

881309

6

20j

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL LOMAS VERDES

Con estudios incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México
Número de Incorporación 8813-09



EL DERECHO A LA JUBILACION COMO UNA FORMA DE POSTERGAR LA RELACION DE TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ADRIANA BORJA GARDUÑO

DIRECTOR DE TESIS: LIC. JUAN MANUEL SALAS MORENO

REVISOR DE TESIS: LIC. ABEL GARCIA SANCHEZ

NAUCALPAN, EDO. DE MEXICO

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

	<i>INTRODUCCION</i>	<i>1</i>
<i>I.</i>	<i>ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO A LA JUBILACION</i>	
<i>1.1</i>	<i>ROMA</i>	<i>3</i>
<i>1.2</i>	<i>EDAD MEDIA</i>	<i>9</i>
<i>1.3</i>	<i>MEXICO COLONIAL</i>	<i>16</i>
<i>1.4</i>	<i>MEXICO REVOLUCIONARIO Y POSREVOLUCIONARIO</i>	<i>22</i>
<i>II</i>	<i>LEGISLACION MEXICANA EN MATERIA DE JUBILACION</i>	
<i>2.1</i>	<i>CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS</i>	<i>44</i>
<i>2.2</i>	<i>CONCEPTO DE JUBILACION Y CONCEPTO DE PENSION DE JUBILACION</i>	<i>47</i>
<i>2.3</i>	<i>PRINCIPIOS DE VITALIDAD, PRODUCTIVIDAD Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO</i>	<i>54</i>
<i>2.4</i>	<i>DERECHOS DERIVADOS DE LA JUBILACION</i>	<i>64</i>
<i>III.</i>	<i>EL DERECHO A LA JUBILACION EN LAS RELACIONES DE TRABAJO</i>	
<i>3.1</i>	<i>LA JUBILACION DENTRO DEL MARCO SOCIAL</i>	<i>80</i>
<i>3.2</i>	<i>LA JUBILACION DENTRO DEL MARCO ECONOMICO</i>	<i>93</i>
<i>3.3</i>	<i>LA JUBILACION DENTRO DEL MARCO JURIDICO</i>	<i>101</i>

<i>IV.</i>	<i>EL DERECHO A LA JUBILACION COMO UNA FORMA DE POSTERGAR LA RELACION DE TRABAJO</i>	<i>117</i>
	<i>CONCLUSIONES</i>	<i>132</i>
	<i>FICHAS BIBLIOGRAFICAS</i>	<i>133</i>
	<i>BIBLIOGRAFIA</i>	<i>138</i>
	<i>LEGISLACION</i>	<i>140</i>
	<i>OTRAS FUENTES</i>	<i>141</i>

INTRODUCCION

En el desarrollo de este tema, expondré uno de los problemas mas significativos en la vida del hombre, cuando ha llegado a una cierta edad, en donde se ve disminuido su potencial fisico e intelectual, sin embargo, cuenta con una acumulación de experiencia adquirida a través de sus funciones laborales, propiamente dicho, es el supuesto de que el trabajador pudiese adquirir su jubilación, y por ello seguir manteniendo viva la relación de trabajo.

Debido a la insuficiente pensión que recibe el jubilado, y a otros problemas en los que se ve envuelto, es decir, la legislación laboral mexicana no otorga a los trabajadores que han llegado a una edad avanzada las suficientes armas para adquirir su jubilación, como producto de una relación laboral, puesto que tan sólo existen normas mínimas que pudiesen encuadrar en dicho supuesto.

Es más, en México el derecho a la jubilación queda concentrado dentro del contrato colectivo de trabajo; o en su caso dirigido a los trabajadores de empresas gubernamentales, como queda estipulado en nuestra carta magna.

Por lo que el trabajador en edad avanzada se

encuentra con, que, por un lado le es insuficiente su jubilación, y por otro lado, él tiene todavía fuerzas para seguir laborando en la misma empresa y, aún más, a través del tiempo y de la fidelidad que ha tenido con su patrón, ha logrado adquirir gran experiencia laboral.

Por lo que se hace necesario que los diversos ordenamientos jurídicos le otorguen claramente la posibilidad de que un trabajador pueda gozar de su jubilación, producto de tantos años de esfuerzo, y si desea seguir manteniendo viva la relación de trabajo, a fin de dignificar su vida, para así lograr el bienestar de él y su familia.

CAPITULO I

I ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO A LA JUBILACION

I.1. ROMA

Desde tiempos muy remotos encontramos con que el hombre ha tenido que ir superando todos los contratiempos surgidos en la vida, para ir satisfaciendo sus necesidades, así van desde los primarios como son: comida, vestido y sustento hasta un desarrollo intelectual y económico, con lo que ha sido necesario la búsqueda en la que otorgue al ser humano y a su familia una vida plena, llena de seguridad y estabilidad. " Para algunos insignes escritores la historia es el camino que el hombre ha recorrido para alcanzar su verdadera libertad que le corresponde. Y al hablar de jubilación, queremos mencionar que ésta palabra jurídica toma sentido en el siglo pasado " ..(1).

Consideramos que la palabra jubilación está íntimamente ligada con el concepto de seguridad social englobando el concepto de pensión, por ende, es necesario exponer dichos conceptos desde los tiempos muy antiguos.

La seguridad social en la Cultura Romana se desarrolló por espacio de 10 siglos, en una gran lucha por expanderse en el Mediterráneo en la que se obtuvo un gran

éxito calificando a sus hombres con grandes cualidades como las del valor físico, gran patriotismo, disciplina y habilidad política. Así aparece la llamada " Lex Trumentaria " de Cayo Graco, en donde se aceptaba la compra de trigo que sería repartido a un costo muy bajo entre la plebe, parte del " Panes Circense " de los Emperadores Romanos, el Servicio Médico y algunas Sociedades de Mutuo Auxilio; así tenemos noticia de Anona.

Por Anona, se distribulan entre la población trigo y otros alimentos y en algunos casos llegaba a ser gratuita o en su defecto dicha distribución era a bajo precio; pudiéndose considerar a estas como un tributo en especie que pagaban a la Metrópoli Romana, las diversas provincias del Imperio.

La distribución de trigo comenzó en la época de los Gracos y posteriormente se adicionaron el aceite, carne de cerdo, de bovinos y sal.

Dicha distribución se consideraba restringida ya que en tiempos de Augusto, el número de beneficiarios llegó a 200,000 y así se mantuvo hasta fines del Imperio; esta lista de beneficiarios se exponía en el Foro (Lex Julia Municipalis del año 45 a.C.).

Durante el Emperador Claudio se habían organizado diferentes oficinas, cada una en relación con determinado número de beneficiarios, otra aportación más para el Emperador " Claudio quien decretó la libertad de un esclavo abandonado por su amo a causa de enfermedad o vejez ".(2). La máxima autoridad recibió el nombre de Procurato Miniciae Poster, por último, ya en el Bajo Imperio se organizaba la entrega de trigo en diferentes barrios o regiones en las que se dividía la ciudad siendo estas catorce.

El Panis Gradinus, ya en la época de Constantino, el pan llegaba a repartirse en lo alto de una grada.

Es notoria la forma en que el Estado Romano trataba de mitigar el hambre de las clases sociales más bajas como lo eran la plebe y los esclavos, sin embargo, no llegaban a remediar sus aflicciones ni a tratar de satisfacer sus necesidades.

La Sodalitia y Collegia, eran las Asociaciones de Mutuo Auxilio que funcionaban en Roma en el siglo I a.C., en los años 67 a.C. a 64 a.C., y tenían como propósito la práctica de la caridad; sin embargo, la Ley de Julia las abolió; para ser posteriormente restaurados por Julio Cesar

en el año 59 a.C., para ser por último suprimidos.

Aun así, se permitió el funcionamiento de una clase de *Collegia Tenuires*, siendo integrados por miembros de una profesión, los que auxiliaban a los médicos de los Emperadores, creada para gentes de estrato social más bajo, en caso de fallecimiento de sus integrantes se les pagaban los gastos del entierro a sus deudos.

Los afiliados debían contribuir con una cuota al entrar además de una cuota mensual para gozar de éstos beneficios.

"Mammsen estimaba que los Colegios Romanos fueron en cierto sentido propiedades de Socorros Mutuos" ..(3).

Mientras que "Waltzing considera a las Diaconías, en los albores de la nueva religión, como el primer testimonio de Sociedades de Socorros Mutuos en la historia" ..(4).

Sin embargo, Rumeo de Armas sostiene que "El carácter asistencial de estas asociaciones no está bien demostrada salvo a lo referente al costo de gastos funerarios" ..(5). Considero necesario hacer notar, que en la época de Justiniano con la elaboración de la Ley de las XII Tablas, se trata de proteger al hombre de edad avanzada aunque tan sólo es una medida de protección es válida

considerarla.

" Ley III.- Si morbus aevitas, vevitium escit (Qui In Jusvacabit) Juventum Data, S. Nalet. Arceram Ne Sternito (Aulo Gelio XX, 1, 25, Varron, de II.V, 140), si la enfermedad o la edad avanzada fuera un inconveniente, deberá darle una cabalgadura. Sino la acepta no hay obligación de proporcionarle un carro cubierto " ..(6).

El antecedente más remoto sobre la jubilación se encuentra en lo referente a las pensiones militares ya que en Roma, " se contaba con un sistema de pensiones para aquellos soldados que en el ejercicio de su trabajo habían quedado incapacitados para seguir desempeñándolos, o ya habían envejecido en él, y automáticamente el Estado les fijaba determinada cantidad de dinero de acuerdo a sus labores que desempeñaban, mismas que podían cobrar hasta su fallecimiento " ..(7).

Posteriormente se registra, que cuando un Soberano Romano después de contar con los servicios de un súbdito por determinados años, mandaba a que en recompensa a los mismos, se les otorgara pensión.

Esta se volvió costumbre extendiéndose a países como Inglaterra, quien decidió adoptar dicha postura, iniciando

con otorgar pensiones a sus militares, los cuales habían quedado imposibilitados para seguir desempeñando su trabajo, o aquellos que al llegar a una cierta edad, se les retiraba del servicio. " Ideas que hizo suyas Francia después del estallamiento de la Revolución Francesa ".. (8).

En seguida " El Gobierno Británico extendió este beneficio a su personal administrativo tomando medidas para cuidar de su personal anciano " ..(9).

" Las jubilaciones nacieron en la época de la Monarquía Absoluta, que acostumbraban a otorgar prendas y beneficios a sus servidores; aquellos que llegaban a edad avanzada sin haber obtenido una renta bastante para vivir decorosamente, eran usualmente retirados del servicio con goce de una pensión pagadera ad-vitam. Pero este sistema cayó en corrupción, gozando del beneficio personas que no tenían títulos para él, sino simplemente acceso a los favores reales " ..(10).

1.2. EDAD MEDIA

En las ciudades de origen romano aparecen las llamadas Guildas, las cuales tenían como propósito la asistencia médica que se les proporcionaría a sus agremiados por cuestiones de trabajo, en caso de enfermedad, muerte, orfandad, viudez o total desamparo, estas organizaciones se extendieron en Alemania, Inglaterra y Dinamarca, las cofradías de artesanos tuvieron su origen en Italia en las organizaciones religiosas que recibían el nombre de Scholae (Cholas). En éstas también se reunían los agremiados, es decir, que se dedicaban a una misma actividad y practicaban el mismo culto.

" Pérez Pujol opina que el gremio de la Edad Media deriva de la confluencia de los Collegiae Romanos y de la Guilda Germánica " ..(11). Aparecen también órdenes mendicantes de religiosos que prestan asistencia a los necesitados.

En España se reconocen las Cofradías, las cuales surgieron primero con carácter religioso, que posteriormente fueron reguladas por los fueros municipales, es aquí, que surgen con un vínculo comunitario, es decir, para dar ayuda asistencial a la clase necesitada y con

interés profesional.

Posteriormente el desarrollo de la Industria se expandió en busca de nuevos mercados, reclamando otro tipo de seguridad, a los intereses en desarrollo, sucedió en los " Capítulos de las Cortes de Tortasa en 1412 convocada por el Rey Fernando, en los cuales se regulaba el seguro contra la huida de los esclavos " ..(12).

Pagando por los asegurados una prima anual, por semestres. Con la intensificación del comercio a través de los mares, nace el seguro del mar en 1435, esta como consecuencia del seguro contra la huida de esclavos, lo cual estaba muy distante de ser una medida de seguridad del humanismo del siglo XX.

