomenta el ahorro en el trabajador a largo plazo.

Asimismo, dicho Seguro no puede equipararse a un seguro de desempleo, toda vez que éste otorga beneficios para aquellos trabajadores que se encuentren sin trabajo pleno y regular involuntariamente, siendo además necesario que el trabajador este apto para desempeñar algún trabajo, es decir, que no esté incapacitado física o jurídicamente para realizar otro de acuerdo a sus condiciones de edad, habilidad, capacitación y domicilio. Por lo tanto, el seguro de desempleo supone la aptitud para volver al trabajo.

Una vez hecho los comentarios antes citados, podemos deducir que la relación entre el seguro de retiro y

la jubilación se encuentra consignada en el artículo 183-O que expresa lo siguiente:

"El trabajador que cumpla sesenta y cinco años de edad o adquiriera el derecho a disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50% o más, en los términos de ésta Ley o de algún plan de pensiones establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva, tendrá derecho a que la institución de crédito que lleve su cuenta individual de ahorro para el retiro, le entregue por cuenta del instituto, los fondos de la subcuenta del Seguro de Retiro, situándoselos en la entidad financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir una pensión vitalicia, o bien entregándoselos al propio trabajador en una sola exhibición.

El trabajador deberá solicitar por escrito a la Institución de crédito la entrega de los fondos de la subcuenta del Seguro de Retiro de su cuenta individual, acompañando los documentos que al efecto señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los planes de pensiones a que se refiere el primer párrafo, serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público."

Se desprende de dicho artículo de manera implícita que se otorgará al trabajador cuentahabiente los fondos de ahorro de retiro en una sola exhibición o en forma vitalicia, en aquellos casos a que tenga derecho el trabajador de disfrutar de una pensión derivada de la relación laboral, principalmente de la contratación colectiva.

Realmente es poca la relación que existe entre la jubilación y el seguro de retiro, una de carácter social y la otra económico e inversión, dando como resultado que se deje en desamparo a los trabajadores jubilados y hasta cierto punto en el abandono, con la implantación del sistema de ahorro para el retiro, en virtud de los montos de las pensiones consignadas a los jubilados, siendo éstas muy raquíticas que no pueden satisfacer las necesidades de vida en nuestra actualidad.

C. La jubilación como un derecho social de los trabajadores.

En relación a la jubilación, hemos mencionado en nuestro trabajo, que dicha institución es un derecho que tiene el trabajador derivado de la relación laboral, siendo por lo tanto, una conquista laboral, y encontrándose regulada en los contratos colectivos de trabajo, y no así en la Ley Federal de Trabajo.

Asimismo, podemos observar que la jubilación constituye una figura laboral de vital importancia en la actualidad para el trabajador, siendo necesario que se encuentre dicha institución regulada en nuestra legislación laboral, por su notable trascendencia en la vida de cada trabajador como un reconocimiento a su dedicación y esfuerzo hacia su labor.

Es de reconocerse que la jubilación no tiene su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino principalmente en los contratos colectivos de trabajo, como muestra de ello se tiene a los contratos analizados en el presente trabajo donde se regula la jubilación como un beneficio de gran trascendencia para el trabajador. Sin embargo, son pocas las empresas en México que consagran dicho beneficio con prestaciones de gran importancia para sus trabajadores, tales son los casos de Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad e Instituto mexicano del Seguro Social.

No omitimos señalar que existe un precedente en la Ley Federal de Trabajo, en donde se establece la jubilación a favor de los trabajadores ferrocarrileros, siempre y cuando cumplan éstos con los requisitos establecidos en su contrato colectivo respectivo, según lo dispuesto por el artículo 249 que a la letra dice:

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

Siguiendo las ideas antes citadas, la jubilación representa un beneficio de gran valor e importancia en la vida laboral de todo trabajador. Sin embargo, son pocos los trabajadores que se ven beneficiados con dicha prestación en su centro de trabajo, principalmente por el gran problema de no encontrarse regulada en nuestra legislación laboral, teniendo su origen en los contratos colectivos de trabajo, en el cual se deja al arbitrio de los patrones y sindicatos de trabajadores convenir su inclusión. Ahora bien, es cierto que los contratos colectivos de trabajo representan una fuente especial del derecho del trabajo, en donde se consignan prestaciones superiores a las establecidas en la ley a favor del trabajador, por lo tanto es necesario la regulación de la jubilación dentro de la Ley Federal de Trabajo con el fin de extender sus beneficios a todos los trabajadores en general, por ser un beneficio de carácter laboral y por ende social.