El espíritu humanista del Renacimiento produce en el siglo XVI la Fundación de Hermandades de Socorro y los primeros Montepios.

Es hasta el siglo XIX con el nacimiento del sistema capitalista, cuando empieza a tomar cuerpo la Seguridad Social, que es desarrollada bajo la pugna del proletariado industrial, tras las experiencias de la Revolución Francesa cobrando una fuerza definitiva. Este movimiento desencadenó una serie de actividades en las relaciones

industriales que llegan a influir de manera directa en las clases trabajadoras.

En medio del crecimiento de la industria, la población se da cuenta que sus demandas de clase aumentan, y el país no se encuentra preparado para el surgimiento del progreso y desarrollo, aún más, se encuentran con la problemática del subempleo por lo que es necesario tomar medidas y encontrar los instrumentos necesarios para afrontar dicha realidad.

Posteriormente, se forman sociedades de ayuda mutua que tan sólo se dedicaban a prestar atención médica. " El mutualismo fue la primera expresión de asociación de los trabajadores y es el antecedente del sindicalismo " ..(13).

Sin embargo, sólo se luchaba por satisfacer problemas económicos inmediatos sin dar soluciones o salida a las cuestiones relativas a la seguridad social, ya que las jornadas de trabajo eran inhumanas, la miseria era grande y no existía ninguna higiene en las locaciones obreras.

En éste contexto se crean las " cajas de enfermedad " ..(14). O se implantan la contribución obligatoria de los trabajadores, es así, como nace el

principio moderno del seguro obligatorio del siglo XIX.

Es aquí cuando surge el origen de la seguridad social en los países de Europa, existían legislaciones de beneficencia en donde se llegó a reconocer que la sociedad está obligada a ayudar a los menesterosos.

" La proliferación de las jubilaciones durante la época de la monarquía absoluta francesa, llevó a buscar alivio a la erogación que ellas provocaban en el Erario Público recurriéndose a las quiebras periódicas ideadas por el Ministro Terroy, que rebajaban cíclicamente las pensiones, dichas pensiones se plasmaban en un registro llamado " Ordenanzas de Contado ", que fueron publicadas luego de la caída de la Monarquía, estas jubilaciones eran otorgadas libremente y no generaban ningún tipo de impuesto " ..(15).

" Los concesionarios de impuestos o gabelas habían concretado en 1768, para constituir una caja común que les asegurara una jubilación. Asimismo, años antes en la España de los Borbones, Carlos III había creado en 1761 el Montepío Militar para aliviar la situación de las deudas de los militares desaparecidos en las guerras. El capital se constituía por descuentos hechos a los interesados, una

contribución directa del Erario y algunos otros recursos tomados de distintas fuentes, todo lo cual se contemplaba detalladamente en el Reglamento aprobado por Real Cédula del 10. de Enero de 1796, de esta manera gradual, ha ido naciendo el concepto de la jubilación, que supone la Institución del Organó Administrativo encomendado a regularla. " ..(16).

El 22 de Agosto de 1790 se hablan reformado las cuestiones relativas a las pensiones otorgándosele el carácter de derecho.

El Artículo Primero establecía " El Estado debe recompensar los servicios prestados al cuerpo social cuando su duración y su importancia merecen ese testimonio de reconocimiento " ..(17).

En ese entonces se fijaba una edad mínima de retiro que era de 50 años, un tiempo mínimo de servicios que consistía en 30 años y un máximo de pensión correspondiente a 6,000 libras anuales, estableciéndose conforme al salario recibido en los últimos años de servicio, sin embargo, nunca se llegó a completarse la revisión de las pensiones.

Más tarde, por decretó del 13 de Septiembre de 1806,

Napoleón Bonaparte dispuso que las pensiones no se otorgarían si el individuo no contaba con 60 años de edad y 30 de servicios, y en 1811 se decreto que los futuros pensionados deberían aportar el 2% de su sueldo para la formación de un fondo común, quedando así, formado el Instituto de la Jubilación." Por primera vez tal como lo conocemos en nuestros días, se llegó al aporte como medida para satisfacer la escasez de fondos en las Arcas del Estado " ..(18).

Puede señalarse como momento legislativo el de la Ley Francesa del 9 de Junio de 1853, en donde se crea un sistema jurídico de pensiones civiles y que tienen su vestigio en la Ley de 4349 en la que se marca la pauta para la intervención de los sectores interesados.

Hasta 1880 se había ideado un sistema que trataría de combatir la pobreza de la clase trabajadora como lo son:

1) Las cajas de ahorro en las que se hacían pequeños depósitos, es más, aún en nuestros días muchos asalariados optan por éste sistema, sin embargo, el ahorro no es un medio eficaz para combatir la enfermedad, los accidentes y el desempleo, y aún más, no es medio falible para alcanzar el sustento en la vejez.

2) *Responsabilidad de los empleados.*- Consiste en hacer responsable al empleado de la subsistencia del trabajo, en virtud de la autoridad del amo sobre el criado, ésto último tiene su antecedente en el Feudalismo. Antigüamente en Europa Central, se les exigía a los trabajadores que pagaran prestaciones en caso de enfermedad, maternidad, jubilación y muerte, sin embargo, éstos métodos fracasaron.

En Alemania " Las primeras leyes que crean y regulan un auténtico Seguro Social son promulgadas por Bismark " ..(19).

En donde se estableció la participación del Estado, en representación de la sociedad estableciendo, el seguro de enfermedad, el seguro de accidentes de trabajo, el seguro de invalidez y vejez en 1905, sin embargo, no se había incluido la previsión del desempleo impuesto en Inglaterra desde 1911 e incorporado en Alemania hasta 1926, donde fracasó debido al desempleo.

Mientras en Inglaterra " En el año 1893 se nombró una comisión encargada de estudiar el problema de la ancianidad desvalida. En su informe destacaba que el ahorro personal, las sociedades de socorros mutuos y de

beneficencia bastaban para resolver el problema " ..(20). Y en 1899 la Cámara de Comunes, designó una nueva comisión que pugnaba a favor de un sistema de pensiones, como ejemplo encontramos la Ley de 1908 sobre pensiones para la vejez regulando, asimismo, la jornada de 8 horas para los trabajadores mineros, esta ley condicionaba las prestaciones a las propiedades e ingresos que tuviera el trabajador.

Las leyes de pensiones para viudas, huérfanos y ancianos disponía el pago de éstas a las viudas de los asegurados y establecían sus prestaciones a los hijos menores y huérfanos, el único requisito para ser poseedor de dicha pensión era el de cumplir 65 años de edad.

A fines del siglo XIX se creó en Dinamarca un programa destinado a evitar que los ciudadanos se vieran obligados a recurrir a la beneficencia y por ello perder sus derechos civiles, la primera contingencia cubierta fue la de vejez, dicho estudio recibió el nombre de Asistencia Social el cual reconocía a los ciudadanos el derecho legal a obtener prestaciones a cargo de los fondos públicos.

1.3. MEXICO COLONIAL

Consideramos que es necesario tratar algunas cuestiones referentes a la pensión, ya que en México, éstas tienen su antecedente más remoto en la época Precolonial.

Es así que " Por cédula del 27 de Junio de 1526 Hernán Cortez concede a Isabel de Moctezuma, hija mayor de Moctezuma II, como juro de heredad y en calidad de dote de arras por considerarlo su patrimonio el señorío y pueblo de Tacuba y muchas otras poblaciones de la jurisdicción citada " ..(21).

Estas concesiones fueron otorgadas en razón de los beneficios que se le habían atribuido a Moctezuma II, por los servicios prestados en favor de la conquista aceptando la propia muerte de Moctezuma, así también, tenemos la restitución de ciertos bienes que tuvo como consecuencia que la conquista saliera del patrimonio de Moctezuma II y pasara a la Corona de España, estableciendo a Isabel Moctezuma como su legítima heredera.

Posteriormente esta cédula quedó consignada por la del 5 de Diciembre de 1590 en la que se suprime la denominación juro de heredad por el término de encomienda.

Por otra parte en un documento muy valioso que se conoce como " Informe de la Cámara de Indias del 18 de Enero de 1740 " ..(22).

En el cual se estableció que Moctezuma II renunciaba del trono a favor de la Corona, que sus servicios prestados se fundamentaban por la causa de la conquista, que toda su riqueza quedaba en manos de la Corona Española, que por mandato de Don Felipe II Rey de España, se le otorgaría a Don Diego Moctezuma uno de sus antecesores, 3,000 pesos de oro de minas de renta perpetua para él y sus sucesores.

Asimismo, se le ordenaba a Don Diego Luis de Moctezuma que salieran de Nueva España y al llegar a la península se le entregaría 100,000 ducados de renta perpetua, donde se casó con Doña Francisca de la Cueva, por mandato del Rey, sin embargo, al recurrir al Rey éste ya había fallecido en 1606, más dejó a su hijo Don Pedro Tesifón de Moctezuma y a su viuda que se encargarían de continuar sus gestiones, sin embargo, se les obligó a presentar su renuncia a petición de los Ministros de Estado. Y así el 26 de Enero de 1612 ambos renunciaron a sus derechos sobre el trono de México.

Por otro lado, es necesario recalcar que en los siglos

de la colonia, " *Las Leyes de Indias, España creó el movimiento legislativo más humano de los tiempos modernos, estas leyes cuya inspiración es el de la Reina Isabel la Católica estuvieron destinadas a proteger al Indio de América* " ..(23).

Con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se dió reconocimiento a los indios con la categoría de seres humanos que necesitaban de una protección, de misericordia y ayuda para mantener vivos los pocos derechos políticos con los que se contaba en esa época.

En la Nueva España " Las actitudes estuvieron regidas por las ordenanzas de gremios, éstas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar la actividad de los hombres " ..(24). Estos gremios se vieron posteriormente aniquilados por las Cortes de Nueva España.

" En cuanto a la jubilación se refiere; encontramos el primer antecedente legislativo propiamente dicho en el año 1761. En este año el Gobierno de la Colonia expidió la primera medida de protección al trabajador, consistente en una pensión para el empleado público y por tal efecto se creó un Montepío, con la finalidad genérica de asistencia

social, aparte de la aludida pensión. A tal disposición debemos agregar que después de ella apareció otra relativa a la asistencia de los niños huérfanos y de las viudas de los empleados de la Real Hacienda y del Ministerio de Justicia las cuales aparecieron en el año de 1776, lo que nos está señalando ya una acción progresiva de lo que ahora se conoce con el nombre de derecho asistencial " ..(25).

" Las Leyes de India, de 1561 a 1769, señalan una protección al trabajo, a las mujeres y a los niños, pero en el espíritu que los anima es más bien humanitario y cristiano de los reyes católicos " ..(26). " Siendo Cuadragésimo Cuarto Virrey de la Nueva España Don Joaquín de Monserrat, en el año de 1761 " ..(27), " El gobierno colonial dictó la primera disposición en nuestro país para pensionar al empleador público, al crear un Montepío que tenía obvias finalidades de asistencia social para los servidores del virreinato " ..(28). " En el año 1776 fué puesto en vigor el reglamento para la organización de oficinas y para la aplicación de la Ley de 1761, el cual extendía, asimismo, la cobertura de beneficios para las viudas y los huérfanos de los empleados del Ministro de Justicia y la Real Hacienda " ..(29).

El entonces Procurador Federal de la República, General V. Vázquez subraya lo más importante de la legislación de Indias, propiamente dicho, en el Bando sobre la Libertad Tratamientos y Jornales de los Indios del 23 de Marzo de 1785, que los amos tienen la obligación de mantener a sus criados el tiempo en que ocurra sus enfermedades y abstenerlos de trabajar aún más si por la edad llegasen a inhabilitarse, sería lo justo pagarles y otorgarles días suficientes para su descanso.

Posteriormente en el Artículo 15 del decreto del 7 de Agosto de 1823, el Gobierno de España estableció lo siguiente:

" El Artículo 15.- Quedan vigentes por ahora las pensiones que paga la Hacienda Pública a los descendientes del Emperador Moctezuma II y procurará el Gobierno capitalizar a la mayor brevedad posible con fincas de la nación, para su libre disposición y división entre el actual poseedor y sucesor con arreglo a la ley " ..(30).

Esta pensión fué derogada por el Presidente sustituto Abelardo L. Rodríguez, estableciendo que dichas pensiones quedarían extinguidas, en cuanto a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se abstendría de efectuar dichos

pagos.

Sin embargo, respecto a las Leyes de Indias " Perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico no solo de hecho de nuestra Independencia y lo que pudo ser un modelo, se convirtió con el paso del tiempo en solo una reliquia histórica " ..(31).

Y en cuanto a éste último decreto se puede comentar que el " Imperio de Moctezuma fué un estado independiente del Estado Mexicano y del Estado Español, es así, que los compromisos controlados por la dinastía española con el Imperio de Moctezuma, de ningún modo podía ser heredado, ya que el Estado Mexicano, en su Artículo 29 de la Constitución Política señala: La soberanía reside esencialmente y originalmente en el pueblo " ..(32).

El 25 de Mayo de 1826, se estableció la Ley que promovió pensiones alimenticias en favor de todos aquellos trabajadores disponibles que no tenían trabajo, sin embargo, el 6 de Enero de 1856 fueron abrogadas.

1.4. MEXICO REVOLUCIONARIO Y POSREVOLUCIONARIO

En estas etapas no se encuentran " Disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, que fueron dictadas desde el principio de la Guerra de Independencia, ni una vez consumada ésta " ..(33).

Por su parte Morelos indicó el 14 de Septiembre de 1813 en Chilpancingo que las leyes que emanen del Congreso deben ser las suficientes para mejorar las necesidades de la gente pobre. Posteriormente " El 22 de Octubre de 1814 Morelos establece la libertad de cultura, industria y comercio en su Artículo 38 " ..(34).

En cuanto al Reglamento Político del Imperio Mexicano del 18 de Diciembre de 1822, en éste quedaba abolida la Constitución Española expedida por Cádiz. Sin embargo, quedarían vigentes todos los reglamentos promulgados con anterioridad al 24 de Febrero de 1821, siempre y cuando, no se estuviera en contraposición. Dicha Constitución obtenida fué suspendida por el Virrey Venegas y establecida por Callejas. El 4 de Mayo de 1814, sin embargo, concluyó su vigencia por decreto de Fernando VII,

posteriormente " Fernando VII volvió a poner en vigor la Constitución y el Virrey Apocada la juró el 31 de Mayo " ..(35). En ella no se establece ningún tipo de norma de trabajo, quedando prohibida el 20 de Enero de 1834.

Así tenemos, que la Constitución del 4 de Octubre de 1824 en el México se consideraría una República, Representativa, Popular y Federal. La cual no contenía disposición laboral alguna.

Sin embargo, es necesario mencionar que tal Constitución, la de 1824, contenía ciertas disposiciones, " El Artículo 50 Fracción XXIII en la que otorgaba al Congreso General facultades para crear o suprimir empleados públicos de la federación, señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones, retiros y pensiones " ..(36).

" Artículo 5 Fracción XXIV.- Conceder premios y recompensas a las corporaciones o personas que hayan hecho grandes servicios a la República y decretar honores fúnebres a la memoria póstuma de los grandes hombres " ..(37).

Después de consumada la Independencia fué extendido el decreto con fecha del 11 de Noviembre de 1824 en el cual se daban por liquidados a los Montepios.

" El 3 de Septiembre de 1832 se promulgó una ley en la que se hacía extensiva la pensión a las madres de los servidores públicos y unos meses más tarde se había aumentado el monto de la pensión hasta el 100% únicamente en casos excepcionales " ..(38). Ya en la Ley del 12 de Febrero de 1834, los Cónsules Mexicanos fueron tomados en cuenta entre los beneficiarios de pensiones estableciéndose el término de jubilación por incapacidad.

" Desgraciadamente por decreto de 1937 se vieron anulados estos beneficios únicamente en los casos de extrema vejez o incapacidad absoluta " ..(39).

Aún más, el 31 de Diciembre de 1855, se extiende una ley que nuevamente liquida a los Montepíos, acreditando la agrupación independientemente del Estado, la cual trajo como consecuencia que todos aquellos empleados perdieran la oportunidad de obtener pensiones. " Sin embargo, posteriormente en el año de 1856 se decretaba que los empleados de correos disfrutarían de su jubilación, equivalente a \$ 12.00 por mes, a modo de compensación, por los peligros a que estaban expuestos en vía pública " ..(40).

Así el 17 de Febrero de 1856, el Presidente Commonfort se reunió con el Congreso Constituyente para

formular un proyecto de Constitución, " Sin embargo, no se consagró, en realidad ningún derecho social " ..(41).

Sin embargo Ignacio Ramírez destacó la vida inhumana en la que se encontraba el jornalero, ya que llegó a equipararlo con el esclavo, no contaba con nada, ni familia, ni alimento, no existía para él ninguna clase de derecho y tampoco tendría nada en su vejez o en su enfermedad.

Mientras que Ignacio Vallarta proclama por la libertad, pobreza, estableciendo que era necesario mantener el orden social para que los trabajadores gozaran de sus derechos y garantías sociales.

En la vigencia de la Constitución de 1857 se otorgó facultades a el Congreso de la Unión, para conceder recompensas y emolumentos por servicios prestados a la patria a las personas que intervinieron o realizaron alguna mejora, consignados en el artículo 73 fracción XXVI, así, el resultado de las condiciones condujo al Congreso a aprobar el artículo 5o. de la Constitución cuya revisión, años después, dió origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

" El 10 de Abril de 1865, el Archiduque Maximiliano

se suscribió en el Estatuto Provisional del Imperio, en sus artículos 69 y 70 prohibía los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres y tutores debían autorizar el trabajo de los menores y el mismo año expidió la llamada Ley del Trabajo del Imperio, en la que se establecía la libertad a los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca, pago de salario en efectivo, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo " ..(42).

Anteriormente, es decir el 14 de Febrero de 1861, el Presidente interino, Benito Juárez estableció que las pensiones de las viudas y huérfanos se capitalizarían con respecto a 5 anualidades mediante certificados obtenidos por la Tesorería General, que serían admisibles en todas las oficinas del Gobierno Federal al 40% en la parte correspondiente en dinero. Así, en el año de 1898, se votó la Ley de Educación Primaria disponiendo que podían otorgarse pensiones a todos los maestros en los términos que el Poder Ejecutivo definiera.

Fué hasta el 6 de Septiembre de 1929, que se promulgó la reforma a la Fracción XXIX, del Artículo 123

Constitucional, y se propuso como obligatorio el Seguro Social y el 15 de Enero de 1943, en el Diario Oficial de la Federación se publicó la Ley del Seguro Social.

Marcelo L. Rodas, nos dice " Que los trabajadores no se iban a esperar hasta el año de 1943 para obtener prestaciones que los protegieran de los imprevistos que se les presentara, y por lo tanto hubo convenios sobre los seguros por vejez, así en 1890 se forma la Orden Suprema de Empleados y Ferrocarrileros Mexicanos, le siguen en 1900, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Gran Liga de Empleados Mexicanos de Ferrocarril de 1905, la Unión de Carpinteros y Similares de 1907, la Unión de Conductores Maquinistas Garroteros y Fogoneros de 1911, la Federación de Gremios Mexicanos de 1913 y la Gran Orden Mexicana de Conductores de Maquinistas Garroteros y Fogoneros de 1916, y así se continúa hasta llegar al año de 1933, en el que se constituye un Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana " ..(43).

Por primera vez el 17 de Junio de 1912, se mencionó la jubilación en la Convención de la Alianza de Ferrocarrileros y en la cual se pidió la jubilación e indemnización del empleado.

Cuando el Congreso Constituyente de 1917, inició sus labores la Gran Orden de Maquinistas Garroteros y Fogoneros presentó por escrito algunas sugerencias para que se establecieran normas constitucionales protectoras de la clase obrera, dentro de éstas se encontraba el artículo 4o, mismas que se referían a la jubilación de empleados antiguos. Esta misma Orden en Marzo de 1920, celebró su segunda Convención, la cual trata de formular contratos para maquinistas y fogoneros, llevando la idea de implantar la reglamentación a base de 8 horas de trabajo, conseguir indemnizaciones, jubilaciones y pensiones.

La Constitución de 1917 viene a diferenciarla de las demás constituciones que habíamos tenido, por que el enfoque en que ella se le dá, no solo es de carácter individual sino también de tipo social como lo explica " El maestro Trueba Urbina al afirmar que el artículo 123 constitucional no es burgués, por que ninguna de sus bases admite igualdad entre los obreros y patrones, principio en que descansa la ciencia jurídico burguesa, en cambio consigna derechos sociales exclusivos de los trabajadores, por la desigualdad que existe entre éstos y sus patrones, y por lo mismo es social y revolucionario " ..(44).

El 15 de Julio de 1925, con una reglamentación legal en el Capítulo XV y bajo el rubro " De las pensiones " se reglamentó la jubilación de un modo firme y seguro, estableciéndose en el Artículo 176, que los empleados de los ferrocarriles serán retirados del servicio a los 70 años de edad, siempre que el empleado lo solicite o se compruebe no estar apto para el servicio.

Es necesario citar el laudo dictado por el entonces Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, en el año de 1935 quien fué nombrado Arbitro entre las empresas de los Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, en el cual se establecen las bases de la jubilación que posteriormente formarían los contratos colectivos de trabajo.'

Desde entonces se puede decir que surgieron nuevos contratos colectivos de trabajo, los cuales comenzaron a incluir en sus cláusulas algunos aspectos sobre pensiones, jubilaciones o de retiro.

En algunos Estados se dieron cuenta sobre la necesidad de dar protección a los trabajadores, según el maestro Gustavo Arce Cano " Recuerda que la disposición

sobre seguro social, fué la que estableció el Artículo 135 de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán en la que el Gobierno fomentaría una asociación mutualista, en la cual se aseguraron los obreros contra los riesgos de vejez y muerte " ..(45); El cual se refería en su versión original a un seguro potestativo.

" Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e invocar la previsión popular " ..(46). Pero los Códigos únicamente indicaron que los patrones podrían cumplir sus obligaciones contratando seguros en beneficio de sus trabajadores.

En el año de 1921 el Presidente Obregón, elaboró el primer proyecto de Ley del Seguro Social, que aunque no llegó a promulgarse tiene mérito de haber servido para canalizar una corriente favorable en torno del seguro social, fué tal el interés del Presidente que durante su segunda campaña política para Presidente de la República, adquirió el compromiso de expedir la Primera Ley del

Seguro Social en la que se garantizó los intereses de la población económicamente débil. Esta corriente se cristalizó en el año de 1929, cuando se elaboró una Iniciativa de Ley, en la cual se obligaba a los patrones a depositar en un banco del 2% al 5 % del salario mensual, para que después fuese entregado a los obreros. Fué hasta el 12 de Agosto de 1925, cuando por decreto se promulgó la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, que sirvió como base para la creación de la Ley del Seguro Social y para la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Por conducto de la Secretaría de Educación Pública, y mediante decreto del 13 de Noviembre de 1928, se creó el Seguro Federal del Maestro, cuya finalidad es ayudar a los familiares de los maestros en los casos de defunción.

En el año de 1929 y bajo el nombre de Proyecto de Código de Portes Gil, se tornó al sistema de leyes de los estados y en consecuencia se autorizó a los patrones a contratar seguros de riesgos profesionales.

" La Ley de 1931 se divide en 11 Títulos, es decir, en 685 artículos en realidad son bastantes más, en razón de habersele incorporado los artículos relativos al salario

mínimo, y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; los relativos al trabajo de las mujeres y de los menores así como las tripulaciones aeronáuticas " ..(47).

El Contrato de Trabajo quedó regulado en el Título Segundo y así de los sindicatos quedó contemplado en el Título Cuarto de la ley en cita.

En los primeros años de la revolución, cuando se dictan las normas de trabajo iniciales, la estructura económica corresponde a un país eminentemente agrícola, esto fué creado a raíz del movimiento armado, México se encontraba en una etapa de crisis ya que en el aspecto minero éste era deficiente, el comercio era tan solo interno e insuficiente y en cuanto a la industria ésta apenas iniciaba; es aquí cuando nace el Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En cuanto al Estado, éste conservaba un papel de mediador entre las fuerzas productivas del país. Aquí se mantiene en una estructura parcial en favor de los trabajadores " Al principio de la década de los años 40 el juego de los instrumentos jurídicos, el genio del Presidente Calles y las enérgicas medidas del Presidente Cárdenas al

rescatar de manos extranjeras algunas industrias fundamentales como lo fué el Petróleo, (entrando a una etapa de consolidación) de manera particular establecen las bases para un nuevo sistema " ..(48), dándose un inicio a una etapa de consolidación reconociendo al Presidente Avila Camacho por la creación de la Seguridad Social.