Aunado a lo anterior, tenemos la siguiente jurisprudencia que dice:

"Jubilación. Integración de la pensión. La jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal de Trabajo, sino en algunos de los contratos colectivos; consecuentemente las bases para fijar la pensión no deben buscarse en la ley, sino en las determinaciones o cláusulas relativas de esos contratos" (37)

Si bien es cierto, la jubilación no está regulada en forma precisa en nuestra legislación laboral. Empero, en la Ley del Seguro Social se establecen dos ramas que se asemejan a la jubilación, tales como el seguro de vejez y la cesantía en edad avanzada, las cuales otorgan ciertas prestaciones al trabajador asegurado, siempre y cuando éste satisfaga los requisitos establecidos en la propia ley, pero la realidad demuestra que la jubilación es un beneficio de mayor trascendencia en la vida del trabajador, toda vez que las pensiones otorgadas por concepto de seguro de vejez y cesantía en edad avanzada, se ven complementadas por los ingresos que percibe el trabajador por ejercer el derecho a la jubilación.

37. Jurisprudencia y Tesis sobresalientes de la Suprema Corte de Justicia. Apéndice 1974-1975, Quinta parte, Cuarta sala, Tesis 129 (Séptima época) p. 133, Francisco Bariotieta, México, p.p. 498-499

La jubilación representa un beneficio mucho mayor, que habrá de ser fruto de un esfuerzo más grande y sostenido por los trabajadores organizados.

En razón de lo anterior, el sistema adoptado por las leyes mexicanas en materia de jubilación, es incipiente, dando como resultado el grave problema del desempleo y este defecto consiste en la no obligatoriedad de la misma, para todos los trabajadores.

Por lo cual, consideramos que la jubilación es una conquista de carácter laboral y por lo tanto, la cual debe ser considerada como un derecho para todos los trabajadores que cumplan con los requisitos que la propia Ley Federal de Trabajo solicitare por ejemplo cumplir una determinada edad, pudiendo ser 60 años; porque después de ésta, el trabajador no tiene en términos generales, la misma energía, capacidad, paciencia que en los años juveniles o de madurez y en tal virtud, es necesario que disfrute de un retiro o descanso con los medios suficientes para sobrevivir, como un reconocimiento a sus años de servicios.

Toda persona tiene derecho a un nivel adecuado que asegure a él y a su familia, la salud, el bienestar, alimentación, vestido, casa, asistencia médica y los servicios necesarios; tiene derecho a los seguros en caso de

cesantía, invalidez, viudez, vejez o pérdida de los medios de subsistencia, así como a la jubilación.

Por ende, es necesario que el derecho del trabajo regule en sus disposiciones a la jubilación como un beneficio de carácter laboral, por medio del cual el trabajador una vez retirado pueda sobrevivir dignamente.

De tal suerte, se propone se adicione en la Ley Federal de Trabajo, en el Título Tercero relativo a las Condiciones de Trabajo, los siguientes artículos:

"ARTICULO.- Jubilación es una prestación de carácter laboral, consistente en la entrega de una pensión vitalicia a los trabajadores, con el objeto de asegurar el retiro del trabajador dignamente."

"ARTICULO.- Cualquier trabajador podrá obtener su jubilación, entendiéndose la misma como un derecho, siempre y cuando éste satisfaga cualquiera de los siguientes requisitos:

I.- 25 años de servicios y 55 años de edad con una pensión equivalente al 100% de su salario;

II.- 30 años de servicios sin límite de edad; las mujeres 25 años de servicios sin límite de edad con una pensión equivalente al 100% de su salario.

El derecho al disfrute de la pensión por concepto de jubilación, será calculada en base al salario que estuviere percibiendo el trabajador antes de su jubilación y proporcional a sus años de servicio."

En México, por lo que respecta a la seguridad social, se deben unir los intereses opuestos de los obreros, para el logro de un fin común y de beneficio colectivo contra la miseria económica, biológica, política, social de ahora, de mañana y siempre.

El derecho de trabajo y la seguridad social como ramas del Derecho Social, deben en lo colectivo asegurar las posibles amenazas que continuamente acechan a los obreros, campesinos, etcétera, es decir, buscar mayor protección a las clases trabajadoras, ideando los más variados medios de combatirla siendo una de éstas la jubilación.

D. Crítica al seguro de retiro.

El Seguro de retiro, es una forma muy especial de propiciar el ahorro en el trabajador, con el fin de que una vez retirado pueda gozar o satisfacer necesidades futuras

o bien incrementar esa prestación adicional, no importando años de servicios, edad, incapacidad, etcétera.

El Seguro de retiro no pretende proteger al trabajador de alguna contingencia que se presente en su vida laboral, sino representa un fomento al ahorro, a la inversión, es decir, existe una ruptura radical de la concepción de seguridad social pública en México; primero, los fondos que se pretenden constituir son de capitalización individual; segundo, esos fondos pasan al manejo de la administración de la banca múltiple.

Por lo tanto, no existe aquella protección de la seguridad social que en teoría debe ser y más aún del propio seguro social, el de garantizar el derecho humano a la salud, protección de los medios de subsistencia y servicios sociales necesarios para el bienestar individual del trabajador y de sus dependientes familiares.

Ahora bien, cada trabajador ahorrará, según su capital individual, esto es, el sistema de ahorro para el retiro, se rige bajo el principio de obtener beneficios en función de lo que se pueda ahorrar.

Dicho Sistema, es una forma de mantener en un tope las percepciones de los trabajadores, y que las posibles

negociaciones particulares entre empresas y sindicatos pueden canalizarse al fondo de ahorro para el retiro.

Por consiguiente, dicho sistema de ahorro, afecta realmente la concepción del Seguro Social diseñado exclusivamente para los trabajadores activos, por lo cual aquellos trabajadores jubilados, incapacitados, etcétera, se encuentran desprotegidos y hasta cierto punto abandonados.

Sin embargo, el objetivo principal de la creación del seguro de retiro por parte del Estado es, buscar e impulsar la protección a todos los mexicanos brindando servicios y prestaciones oportunas, eficaces, equitativos y humanitarios, que coadyuven efectivamente al mejoramiento de sus condiciones de bienestar social, con un manejo responsable y cuidadoso de los recursos destinados a dicho objetivo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Derecho Social es una nueva rama del derecho, el cual procura la regulación de las relaciones humanas con el fin de que el individuo alcance una igualdad y un legítimo bienestar social, es decir, pretende la nivelación de las desigualdades que existen entre los individuos en sociedad, en lo individual y lo colectivo.

Se ubica dentro del Derecho Social al Derecho del Trabajo y a la Seguridad Social como una de las principales ramas que la integran con el objeto de satisfacer las necesidades de los individuos que le permitan vivir dignamente en la colectividad.

SEGUNDA. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Social, por ende su fin es el equilibrio entre los factores de la producción (capital y trabajo). Sin embargo, está basada en la idea de la desigualdad del trabajador, el cual mediante sus normas, da protección y reivindica a los trabajadores.

Por lo tanto, el trabajador es parte fundamental en el derecho del trabajo, el cual busca su protección, otorgándole un mínimo de garantías sociales e irrenunciables,

con el fin de reivindicarlo en su goce de sus derechos, considerándolo como un ser integrante de la sociedad.

TERCERA.- El Derecho Social para poder cumplir sus fines en pro del individuo en sociedad necesita de la seguridad social con el objeto de garantizar y lograr el bienestar social del hombre, como elemento económicamente activo que le permita conservar su nivel de vida, salud, libertad y dignidad, esto es, obtener una vida mejor en lo individual y colectivo.

La seguridad social actúa como un sistema de garantía tales como seguro de vejez, cesantía en edad avanzada, etcétera, contra contingencias de la vida humana, desde su nacimiento hasta su muerte, su fin es el bienestar de todos los hombres en la colectividad.

CUARTA.- La jubilación es una prestación de carácter laboral consagrada regularmente en los contratos colectivos de trabajo, consistente en una pensión vitalicia por parte del patrón al trabajador, siempre y cuando éste satisfaga los requisitos señalados en el propio contrato, tomando en consideración su antigüedad, edad o estado de invalidez.