A partir de aquí es cuando el Estado deja de ser un simple regulador de fuerzas, convirtiéndose en un ente más sólido, interesándose en los problemas económicos, empieza a tomar medidas para regular dicha economía, posteriormente el Estado toma el control de Ferrocarriles " Crea instrumentos de participación decisiva en la industria eléctrica a través de la Comisión Federal de Electricidad " .. (49).

Como es notorio el Estado deja de ser un árbitro entre las fuerzas del país para convertirse en un ente que asume el control de la economía del país.

El México que surge de la revolución participa en un proceso de sindicalización aterrizando con la Confederación Regional Obrero Mexicano (CROM), tuvo su inicio el 1 de Mayo de 1918, con su principal ponente Luis Napoléon Morones siendo después apoyada por el Presidente Calles,

que posteriormente pasó a convertirse en la Confederación de Trabajadores de México, teniendo su formación en el año de 1936 y es así como se reconoce, hasta nuestros días. " El sindicalismo mediante el ejercicio del derecho de huelga, la obtención y la revisión de los contratos colectivos de trabajo vino a constituir un factor de equilibrio entre los factores de la producción, permitiendo que desapareciera, en parte la idea, de que el trabajador necesita de tutela estatal " ..(50).

Si bien es cierto que el sindicalismo se creó como una fuente de apoyo al trabajador, también es cierto que la corrupción y mal manejo de los dirigentes sindicales, la falta de conocimientos de sus derechos han llevado a destruir esa fuente que fue creada, convirtiéndolo en un instrumento de explotación e inseguridad para la clase obrera mexicana.

En el ante proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, manifestaba que el único facultado para dictar leyes en materia de trabajo era el Congreso sin embargo esta situación fué desechada otorgándosele la facultad, tanto al Congreso como a los Gobiernos de los Estados, posteriormente el 26 de Julio de

1929, el Presidente Portes Gil en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores, propuso la reforma de la Fracción X del Artículo 73 Constitucional relativo a las facultades del Congreso, y la del proemio del Artículo 123, inclusive la reforma de la Fracción XXIX relativa al Seguro Social y el 22 de Agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas, por consiguiente solo el Congreso quedó facultado para expedir leyes en materia laboral y así dictar la Ley Federal del Trabajo.

" El primer proyecto de Código Federal del Trabajo fué redactado por Enrique Delhumeau, Proxedis Balboa y Alfredo Inarritu, sin embargo, contaba con muchas deficiencias en materia sindical por lo que no fué aprobada, el segundo proyecto encabezado por el Lic. Aarón Saenz que en ese momento era Secretario de Industria Comercio y Trabajo sustituyendo el nombre de Código por el de Ley; fué promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de Agosto de 1931 esta Ley estuvo en vigor hasta el 30 de Abril de 1970, principalmente y en materia de lo que a esta tesis incumbe, las principales reformas fueron las siguientes:

Por decreto del 29 de Diciembre de 1962 se reformaron las cuestiones relativas a los trabajos de las

mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo.

Las principales figuras que fueron establecidas en esta Ley son la del sindicalismo, contrato colectivo y el derecho de huelga, con esto el trabajador mexicano quedó protegido aún más por sus derechos, producto de una fuerza de trabajo logrando un desarrollo entre éstos y los patrones.

Mario de la Cueva sostiene " Que la Ley de 1931 reglamentó en los Artículos 116 a 120 la suspensión de las relaciones de trabajo y que esta institución se vincula íntimamente con la idea de la estabilidad en el trabajo, su principal finalidad es la defensa del trabajador contra ciertas circunstancias que podrían provocar la disolución de las relaciones " ..(51).

Sin embargo, " La idea de la estabilidad en el trabajo, es una creación de la Asamblea Magna de 1917, nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera " ..(52).

En cuanto al trabajo ferrocarrilero se consiguió disposiciones que llevarían a una mejor defensa del

principio de estabilidad en el empleo, y que posteriormente fueron utilizadas en la Nueva Ley.

Uno de los más importantes puntos de esta ley fué " El principio de exclusividad de trabajadores mexicanos: La Ley de 1931 ordenó en su Artículo 75 que las empresas ferrocarrileras debían emplear en su totalidad trabajadores mexicanos " ..(53).

En cuanto a los llamados trabajadores de confianza, se mantuvieron grandes controversias en cuanto a la determinación de estos puestos por lo que fue necesario que se enumeraran en los contratos colectivos.

En el Artículo 161 de la ley citada, se manifestó los derechos de antigüedad y estabilidad en el empleo del que la Nueva Ley lo tomó, en lo referente al trabajo ferrocarrilero para ser retomado a todos los trabajadores, por cuya razón mantuvo la comisión el precepto en los términos siguientes:

" Cuando algún trabajador este próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo no podrá rescindirse sino por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, a falta de disposiciones expresas, se estará a

lo dispuesto en el artículo 161; también la Ley del 31 contempló la posibilidad de una reducción de personal cuando existieran causas que lo justificaran. Así el Artículo 251 de la Nueva Ley, y la Ley del 31 sostuvieron que aún cuando se hubieran recibido indemnizaciones, se conservaría el derecho para regresar a sus puestos si éstos volvieran a crearse y para que se les llame al servicio al ramo de trabajo de donde salieron " ..(54).

Por ende puede manifestarse que la Ley de 1931 no contemplaba alguna reglamentación para los derechos de ascenso y jubilación, sin embargo, existe algún antecedente para estos principios, por lo que el trabajador se dió cuenta que con esto era posible ampliar sus derechos, a través del contrato colectivo.

El Artículo 177 manifestaba que " los ascensos de los trabajadores que no desempeñen puestos de confianza, se otorgarán tomando en cuenta la capacidad física, la eficiencia y la antigüedad, en los términos que establezcan los contratos de trabajo " ..(55).

En esta Ley fueron creadas las estructuras jurídicas necesarias para ser otorgada la estabilidad en el empleo y quedaron plasmadas las medidas legales sobre duración,

suspensión y terminación de las relaciones de trabajo.

En el proyecto original de la Ley del Trabajo de 1932 que fué enviado al Congreso, consagraba el principio de libertad sindical y así fué aprobado, estableciéndose en el Artículo 234, lo siguiente: " Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él", sin embargo, el Artículo 236 de la ley citada dejó sin valor el principio de libertad sindical, al establecer la cláusula de exclusión por separación, al disponer que los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir que el patrón lo separe del trabajo, cuando sus miembros renuncien o sean despedidos del sindicato, siempre que en el contrato exista la cláusula de exclusión (Lo mismo sucede en la Nueva Ley de Trabajo); sin embargo, esta resolución es anticonstitucional como lo establece la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional; la cláusula de exclusión por separación queda prohibida; " Pues los empresarios no pueden separar a los obreros sin incurrir en responsabilidad a menos de existir causa justificada " ..(56).

" Al tomar posesión de la Presidencia de la República el General Manuel Avila Camacho se elevó a la categoría de Secretaría de Estado, el antiguo Departamento de Trabajo, casi inmediatamente después el titular de la Secretaría, Lic. Ignacio García Téllez, creó el Departamento de Seguros Sociales, y en los Diarios Oficiales del 2 y 18 de Junio de 1941, aparecen publicados los acuerdos presidenciales que ordenaban la formación de la comisión técnica encargada de redactar un proyecto de Ley, este proyecto se terminó el 10 de Marzo de 1942, y se le dió el nombre de proyecto García Téllez, mismo que fué presentado en la Oficina Internacional de Trabajo y a la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, celebrada en Santiago de Chile en 1942 y ambos organismos dieron una opinión favorable a dicho proyecto " ..(57).

1.5. MEXICO CONTEMPORANEO.

El 15 de Enero de 1943, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley del Seguro Social; y el 14 de Mayo del mismo año se publicó su Reglamento en lo referente a la inscripción de patrones y trabajadores, el funcionamiento de la Dirección General del Instituto y del Consejo Técnico.

Posteriormente el día 10. de Enero de 1960 entró en vigor la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que vino abrogar la Ley de Pensiones Civiles del 30 de Diciembre de 1947.

" El principio de jubilación como ya se había manifestado tiene su vestigio en la Ley del 31 " ..(58). sin embargo, es aquí con la Ley de 1970, cuando el legislador se da cuenta de que existen derechos que únicamente han quedado concretados a una minoría como lo son los trabajadores al servicio del estado, como quedó estipulado en el Artículo 123 Constitucional Apartado B Fracción XI:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad; la jubilación, invalidez, vejez y muerte; no sucede lo mismo con los trabajadores al que se refiere el

Artículo 123 Apartado A Fracción XXIX que a la letra dice. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, 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.

En la Ley de 1970 se trató de proteger a todos aquellos trabajadores que de alguna forma no estaban contemplados por un contrato colectivo y en este se otorgarían mayores beneficios que los consignados aún por la ley, como quedó estipulado en el Artículo 56 que en su primera parte menciona " Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley " .. (59).

En México es notoria la brecha que existe entre los trabajadores de la pequeña y mediana industria en comparación de los beneficios adquiridos por el contrato colectivo que rige las grandes industrias.

En el Título Séptimo de esta Nueva Ley, quedan consagradas las relaciones colectivas de trabajo, y es con

la exposición de motivos que se reconoce a los contratos colectivos como un ente independiente, fundamental en la actividad legislativa, ya que permite fijar normas jurídicas y económicas que reglamenten la relación de trabajo.

" El derecho de trabajo afianza y proyecta la dignidad del hombre otorgándole los medios para disfrutar condiciones de trabajo siempre justas y adecuadas, pero al cumplir este propósito, el derecho del trabajo se convierte en un instrumento eficaz de la política socioeconómica del estado al servicio de la democracia " ..(60).

Es decir, el Estado debe vigilar y crear situaciones que fomenten el desarrollo y bienestar del trabajo y de su familia; así el Artículo 61 de la ley citada, establece la jornada máxima de 8 horas en el trabajo diurno, de 7 horas en el nocturno y de 7 1/2 horas en el mixto.

" En las antiguas contrataciones colectivas se creó una prestación llamada retiro voluntario, que corresponde a una indemnización a cubrir al trabajador en el momento de la separación o de la jubilación, consistente en el pago de un determinado número de días de salario por cada uno de los años de servicios acumulados en la empresa " ..(61).

La Ley de 1970 en su Artículo 172 recoge esta

prestación llamándola prima de antigüedad, consistente en el pago de 12 días de salario por cada año de servicio, teniéndosele que pagar al trabajador cuando haya cumplido 15 años de servicio por lo menos y se separe de la empresa por cualquier causa, dicha prima de antigüedad es generada por el transcurso del tiempo en que el trabajador laboró en una empresa, así también por el transcurso del tiempo se genera el derecho a la jubilación, claro está, con otras modalidades, sin embargo, el autor Mario de la Cueva sostiene " Que la prima de antigüedad se distingue de las prestaciones de la seguridad social que como la jubilación, cubren riesgos naturales de la vida del hombre. La jubilación y la prima de antigüedad resultan prestaciones cercanas en su causa y se complementan uniendo los propósitos de la seguridad social con la actividad de los sindicatos a través de los conflictos colectivos " ..(62).

El Artículo 249 de la Ley citada establece, que cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo solo 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.

Mientras que el Artículo 161 establece que el patrón solo podrá rescindir la relación de trabajo cuando exista alguna causa grave o que haga imposible su continuación siempre y cuando se mantenga la característica de haber laborado en la empresa por más de 20 años .

Es aquí, con la Ley de 1970, en donde se afinan los sistemas en cuanto a la estabilidad del empleo, en las normas de suspensión de las relaciones de trabajo y se refleja la preocupación del legislador por mantener cubierta la estabilidad en el empleo y así se reglamentó en capítulos separados la suspensión individual de la colectiva en las relaciones de trabajo.

El 31 de Diciembre de 1974 fué reformada la Ley del Seguro Social, en la que se garantizó el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo de la clase trabajadora.

Por todo esto, es necesario agregar que no ha existido ni en las anteriores ni en la actual Ley Federal del

Trabajo un reconocimiento legal al derecho que tiene el trabajador el de ser compensado por los daños naturales que sufre al dejar su juventud y sus fuerzas en favor de un patrón.

CAPITULO II

II. LEGISLACION MEXICANA EN MATERIA DE JUBILACION

2.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la norma suprema de este País, en la cual se consagran las Garantías Individuales de todos los ciudadanos. Así tenemos que en el Artículo 2o. de nuestra Constitución, queda abolida la esclavitud aunque ésta es una Garantía Individual, también se consagra una norma de libertad y seguridad jurídica, que fué retomada de la Constitución de 1917; La cual permite que funcione todo el contenido social de nuestra época.

Asimismo, en el Artículo 5o. se establece, la libertad que tiene todo individuo de dedicarse a cualquier actividad que le produzca retribución siempre y cuando sean lícitos, y únicamente podrá ser privado de dicha actividad mediante resolución judicial.

En forma general, en la Constitución Política vigente quedan consagradas las normas, que con carácter supremo e imperativo, fueron inscritos los derechos fundamentales del trabajo y las condiciones mínimas en que han de prestarse, sin distinción de sexo, edad o nacionalidad; las normas

específicas sobre el trabajo de mujeres y niños; las disposiciones que garantizan los derechos colectivos, los programas mínimos de previsión social.

Las garantías de Seguridad Social quedan contempladas en el Artículo 123 Constitucional Fracción XXIX Apartado A respecto a los trabajadores particulares. Sin embargo, el Legislador omitió interponer la palabra jubilación.

A diferencia de lo que sucede en relación a los trabajadores al servicio del estado, contemplado en el Artículo 123 Constitucional Fracción XI, Apartado B, en cuanto a la jubilación se refiere, tenemos lo siguiente: La Seguridad Social cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez vejez y muerte.

Consideramos que los trabajadores particulares, definitivamente han quedado desamparados al no reglamentarse constitucionalmente el derecho a la jubilación, ya que no basta que dentro del texto referente a la seguridad social, esté inmerso este derecho.

En México, actualmente no existe ninguna reglamentación en materia de jubilación para los

trabajadores que laboren en empresas particulares; con excepción de que en ciertas empresas; la jubilación es contemplada dentro de algunos contratos colectivos de trabajo y por lo general se funde tanto la jubilación como la pensión en una sola.

Por lo tanto consideramos de suma importancia que esta tesis debe abocarse primordialmente a los trabajadores particulares, puesto que son éstos los más olvidados por los Legisladores, al encontrar insuficiente la base jurídica de todo país como lo es nuestra Constitución Política y así llegar a reglamentar junto con la Ley Federal del Trabajo la Jubilación.

2.2. CONCEPTO DE JUBILACION Y CONCEPTO DE PENSION POR JUBILACION

En nuestra actual Ley Federal del Trabajo no se encontró una definición sobre lo que a jubilación se refiere; únicamente queda estipulado respecto al trabajo ferrocarrilero lo siguiente:

Artículo 249.- Cuando algún trabajador este 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.

Aún más, tampoco se encontró en nuestra vigente Ley Federal del Trabajo reglamentación alguna, acerca de la gente que se encuentra en edad avanzada, si bien es cierto que dicha ley concede prerrogativas a los menores de edad, a la mujer embarazada, y a los trabajadores especiales, consideramos oportuno marcar que debe reglamentarse de igual forma a los trabajadores que se encuentran en edad avanzada.

Así tenemos " que la palabra jubilación procede del latín "IUBILATIO" que significa acción o efecto de jubilarse

a su vez "jubilación" proviene del latín "IUBILARSE" que significa eximir del servicio por razones de ancianidad e imposibilidad física a la persona que desempeña o ha desempeñado un trabajo, señalando pensión vitalicia en recompensa a los servicios prestados. Dispensar a una persona por su edad o decrepitud en ejercicios o ciudadanos que practicaban o le incumbían. Desechar por inutilidad una cosa y no servirse más de ella. Conseguir la jubilación. Venir de menos o abandonarse " ..(63).

Según el Diccionario Jurídico Escriche, " la jubilación es la revelación del trabajo a cargo de algún empleado conservando al que lo tenía las horas y el sueldo en todo o en partes " ..(64).

Para Maurice Haurion, " La jubilación es una indemnización a título de sueldo diferido, servido bajo la forma de renta vitalicia al funcionario que está colocado en la situación de retiro, cuando se encuentran reunidas ciertas condiciones " ..(65).

Para el maestro Ignacio Olvera Quintero "La jubilación viene a ser una parte de la previsión social, que tiene por objeto asegurar el retiro del hombre que trabaja, procurando que en su vida pasiva mantenga una situación

equivalente a la que tenía en la vida activa, después de acrecentar con su trabajo la riqueza " ..(66).

Para el maestro Nestor de Buen " La jubilación debe entenderse como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un período de servicios alcanzan una determinada edad " .. (67).

Lina Peña Guemes, la define como " El Derecho de los trabajadores a disfrutar de una percepción económica cuando se han reunido dos requisitos, años de servicios y edad " ..(68).

Para Roberto Muñoz " La jubilación es el derecho de los trabajadores de recibir una pensión vitalicia después de la disolución de su relación de trabajo por razón de la edad avanzada, largo tiempo de prestar los servicios o incapacidad para seguirlos prestando " ..(69).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sólo ha definido su criterio sobre el concepto de jubilación y sobre lo que debe entenderse por proximidad en la jubilación.

" La Jubilación constituye la obligación que a virtud de un contrato adquieren los patrones para proseguir satisfaciendo sus salarios a los trabajadores que le han prestado sus servicios, durante el tiempo que señala ese

contrato, en calidad de compensación por el desgaste orgánico de esos trabajadores y consiguientemente la incapacidad a través de ese lapso les ha producido, y al llenarse las condiciones requeridas por esa contratación obtienen el derecho de que les cubran las pensiones relativas conforme a lo pactado; entrando así a su patrimonio, un derecho de recibirlas y a su vez los patrones la obligación de pagarlas " ..(70).

"La palabra pensión etimológicamente proviene del latín "pensio", que se expresa como: paga, pago, pagamento, peso, el acto de pesar, tributo, pecho, alcabala; alquiler que se paga al dueño de la casa o tierra " ..(71).

Para el Lic. Gustavo Arce Cano, " Las pensiones son derechos y no tienen el carácter de indemnizaciones. Las Leyes fijan las pensiones en forma precisa o bien sientan las bases para determinarlas. La idea de indemnizar, de resarcir algún daño, se halla completamente ausente del régimen del Seguro Social, por lo que el valor de la vida, de la salud de los órganos del cuerpo humano no pueden calcularse en dinero. La determinación del perjuicio es imposible " ..(72).

Ahora es necesario tomar en cuenta de acuerdo a las

anteriores definiciones, la jubilación y la pensión tienen muchas similitudes; por lo que jurídicamente estas dos instituciones llegan a fundirse en una sola, sin embargo, es necesario hacer notar que existe una diferencia trascendental, tanto en su contenido como en su forma.

En la Ley del ISSSTE es marcada esta diferencia que consiste en que mientras la jubilación viene a constituir el derecho adquirido por el trabajador, después de haber prestado sus servicios durante un tiempo legal ininterrumpido, la pensión por vejez viene a ser una ayuda económica que se le presta al trabajador por estar incapacitado, debido a lo avanzado de su edad, por lo tanto mientras que en la jubilación el trabajador percibe una cantidad como retribución a los servicios prestados a una dependencia gubernamental, sin importar su edad que tenga, la pensión por vejez, más que un derecho es una ayuda económica por imposibilidad para desempeñar su trabajo.

Consideramos oportuno establecer las características más importantes, conforme a la jubilación, que de acuerdo a nuestro criterio son las que se conjugan a través de las definiciones que nos anteceden; las cuales son las siguientes:

a) *En nuestra Constitución Política se encuentra inmerso el derecho a la jubilación.*

b) *No se encuentra definición alguna en la Ley Federal del Trabajo vigente.*

c) *La jubilación se encuentra reglamentada en ciertos Contratos Colectivos de Trabajo.*

d) *Para la fijación del salario se toma en cuenta lo que las partes han convenido y no las que la Ley fija como parte del salario ordinario.*

e) *Se tiene derecho al incremento de la jubilación mediante acuerdo entre el sindicato y la empresa.*

f) *Aunque el trabajador se encuentre separado del servicio, pero conforme al contrato colectivo, genera su derecho a la jubilación, puede gozar de ella.*

g) *No preescribe la jubilación.*

h) *Generalmente las causas que dan origen a la jubilación son tres:*

1) *años de servicio del trabajador*

2) *Edad mínima o*

3) *Incapacidad para trabajar.*

Dichas causas pueden estar combinadas de acuerdo a lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo que rija en

una empresa determinada.

De acuerdo a todo lo anterior, nos permitiremos dar nuestra definición, en cuanto a la jubilación y pensión se refiere.

Para nosotros la jubilación la conceptuamos como un derecho adquirido contractualmente por el trabajador en razón de los años de servicio prestados a una empresa, una edad mínima o incapacidad para trabajar.

Mientras que por pensión entendemos: Siendo ésta de carácter social, es la cantidad de dinero o en especie que recibe el trabajador o a la muerte de éste sus beneficiarios, siendo un derecho subrogado a una institución de seguridad social.

Para finalizar, consideramos que por las razones antes expuestas la pensión y la jubilación son similares, más no iguales en su causa.

2.3. PRINCIPIOS DE VITALIDAD, PRODUCTIVIDAD Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

" La jubilación se entiende en cuanto al principio de vitalidad con la fórmula siguiente: Disponer de los procedimientos necesarios para subvenir la subsistencia del trabajador cuando sea incapaz de sostenerse él mismo y a su familia " ..(73).

La jubilación como ha quedado estipulado en el punto anterior no esta contemplada dentro de la Ley Federal del Trabajo, sino que ha quedado en manos del Contrato Colectivo su reglamentación.

Podría pensarse que al trabajador se le ha remunerado ciertos beneficios en favor de los servicios prestados a una empresa y que además percibió con su salario, una ganancia extra que le permitiría ahorrar para su vejez, sin embargo, consideramos que tal afirmación es errónea cuando el patrón es el primero en negarle al trabajador un salario suficiente para cubrir sus necesidades. Es así que el trabajador se ve imposibilitado de guardar una suma extra, ya que tanto él como su familia requieren de la satisfacción y protección de sus necesidades futuras.

El ser humano en toda su vida, se encuentra que en el transcurso del tiempo, ha ido adquiriendo cierto desgaste en su organismo, siendo un fenómeno natural en la vida de todo ser humano. Asimismo, sufre un desgaste de energías al desarrollar sus actividades diarias. Al retomar el concepto de jubilación, mediante éste, debe retribuirsele al trabajador los años de servicio que ha dejado en esa empresa y no propiamente debe entenderse al trabajador como un anciano, puesto que él ha obtenido una de las grandes cualidades del ser humano como es la experiencia y en la mayoría de los casos ésta es desperdiciada por el patrón.

Se ha dejado como ya se mencionó, en manos del Contrato Colectivo la estructura de la jubilación, y es aquí en donde se determina la edad necesaria para recibir este derecho.

Si se considera que este trabajador ha prestado sus servicios durante 25 años con un mismo patrón, tuvo que haber iniciado sus labores a una edad aproximada de 20 años y en el momento de haberse jubilado contará con una edad de 45 años.

Al dejar el trabajo no sólo se encuentra con que se

han mermado sus facultades físicas, sino que ha empeorado su situación económica y le han creado un sentimiento derrotista al sentirse inútil e improductivo ante su familia y el Estado.

Por todo esto consideramos que las edades fijas para adquirir el derecho a la jubilación guardan poca relación con la capacidad individual del trabajador.

En el hombre no existe ningún punto de partida al que pueda marcarse como inicio a la vejez y diferimos en la opinión de que deba iniciar con la jubilación; puesto que existe en un gran número de trabajadores de edad avanzada las ganas de seguir siendo productivos, claro está, cuando dichos trabajadores únicamente han adquirido a través de los años, un desgaste orgánico que no sea lo suficiente para impedir la realización de sus actividades el continuar con la relación de trabajo, y no así cuando padecen de alguna enfermedad o incapacidad para trabajar.

Si a esto se ve aunado la necesidad de seguir manteniendo viva la relación de trabajo para mantener un estatus de vida a la que está acostumbrado y que en la mayoría de los casos apenas y puede alcanzar a cubrir sus necesidades primarias.

Así pues, el individuo para superar ésta etapa de la vejez necesita prepararse. No debe perderse en la inactividad por que esta los arrastraría a ser una carga para su familia y por ende al Estado.