QUINTA.- La jubilación es una institución de vital importancia en la vida del jubilado, la cual constituye

un derecho que le permite a éste satisfacer sus necesidades y por ende, las de su familia o dependientes económicos, es decir, si el jubilado gozaba de ciertos beneficios durante el desarrollo de su actividad como trabajador activo, es justo que goce de igual forma de una situación equivalente a su retiro.

En virtud de lo antes citado, la jubilación es un derecho facultativo, inalienable, inembargable, imprescriptible y vitalicio a favor del trabajador retirado.

SEXTA.- En México, la jubilación no se encuentra prevista en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, en la Ley del Seguro Social se establecen dos ramas que se asemejan a dicha institución, tales como la vejez y cesantía en edad avanzada, pero este es un apuntamiento de la seguridad social que no satisface las necesidades de las masas trabajadoras, toda vez que la pensión de jubilación complementa los ingresos que recibe un trabajador por concepto de una pensión de vejez o cesantía en edad avanzada. La jubilación representa un beneficio mucho mayor, que habrá de ser fruto de un esfuerzo más grande y sostenido de los trabajadores organizados.

SEPTIMA.- Si la jubilación tiene su origen en los contratos colectivos de trabajo, y no en la Ley Federal del Trabajo en la cual sólo existen destellos de regularla,

principalmente en lo relativo a los trabajos especiales de los ferrocarrileros, sin lugar a dudas, el contrato colectivo de trabajo es una fuente especial del derecho del trabajo donde se consignan prestaciones superiores a las establecidas en la Ley tal como la jubilación, es decir, es el instrumento mediante el cual se pueden y deben convenir los derechos e intereses del capital y del trabajo; sin embargo, en México son pocas las instituciones que consagran dicho beneficio a favor de los trabajadores, tales como Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Instituto Mexicano del Seguro Social, quedando desprotegidos todos aquellos trabajadores que prestan sus servicios subordinados a empresas que carecen de contratación colectiva.

OCTAVA.- El seguro de retiro, tiene como fin fomentar el ahorro en el trabajador, es decir, el Estado a través de la seguridad social busca e impulsa la protección de todos los mexicanos brindando servicios y prestaciones oportunas, eficaces, equitativas y humanitarias que coadyuven al mejoramiento de sus condiciones de vida y de bienestar social. Sin embargo, este seguro beneficia a los trabajadores cuentahabientes y podrá ser ejercido por éste, siempre y cuando satisfaga los requisitos del mismo, tales como incapacidad permanente parcial o total, vejez, cesantía en edad avanzada, jubilación, etcétera, fomentando así el ahorro en el trabajador a largo plazo, con el fin de que pueda solventar esos imprevistos y poder sobrevivir decorosamente.

NOVENA.- La jubilación representa mejores beneficios para los trabajadores, por lo cual es necesario que se regule en nuestra legislación laboral, principalmente en la Ley Federal de Trabajo, como una institución de beneficio para todos los trabajadores, por medio de la cual se otorguen prestaciones que permitan a éste vivir dignamente una vez retirado.

De tal suerte, se propone se adicione en la Ley Federal de Trabajo, en el Título Tercero relativo a las Condiciones de Trabajo, los artículos referentes a la jubilación citados en el capítulo cuarto del presente trabajo, toda vez que se debe reconocer a la jubilación su importancia en el derecho del trabajo, por ser un logro laboral originado en los contratos colectivos, que si bien es cierto son una fuente especial del derecho del trabajo en la cual se consagran beneficios superiores a la Ley, no deja de ser necesario que nuestros legisladores se den cuenta de su gran importancia en el derecho del trabajo y se considere como una prestación más dentro de la Ley Federal de Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Trillas. México, 1991.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla, México, 1987.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar 35 Lecciones de Derecho Laboral. Primera reimpresión, Trillas México, 1988
- DAVALOS, José Derecho del Trabajo I. Segunda edición, Porrúa, México, 1988.
- DAVALOS, José Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1988.
- DELGADO MOYA, Rubén El Derecho Social del Presente. Porrúa, México, 1977.
- DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo. T. I, Sexta edición, Porrúa, México, 1976.
- DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo T. II, Sexta edición, Porrúa, México, 1986.
- DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I, Décima edición, Porrúa, México, 1985
- DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II, Cuarta edición, Porrúa, México, 1988
- FLORES GOMEZ, G.Fernando Introducción al Estudio del Derecho y Derecho Civil. Tercera edición, Porrúa, México. 1981