El principio de productividad obedece al siguiente supuesto: El desarrollo y progreso de cualquier industria se debe a los factores de la producción en la cual el patrón otorga el capital y el trabajador su fuerza de trabajo, ya que éste último es el encargado de elaborar la producción; sin embargo, desde nuestro punto de vista éste es el más importante dentro de la relación de trabajo puesto que es el principal generador de mano de obra y, asimismo, de la plusvalía.

En la estructura política actual, es el trabajador el que aporta con su trabajo, las ganancias que posteriormente obtendrá el patrón. pero éste en lo general, ha tratado de negarle al trabajador el disfrute de lo que le corresponde.

Aún más, que sucede con los trabajadores particulares los cuales no son incorporados en ninguna reglamentación de tipo jurídica para recibir su jubilación.

Así tenemos que en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, se consigna el derecho a la pensión por

vejez, estableciéndose como requisito el haber cumplido como mínimo 60 años, siendo que dicha pensión sufrirá incrementos pero que no van de acuerdo con la realidad que vive el país.

Entre los factores humanos existentes, el trabajador tiene como única fuente de ingresos, su fuerza de trabajo remunerada de acuerdo a los diversos tipos de prestaciones entre los que se encuentra primordialmente el salario, que es producto de su esfuerzo laboral, pero que en el transcurso del tiempo van mermando sus facultades por lo que consideramos injusto que la mayoría de las pensiones no lleguen a alcanzar ni a un salario mínimo.

El hombre que ha entrado a una edad avanzada necesita seguir siendo útil y creativo, ya que generalmente deja de asumir el rol que ejercía cuando era joven, ya que no tiene las mismas responsabilidades para él, su familia y con la sociedad.

Si a lo anteriormente expuesto se le une la falta de recursos para seguir subsistiendo, se encuentra con que para él, la vida no tiene ningún significado.

Por lo que consideramos de suma importancia recalcar que el hombre que se encuentra en edad avanzada

no debe ser marginado, sino que debe ser aceptado, y sobre todo reconocerle que es un hombre que cuenta con mucha experiencia y que todavía tiene mucho que dar y enseñar.

Por otro lado, encontramos que de la estabilidad en el empleo, se desprenden las siguientes cuestiones: En la actual Ley Federal del Trabajo, no existe definición alguna sobre lo que debe entenderse por estabilidad en el empleo.

Así tenemos que el Maestro Mario de la Cueva afirma " Que la estabilidad en el empleo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo, y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador, y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de la obligación del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación, asimismo, sostiene que es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo " ..(74).

Por su parte, Mario L. Deveali, manifiesta que " La estabilidad consiste en el derecho del empleado de conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino en virtud de las causas taxativamente

determinadas " (75).

De estas definiciones se puede inferir que la estabilidad en el trabajo es un derecho que tiene todo trabajador de permanecer en su empleo, mientras que no exista alguna causa establecida en la ley, en donde otorgue al patrón la facultad de rescindir dicha relación o a que se suscite algún hecho que impida la continuidad de dicha relación.

En este derecho se consagran la idea de seguridad, bienestar y productividad en el desempeño de la actividad que desarrolle el trabajador.

El principio de estabilidad en el empleo surge de la relación de trabajo, siendo ésta una situación jurídica que nace entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, no importando la causa que le dió origen, en razón de la cual se aplica al trabajador todo tipo de normas laborales como los Principios, Instituciones y Normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley, así como, sus normas supletorias.

De esta manera tenemos que el Artículo 20 de la Ley

Federal del Trabajo establece. Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dió origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

El maestro Mario de la Cueva agrega " Donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se le aplicará el Estatuto Laboral "..(76).

De la definición anterior se desprende que los elementos de la relación de trabajo son los siguientes:

- a) Trabajador y Patrón*
- b) Prestación de Trabajo*
- c) Subordinación*
- e) Salario.*

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

La estabilidad en el trabajo implica en términos generales y doctrinales " Solidez de las relaciones de trabajo y la seguridad plena y efectiva de que en el presente y en el futuro, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familias no dependerá de la

arbitrariedad ni del capricho de los patrones " ..(77).

La consagración de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos se manifiesta en que, por un lado, los trabajadores tienen derecho a permanecer con su relación de trabajo hasta en el caso de que existiera una causa justificada para su disolución; y por otro lado, en el caso de despido injustificado en el cual los trabajadores pueden demandar y obtener el cumplimiento de la relación de trabajo o el pago de una indemnización.

En la Ley Federal del Trabajo encontramos, las normas e instituciones siguientes:

a) La norma de que el trabajo es un derecho y deber social.

b) La prórroga de las relaciones de trabajo por tiempo determinado, aún cuando venza el término en tanto subsista la materia que le dió origen.

c) La jubilación consagrada en diversos Contratos Colectivos de Trabajo se genera precisamente por la permanencia prolongada del trabajo.

d) El Artículo 249, incluido en el Capítulo de Trabajo Ferrocarrilero, pero que es de aplicación analógica para todos los demás trabajadores, que dispone: cuando algún

trabajador éste 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.

e) La antigüedad en el trabajo que es fuente de múltiples derechos: vacaciones, prima de vacaciones, ascensos, prima de antigüedad, se genera y se apoya, a su vez, en la estabilidad en el trabajo.

Aún cuando el trabajador demandara su reinstalación, el patrón podría, sin existir causa justificada, negarse a reinstalarlo pagándole una indemnización.

La situación anterior únicamente surge cuando se trate:

- De trabajadores con una antigüedad menor de un año.
- De trabajadores que estén en contacto directo y permanente con el patrón.
- De trabajadores de confianza.
- De trabajadores de servicio domestico.
- Trabajadores eventuales.

De lo anterior se desprende que la estabilidad en el

empleo puede clasificarse en dos categorías " En estabilidad absoluta y relativa, la primera se da cuando la relación de trabajo sólo es factible de ser disuelta por que el trabajador incurra en una causal de despido, en cambio nos topamos con la estabilidad relativa, cuando sin que exista causal de despido, el patrón esta facultado para disolver unilateralmente, en algunos casos de excepción, la relación de trabajo " ..(78).

La terminación de la relación de trabajo es originada por lo tanto de una causa distinta al despido justificado o injustificado, o al retiro; ya que en estas últimas dos figuras encontramos un incumplimiento en las obligaciones por parte del trabajador o del patrón; mientras que en la terminación de la relación de trabajo no existe incumplimiento alguno de los sujetos de la relación de trabajo; ya que generalmente se da por voluntad de ambas partes.

Por tanto cuando los trabajadores dejan de prestar sus servicios a determinada empresa y se disuelve la relación de trabajo , surgen nuevas relaciones entre los trabajadores y patronos o con alguna institución de carácter social como es en el caso específico la jubilación.

Por lo que es necesario recalcar, que existe una estrecha relación en cuanto a la jubilación y estabilidad en el empleo se refiere.

2.4. DERECHOS DERIVADOS DE LA JUBILACION

Consideramos que el único derecho posterior a la jubilación es la pensión.

Por lo que es necesario hacer un análisis de las mismas, aunque esta se hará a grandes rasgos, pues creemos que el estudio de éstas engloban en otro contexto mas amplio y profundo, sin embargo, es necesario tomar en cuenta ciertos aspectos para lograr un mayor entendimiento, en cuanto a la jubilación se refiere, y que para el propósito de esta tesis no todas las pensiones existentes quedarían expuestas a nuestro estudio.

La Seguridad Social en México, es otorgada por dos grandes Instituciones denominadas Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; siendo organismos descentralizados del Gobierno Federal cuyo patrimonio está constituido por las aportaciones de los trabajadores, patrones y del gobierno respectivamente, que surge de la relación de trabajo; en cuanto al ISSSTE, su patrimonio esta integrado por aportaciones del trabajador y del Estado.

Así encontramos que en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, no está contemplada la pensión por

jubilación, la que se substituye por la pensión de vejez o cesantía en edad avanzada o en su caso la de invalidez.

La pensión de vejez tiene su fundamento en el siguiente precepto " Se cuenta con la disminución notable de la capacidad de trabajo que sobreviene con la vejez y por ende, la necesidad social de reemplazar la pérdida de ingresos por esta causa, se tiene en cuenta que además de la disminución de las facultades físicas e intelectuales, se reduce la resistencia a las enfermedades y sobreviene el envejecimiento psicológico " ..(79). Es necesario hacer notar que no todos los individuos mantienen la misma relación en la disminución de sus capacidades, pues esto varía enormemente por las diversas actividades profesionales.

Así quedó manifestado en la recomendación número 67 de la O.I.T. sobre la seguridad de los medios de vida " La prestación de vejez debería pagarse cuando se alcance una edad prescrita, que deberá ser aquella en la que comúnmente las personas son incapaces de efectuar un trabajo eficiente, en la que la incidencia de la enfermedad y de la invalidez es elevada y en la que el desempleo, si lo hubiere, sería probablemente permanente " ..(80).

Asimismo el Gobierno Mexicano, optó por establecer;

teniendo como base el Convenio Relativo a la Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en materia de Seguridad Social, en su Artículo 4o. establece: " La seguridad social en México no está condicionada a la resistencia habitual del asegurado y sus beneficiarios, sino mas bien a la relación de trabajo que da como resultado una obligación para el empleador de registrarse e inscribir a sus trabajadores en los regimenes de seguridad social, y retener las cuotas correspondientes " ..(81).

Así pues, encontramos en la Ley del Seguro Social que las pensiones serán pagaderas, siempre y cuando el trabajador haya generado un cierto número e importe en sus cotizaciones, así como ciertos requisitos.

Del seguro de invalidez tenemos.- El Artículo 128 de la Ley en cita, perceptúa que existe invalidez cuando se reúnen las siguientes condiciones:

1.- Que el asegurado (trabajador) se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al 50% de la remuneración habitual, que en la misma región reciba un trabajador sano, de semejante capacidad, categoría y

formación profesional;

II.- Que sea derivada de una enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien, cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar.

Artículo 129.- El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta ley y sus reglamentos, al otorgamiento de las siguientes prestaciones.

I.- Pensión, temporal o definitiva.

II.- Asistencia médica.

III.- Asignaciones familiares y

IV.- Ayuda asistencial.

Artículo 131.- Para gozar de las prestaciones del seguro de invalidez se requiere que al declararse esta, el asegurado tenga acreditado el pago de 150 cotizaciones semanales.

Artículo 134.- El derecho a la pensión de invalidez comenzará desde el día en que se produzca el siniestro o, si no puede fijarse el día, desde la fecha de presentación de la solicitud para obtenerla.

Del seguro de vejez tenemos:

Artículo 137.- La vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

I.- Pensión

II.- Asistencia médica

III.- Asignaciones familiares

IV.- Ayuda asistencial.

Artículo 138.- Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales.

Del seguro de cesantía en edad avanzada tenemos:

Artículo 143.- Para los efectos de esta ley, existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad.

Artículo 144.- La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada obliga al Instituto al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

I.- Pensión.

II.- Asistencia médica.

III.- Asignaciones familiares; y

IV.- Ayuda asistencial.

Artículo 145.- Para gozar de las prestaciones del seguro de cesantía en edad avanzada se requiere que el asegurado:

I.- Haya reconocido en el Instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales;

II.- Haya cumplido 60 años de edad; y

III.- Quede privado de trabajo remunerado.

Para efectos de determinar la cuantía básica anual de la pensión y sus incrementos, se considera como salario diario el promedio correspondiente a las últimas 250 semanas de cotización. Si el asegurado no tuviere reconocidas las 250 semanas señaladas, se tomarán las que tuviere acreditadas siempre que sean suficientes para el otorgamiento de una pensión por invalidez o por muerte.

El derecho al incremento anual se adquiere por cada 52 semanas de cotización.

La misma Ley en su Artículo 168 establece que la suma de la pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, no será por debajo del 70% del salario mínimo que rija para el Distrito Federal, considerando esto, es necesario marcar que con esta cantidad, un trabajador se ve

imposibilitado a sufragar todos sus gastos y si a esto se le suma que es jefe de familia, consideramos que este artículo está fuera de la realidad ya que difícilmente el trabajador puede satisfacer sus necesidades.

Artículo 171.- El asegurado que reúna las condiciones para el otorgamiento de la pensión de cesantía en edad avanzada, le corresponde una pensión cuya cuantía se calculará de acuerdo con la siguiente tabla.

<i>Años cumplidos en la fecha en que se adquiere el derecho a recibir la pensión</i>	<i>Cuantía de la pensión expresada en % de la cuantía de la pensión de vejez que le hubiera correspondido al asegurado de haber alcanzado 65 años</i>
60	75 %
61	80 %
62	85 %
63	90 %
64	95 %

Se aumentará un año a los cumplidos cuando la edad los exceda en seis meses.

El Artículo 172 nos señala que las pensiones referidas anteriormente serán revisadas conforme se modifiquen los Salarios Mínimos Generales del Distrito Federal y a la capacidad económica del Instituto.

De igual forma sucederá respecto a las pensiones

otorgadas a sus beneficiarios.

Como principal objetivo de esta Ley, es de suma importancia, considerar lo que establece al Artículo 174 primer párrafo que a la letra dice: Las pensiones a que se refiere este capítulo son compatibles con el desempeño de trabajos remunerados y con el disfrute de otras pensiones, según las siguientes reglas:

1. Las de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada con:

a) El desempeño de un trabajo remunerado con las limitaciones que establece el Artículo 123 de esta Ley.

Mientras que el Artículo 123 establece: El pago de las pensiones de invalidez, de vejez y de cesantía en edad avanzada, se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo comprendido en el régimen del Seguro Social.

De igual forma no se suspenderá la pensión por vejez o cesantía en edad avanzada, cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio del Seguro Social con patrón distinto al que tenía al pensionarse y siempre y cuando hubiesen transcurrido seis meses de la fecha en que se haya otorgado la pensión.

Como es notorio, en el caso de que el trabajador haya reunido todos los requisitos necesarios para hacerse acreedor a la pensión por vejez o cesantía en edad avanzada según el caso. Por un lado la Ley permite que dicho trabajador posteriormente al recibir ésta, reingrese a un trabajo y reciba un salario, y por otro lado se le prohíbe al trabajador seguir manteniendo la relación con el mismo patrón.

Consideramos que el Legislador se preocupó por la integridad y estabilidad en el trabajo, sin embargo, no es justo que un trabajador que aún se siente con aptitud de laborar y por que no, con la necesidad de recibir un salario, se le prohíba que reingrese al trabajo con su patrón y al mismo tiempo gozar de su pensión, la cual se ha hecho acreedor por el desgaste físico que ha sufrido a través de tantos años de servicio.

Si bien es cierto que se respeta la garantía individual consagrada en el Artículo 5o. de nuestra Constitución Política, al dejar en manos del trabajador y patrón la posibilidad de dedicarse a cualquier acto u actividad de comercio siempre que sean lícitos, por ende se presume que a ningún trabajador se le puede prohibir que preste su

trabajo nuevamente con el que fue su patrón.

Asimismo, el Artículo 3o. consagra la idea de que al trabajador se le asigne mediante su trabajo la libertad y dignidad mediante condiciones que le aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para él y su familia.

De esta forma puede concluirse en estos preceptos, que la Ley permite que el trabajador goce de una pensión, producto de su esfuerzo y capacidad que desempeña a lo largo de su vida y que si él considera que todavía tiene fuerzas para seguir siendo productivo a la sociedad y por ende a su familia, posteriormente podrá ser nuevamente un trabajador asalariado.

El Artículo 175 de la citada Ley, expresa que existe incompatibilidad en el disfrute de las pensiones contenidas en este capítulo en las siguientes situaciones:

I.- Las pensiones de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada son excluyentes entre sí;

II.- La pensión de viudez es incompatible con el otorgamiento de una pensión de orfandad;

III.- La pensión de orfandad es incompatible con el otorgamiento de cualquier otra pensión, también es incompatible con el desempeño de un trabajo remunerado.

después de los 16 años; y

IV.- La pensión de ascendientes es incompatible con el otorgamiento de una pensión de orfandad.

El Artículo 183 establece.- Que el asegurado que haya dejado de estar en el régimen del Seguro Social y reingrese a este, se le reconocerá el tiempo cubierto por sus cotizaciones anteriores, en la forma siguiente:

I.- Si la interrupción en el pago de cotizaciones no fuese mayor de tres años, se le reconocerán todas sus cotizaciones.

II.- Si la interrupción excediera tres años pero no de seis, se le reconocerán todas las cotizaciones anteriores cuando, a partir de su reingreso, haya cubierto un mínimo de veintiseis semanas de nuevas cotizaciones.

III.- Si el reingreso ocurre después de seis años de interrupción, las cotizaciones anteriormente cubiertas se le acreditarán al reunir cincuenta y dos semanas reconocidas en su nuevo aseguramiento.

IV.- En los casos de pensiones previstos por el artículo 123, las cotizaciones generadas durante su reingreso al régimen del Seguro Social se le tomarán en cuenta para incrementar la pensión, cuando dejen

nuevamente de pertenecer al régimen; pero si durante el reingreso hubiese cotizado cien o más semanas y generado derechos al disfrute de pensión distinta de la anterior, se le otorgará solo la más favorable.

En los casos de las fracciones II y III, si el reingreso del asegurado ocurriera antes de expirar el período de conservación de derechos establecidos en el artículo anterior, se le reconocerá de inmediato todas sus cotizaciones anteriores.

A pesar de todo esto, el Artículo 280 de la Ley citada expresa que es inextinguible el derecho al otorgamiento de una pensión, ayuda asistencial o asignación familiar.

PENSIONES QUE OTORGA EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

De igual forma que el Instituto Mexicano del Seguro Social, el ISSSTE otorga una serie de prestaciones contenidas en su propia Ley, y entre ellas se encuentran las pensiones por jubilación, por invalidez y por cesantía en edad avanzada entre otras.

La población amparada por el régimen del ISSSTE son las marcadas por el Artículo 1o. de la citada Ley.

I. A los trabajadores al servicio civil de las dependencias y de las entidades de la Administración Pública Federal que por la ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal se incorporen a su régimen.

II. A las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y de los Poderes de la Unión.

III. A las dependencias y entidades de la administración pública en los estados y municipios y a sus trabajadores.

IV. A los Diputados y Senadores que durante su mandato constitucional se incorporen individual y voluntariamente al régimen de esta ley; y

V. A las agrupaciones o entidades que en virtud de acuerdo de la junta directiva se incorporen al régimen de esta ley.

El Artículo 60 de la Ley citada, marca que la pensión por jubilación se concederá a los trabajadores con 30 años o mas de servicios y a las trabajadoras con 28 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, cualquiera que sea su edad.

La pensión por jubilación será equivalente al 100%

del sueldo regulador; es decir tomando en cuenta el promedio del sueldo básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja o muerte del trabajador.

El Artículo 61 marca, que los trabajadores que habiendo cumplido 55 años, y tuviesen 15 años de servicios tendrán derecho a recibir la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios como mínimo e igual tiempo de cotización al Instituto.

Así tenemos que el Artículo 63 expresa lo siguiente: Que el monto de la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios se determinará de acuerdo con los porcentajes de la tabla siguiente:

15 años de servicio	50%
16 años de servicio	52.5%
17 años de servicio	55%
18 años de servicio	57.5%
19 años de servicio	60%
20 años de servicio	62.5%
21 años de servicio	65%
22 años de servicio	67.5%
23 años de servicio	70%
24 años de servicio	72.5%
25 años de servicio	75%
26 años de servicio	80%
27 años de servicio	85%
28 años de servicio	90%
29 años de servicio	95%

El Artículo 82 establece que la pensión por cesantía en edad avanzada se otorgará al trabajador que se separe

voluntariamente del servicio o que quede privado de trabajo remunerado, después de los 60 años de edad y haya cotizado por un mínimo de 10 años al Instituto.

El Artículo 83 establece que la pensión de que se habla en el artículo anterior se calculará aplicando el sueldo regulador, de acuerdo a la tabla siguiente:

<i>60 años de edad</i>	<i>10 años de servicios</i>	<i>40%</i>
<i>61 años de edad</i>	<i>10 años de servicios</i>	<i>42%</i>
<i>62 años de edad</i>	<i>10 años de servicios</i>	<i>44%</i>
<i>63 años de edad</i>	<i>10 años de servicios</i>	<i>46%</i>
<i>64 años de edad</i>	<i>10 años de servicios</i>	<i>48%</i>
<i>65 o mas años de edad</i>	<i>10 años de servicios</i>	<i>50%</i>

Dicha pensión será incrementada anualmente conforme a los porcentajes fijados hasta los 65 años, a partir de los cuales disfrutará del 50% fijado.

El Artículo 85 nos marca que el otorgamiento de la pensión por cesantía en edad avanzada excluye la posibilidad de conceder posteriormente pensiones de jubilaciones, de retiro por edad y tiempo de servicios o por invalidez a menos que el trabajador reingresare al régimen obligatorio que señala esta Ley.

En cuanto a las diferencias que existe entre las pensiones aludidas anteriormente encontramos que:

1.- En la pensión de vejez del Instituto Mexicano del Seguro Social, se requiere el cumplimiento de 65 años de

edad mientras que en la del ISSSTE, la pensión por jubilación requiere de una edad en el hombre de 30 años y en la mujer de 28 años.

2.- Se requiere en cuanto a la pensión por vejez 500 cotizaciones semanales, mientras que la jubilación requiere de 30 años o más de cotización en el trabajador y de 28 años respecto a la trabajadora.

3.- En la pensión de invalidez contemplada en el Instituto Mexicano del Seguro Social, se requiere que el trabajador se halle imposibilitado para procurarse una remuneración superior al 50% respecto que en la misma región reciba un trabajador sano, mientras que sea derivada dicha imposibilidad por una enfermedad o accidente no profesional o por defectos o agotamiento físico o mental siempre y cuando haya generado 150 cotizaciones semanales, por lo que respecta a la pensión por invalidez, contemplada en la Ley del ISSSTE se requiere que el trabajador se inhabilite física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su trabajo y hubiese generado al Instituto cuando menos durante 15 años.

Es necesario hacer notar que el Artículo 51 de la Ley del ISSSTE establece claramente la libertad que tiene el

trabajador para recibir su pensión ya sea por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, o cesantía en edad avanzada, y de igual forma disfrutar un salario; como quedó estipulado, asimismo, en el Artículo 50 segundo párrafo de la Ley del ISSSTE que marca:

Cuando un pensionista reingresare al servicio activo, no podrá renunciar a la pensión que le hubiere sido concedida para solicitar y obtener otra nueva, salvo en el caso de inhabilitados que quedaren aptos para el servicio.

Por todo esto es necesario recalcar que la Ley del ISSSTE otorga a sus beneficiarios la opción de gozar de su pensión y al mismo tiempo, adquirir por otro lado, los beneficios de ser un trabajador sujeto a un sueldo.

CAPITULO III

III. EL DERECHO A LA JUBILACION EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

3.1. LA JUBILACION DENTRO DEL MARCO SOCIAL

El maestro Nestor de Buen establece, que " El trabajo es la base de las relaciones sociales marcando la siguiente clasificación:

a) Relaciones con otra persona. Estas se dan, fundamentalmente entre el empleador y el trabajador, se produce entre estas dos personas, una de ellas necesariamente persona física: el trabajador y la otra, física o jurídico colectiva.

b) Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial. Así, en la ley aparece el concepto de empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, lo que apoya la idea de que el trabajador no necesariamente este vinculado a una persona física o moral, sino que lo esta con respecto a un patrimonio destinado a un fin económico.

c) Relaciones con los grupos sociales. El derecho del trabajo suele estudiarse desde dos aspectos: Individual o Colectivo. El primero se refiere a las relaciones antes

mencionadas. El segundo motiva, a su vez, un conjunto de relaciones que es preciso destacar.

En primer término, debemos apuntar las relaciones entre el trabajador y el sindicato. De ellas nacen obligaciones y derechos recíprocos.

En segundo lugar la relación del trabajador con los demás miembros del grupo social. Esta puede ser la necesaria para la constitución legal del grupo.

Por último las relaciones de los grupos sociales entre sí, el pacto entre varios sindicatos gremiales para celebrar un contrato colectivo común o en uniones permanentes, es el caso de las Federaciones y Confederaciones Sindicales.

La clasificación anterior atiende solo a los trabajadores. Desde el punto de vista patronal pueden producirse las mismas relaciones, desde el momento en que la Ley admite la existencia de sindicatos patronales.