- GARCIA MAYNEZ, Eduardo Introducción al Estudio del Derecho. Trigesimoséptima edición, Porrúa, México, 1985
- GARCIA OVIEDO, Carlos Tratado Elemental de Derecho Social. E.I.S.A., Madrid, España, 1954
- GONZALEZ DIAZ, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. U.N.A.M., Textos universitarios, México, 1973
- GONZALEZ Y RUEDA, Teodomiro Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo. Limusa, México, 1989
- HERRERA GUTIERREZ, Alfonso Problemas Técnicos y Jurídicos del Seguro Social. Jorge García, México, 1955
- HERRERA GUTIERREZ, Alfonso Seguro Social Mexicano Tesis Jurídicas. Jorge García, México, 1961
- HERRERA GUTIERREZ, Alfonso Aspectos Jurídicos del Seguro Social. Jorge García, México, 1957
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción a la Seguridad Social. Alfaomega, México, 1992.
- RAMOS, Eusebio Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Segunda edición, cárdenas editor y distribuidor, México, 1978

- RAMOS, Eusebio y
TAPIA ORTEGA, Ana Rosa Nociones de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Pac
México, 1987
- RAMIREZ GRANDA, Juan D. Régimen Jurídico de las
jubilaciones. "Retiros y
Pensiones de la República de
Argentina". Ideas, Argentina,
1943
- RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo de Trabajo.
U.N.A.M., México, 1980
- SANCHEZ LEON, Gregorio Derecho Mexicano de la Seguridad
Social. Cárdenas editor y
distribuidor, México, 1987
- TENA SUCK, Rafael y
Hugo Italo Morales Saldaña Derecho de la Seguridad Social.
Segunda edición, Pac México,
1987
- TRUEBA URBINA, Alberto Derecho Social Mexicano. Porrúa,
México, 1978

LEGISLACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nonagésima sexta edición, Porrúa. México, 1992.
- Ley Federal del Trabajo "Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía." por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera septuagésima edición, Porrúa. México, 1992.
- Ley del Seguro Social Quincuagésima edición, Porrúa, México, 1992.
- Ley del Seguro Social, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas y Disposiciones Complementarias. Cuadragésima edición, Porrúa, México, 1988
- Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes de la Suprema Corte de Justicia. Apendice 1974-1975, Quinta parte, Cuarta Sala, Francisco Bariotieta, México.
- Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Impuesto sobre la renta. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 1992.
- Decreto por el que se establece, en favor de los Trabajadores al Servicio de la Administración Pública Federal que esten sujetos al régimen obligatorio de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, un sistema de ahorro para el retiro. Publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 27 de marzo de 1992.
- Contrato Colectivo de Trabajo C.F.E. S.U.T.E.R.M. 1992-1994 México
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México 1991-1993
- Contrato Colectivo de Trabajo I.M.S.S. S.N.T.S.S. 1991-1993.

HEMEROGRAFIA

KAYE, Dionisio J.

"La jubilación obligatorio de los trabajadores" Jurídica número 11, julio 1979, México

ODEÑA GUEMES, Lino

"La jubilación" Reseña laboral, Vol. I, segunda época, número 6, julio 1977, México

OLVERA CASTILLO, Ignacio

"Ensayo en torno a la jubilación y al seguro de vejez como normas genuinas de seguridad social" Revista Mexicana del Trabajo, T. XVII, sexta época, número 4, periodo octubre-diciembre 1970, México

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. T. VII (DERE-DERE) ARGENTINA
1991.

DICCIONARIO ENCICLOPEDIDO DE DERECHO USUAL. CABANELLAS,
Guillermo, T.II, C-D, Decimocuarta edición, Heliasta,
ARGENTINA, 1979.

DICCIONARIO DE DERECHO. DE PINA, Rafael y DE PINA VARA,
Rafael. Decimoctava edición, Porrúa, México, 1992.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, U.N.A.M. Instituto de
Investigaciones Jurídicas TT. I-O y P-Z, Cuarta edición,
Porrúa, México.