Ahora bien, considerando la participación del grupo sindical pueden producirse relaciones entre el sindicato obrero y el empleador, para la firma de un contrato colectivo de trabajo de cualquier otro pacto colectivo y entre uno o varios sindicatos obreros y uno o varios sindicatos patronales para la celebración de contratos

colectivos.

d) Relaciones con el Estado. Las relaciones laborales en las que participa el Estado son múltiples, el Estado puede intervenir en estas relaciones de la siguiente manera:

a) Como empleador, cuando se trata de órganos centrales del Estado. Teniendo a través del inciso "B" del Artículo 123 Constitucional y una reglamentación propia en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

b) También como empleador, pero a través de organismos descentralizados, en ocasiones de integración tripartita (Instituto Mexicano del Seguro Social) o solo de participación estatal (Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México), o bien, como socio principal de empresas mercantiles (Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., Teléfonos de México, S.A., Etc.)

c) Como órgano fiscalizador de las relaciones obrero patronales, particularmente en el campo de la previsión social.

d) Como árbitro, dotado de imperio o coacción, en los conflictos individuales y colectivos.

e) Por último, y quizá es una de las funciones más delicadas como órgano de registro de los Sindicatos,

Federaciones y Confederaciones " ..(82).

Por otro lado, consideramos que uno de los principales problemas sociales que existen en México, es el del envejecimiento del hombre. En este fenómeno existen factores que se conjugan en la vida del hombre como son los sociales, culturales, económicos y por ende jurídicos.

Puede decirse que el envejecer es una tragedia para el hombre y esto acarrea problemas a la gente que convive con ellos, puesto que no están preparados para recibir las distintas etapas de la vida.

La insignificante, es más, la nula preparación para el retiro de actividades o la jubilación acrecienta y a su vez acelera el envejecimiento, el dejar de trabajar prematuramente, por jubilación o por desempleo provocando una carga para su familia y para el jubilado, ya que se ve despojado de su independencia económica.

En términos generales, el problema de la vejez es producto de nuestros principios y sistemas socio culturales, el que dan por resultado los determinados comportamientos del hombre en edad avanzada.

Sin embargo, somos nosotros los únicos entes adecuados para que con nuestras actitudes y conductas

respondamos en forma más justa esta problemática.

Antiguamente existía un número muy limitado de ancianos y de acuerdo a su estructura social se permitía que sus familiares atendieran sus problemas. Actualmente un número de personas mayores, así como sus problemas, van en aumento debido a la influencia de nuestros factores.

" Puede considerarse' que la primera explosión demográfica afectó a la población Europea, causando un índice de crecimiento del 1.5% por año.

Después de la Segunda Guerra Mundial se superó a la antigua explosión demográfica, en los países en vías de desarrollo al 2.5% por año, en cuanto a los países desarrollados estos alcanzaron un 3.5% por año.

El promedio de vida que se estimaba a los 40 años de edad en 1880, fue de 46 años a comienzos del Siglo XX; 63 años de edad a mediados de este Siglo y 75 años en la actualidad, por lo que denotamos que el índice de longevidad aumentó en gran escala "..(83).

Ahora bien, los adelantos de la ciencia han permitido que exista una disminución de la mortalidad con el paso de los años, produciendo un crecimiento acelerado en la población.

" Con el propósito de estudiar la evolución de la estructura demográfica de la población, el envejecimiento y la extensión de la vida, Phillip M. Hausser creó cinco modelos de población, los cuales son:

1.- El modelo primitivo estacionario, muestra una población primitiva en la que la fertilidad y la mortalidad está determinada por la naturaleza. Muestra una alta proporción de nacimientos y muertes. Fue la situación de la población del planeta en el período de más larga duración de la vida del hombre.

2.- El modelo pre-moderno, empieza con una pequeña disminución de la mortalidad y un aumento de la población del 1% por año. El comienzo de la edificación protegió al hombre, disminuyendo la mortalidad.

3.- En el modelo tradicional, se produce una considerable disminución de mortalidad, la fertilidad permanece alta, aumenta la extensión de la vida de la mujer por los cuidados en el período de maternidad, aparecen los cuidados higiénicos y progresa la medicina. La proporción de crecimiento de la población llega a un 3% por año.

4.- En el modelo moderno, el progreso de la medicina permite al hombre el control de la fertilidad y de la

mortalidad, la población aumenta el 1% por año.

5.- En el modelo moderno estacionario, se espera de nuevo un crecimiento del 10% de la población logrado por baja fertilidad y baja mortalidad. Este modelo presenta una expectativa de vida al nacer de 75.5 años de edad y una proporción de nacimientos y muertes del 12.9% por año".(84).

Hausser, asimismo, realizó un estudio sobre las personas dependientes en el que se presume que toda persona entre los 16 y 64 años de edad realiza una actividad laboral, los menores de esa edad están en el período formativo y los mayores de ella se consideran dependientes.

Para el año 2000, se considera una probabilidad de que el porcentaje de personas dependientes de los países desarrollados será del 57%, mientras que en los países en vías de desarrollo el total de personas dependientes será del 66%.

Por lo anterior cabe hacer mención que cuanto mayor es el desarrollo de un país, menor es el número de dependientes.

Así tenemos que la población estimada al 30 de Junio de cada año en la República Mexicana, presenta una

hipótesis de fecundidad, que es la siguiente:

AÑO	TOTAL DE HABITANTES
1980	67,395.826
1985	86,437.370
1990	104,201.224
1995	125,735.100
2000	151,801.854

FUENTE: Secretaría de Programación y Presupuesto, Coordinación General de Estadística, con base en la hipótesis de fecundidad constante al 30 de Junio de cada año.

Es cierto que el hombre en edad avanzada sufre ciertos cambios fisiológicos tales como encarecimiento, arrugas, etc., pero primordialmente sufre cambios que repercuten en su economía y como producto de esto sufre una dependencia ya que algunos piensan que tienen demasiado orgullo como para aceptar la ayuda de su familia, ya que solo pueden conceptuar que la satisfacción de sus necesidades sean a través de ellos mismos.

En verdad consideramos que es muy difícil aceptar que si a lo largo de su vida se han encontrado con demasiados problemas desde que son pequeños, abriéndose

camino para salir adelante, luchando contra cualquier contingencia y se han ganado el respeto de quienes los rodean, responsabilidad e independencia, como es posible que al llegar a una edad avanzada no se les reconozca absolutamente nada.

Por lo que se hace necesario que el hombre aprenda a adaptarse al medio que lo rodea y aceptar el cambio que sufre a través de los años.

En un estudio realizado por el ISSEMYM en el Estado de México referente a 280 personas de edad avanzada, todos jubilados, se pudo distinguir que en la mayoría de los casos el estado emocional del jubilado era tendiente a la depresión, primordialmente como consecuencia de la improductividad.

FUENTE: Investigación realizada por el ISSEMYM. Enero/91

Consideramos oportuno establecer que solo el individuo debe determinar cuando ya no le es posible realizar ciertas actividades y sobre todo buscar las que más le convengan de acuerdo a su capacidad e intelecto.

Los jubilados sienten una gran apatía ya que se les obliga a permanecer al margen de la sociedad.

" El Dr. Kastebaum nos señala que el anciano no

tiene tiempo de realizar sus intereses y actividades que tuvieron que ser echadas a un lado durante los años culminantes de su integración social. Ya no es necesario que se adapte a las expectativas generales y puede en lo general vestirse, hablar y actuar en la forma que más le plazca " ..(85).

Definitivamente no estamos de acuerdo con todo lo anteriormente tratado, ya que consideramos que las personas de bajos recursos no pueden darse esos lujos, ya que si se dedican a vestirse y actuar como ellos quisieran, les faltaría dinero hasta para comer.

Es así notorio que existe un número considerable de hombres en edad avanzada que siguen activos e interesados por sí mismos y a otra gran mayoría se les otorga una pensión, empero esto tampoco es suficiente.

Es deprimente observar como un gran número de personas que tienen a su cargo gente en edad avanzada no toman en cuenta sus experiencias ni opiniones y aún más, optan por dejarlos abandonados en algún asilo.

Sin embargo, esto es producto de la poca cantidad que reciben por concepto de pensión y a estos ancianos solo les queda convivir con otros mismos con los que se pueden

identificar.

Es marcada la discriminación que se le hace al anciano en cuanto a que, con frases hechas, la gente que los rodea se burla de ellos, utilizando un lenguaje inapropiado, y no son admitidos en actividades culturales y difícilmente se les da entrada en la actividad laboral.

Por otro lado existe una ciencia que se dedica al estudio del anciano, como es la Gerontología.

LA GERONTOLOGIA

La Gerontología, palabra compuesta del griego gerón que significa: viejo, anciano y de logos, que significa: estudio del anciano o viejo.

Así pues la Gerontología, es la ciencia biológica que se ocupa del envejecimiento del hombre y por ende de los cambios fisiológicos normales, patológicos, psicológicos normales, sociales, económicos a que tiene lugar el hombre en las diversas etapas avanzadas de la vida.

La Gerontología es una de las ciencias que más rápidamente evoluciona, teniendo una proyección social y económica en nuestro país.

Los objetivos de la Gerontología se pueden clasificar

en tres grandes grupos:

- 1.- Biología en la edad.*
- 2.- Problema clínico en la edad.*
- 3.- Problemas económicos y sociales de la vejez.*

Por otro lado encontramos que en México le compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, primordialmente el estudio y proyecto de planes para impulsar e incrementar la ocupación en el país, todo esto, dentro de las cuestiones relativas a la previsión social.

Asimismo, dentro de las facultades otorgadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contempladas en el Artículo 40 Fracción I. de la LOAPF le compete:

1.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Artículo 123 Constitucional y demás relativos como la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se hizo necesario mencionarlo ya que se estipulan las normas de seguridad social.

Asimismo, el día 22 de Agosto de 1979, el C. Lic. José López Portillo, entonces Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, tuvo a bien expedir mediante decreto la creación del Instituto Nacional de la Senectud.

Siendo este un organismo público, descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, teniendo como principal objetivo el de ayudar, y proteger a la vejez mexicana.

Dicho Instituto está integrado por un Consejo Directivo constituido por cuatro Secretarías, cada una con su respectivo representante, que son las siguientes:

- 1.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.*
- 2.- La Secretaría de Educación Pública.*
- 3.- La Secretaría de Desarrollo Social.*
- 4.- Secretaría de Salubridad y Asistencia.*

El Instituto también cuenta con un Director General al que le compete todo lo relacionado con las cuestiones financieras.

El Director es asistido por un Secretario Particular y tres Subdirecciones, las cuales son: la Administrativa, la de Programación y Presupuesto, y la de Asistencia.

A la Subdirección Administrativa le compete todo lo relacionado con el funcionamiento interno del Instituto.

La Subdirección de Programación y Presupuesto establece los fondos con los que obtiene el Instituto para llevar a cabo todas las necesidades encaminadas a lograr

sus objetivos.

La Subdirección de Asistencia cuenta con los siguientes departamentos:

1.- Centro Nacional de Gerontología de Investigación.

2.- Departamento de Promoción y Control de Unidades Gerontológicas.

3.- Departamento de Psicología y Trabajo Social; y

4.- Centros Recreativos y Vacacionales.

El primero de ellos se encarga de todos los asuntos relacionados con la vejez.

El segundo de ellos cuenta con los siguientes servicios:

a) Servicio médico

b) Higiene bucal

c) Psicología

d) Trabajo Social

e) Enfermería

f) Nutrición

g) Administración

El tercero de ellos es el encargado de establecer todos los programas efectuados por el Instituto.

El cuarto de ellos cuya finalidad es dar albergue a todas las personas en edad avanzada en las diversas partes de la República.

Sin embargo, actualmente el Instituto no cuenta con el apoyo suficiente para incrementar su estructura y dar apoyo a todos los necesitados, aún más, no cuenta con ningún departamento en el que otorgue asistencia jurídica alguna.

3.2. LA JUBILACION DENTRO DEL MARCO ECONOMICO

Es necesario considerar para nuestro estudio, el Plan Nacional de Desarrollo que a continuación se menciona:

En la presentación ofrecida dentro del Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, en manos del Poder Ejecutivo Federal, se mencionó que el Gobierno promoverá mediante dicho Plan las transformaciones necesarias que le permitan a la sociedad alcanzar fines primordiales en su economía, capaz de otorgar bienestar y justicia a todos los mexicanos.

" Nuestra economía no puede permanecer en el estancamiento o en la inflación, la población actual demanda alimentación, educación, vivienda, salud, servicios, seguridad y un ambiente sano, reclaman que sea equitativo y atendiendo prioritariamente la necesidad de quienes menos tienen. El cambio económico debe ser el del crecimiento con estabilidad y equidad. Estado y Sociedad deben cambiar para crear empleos, para erradicar la pobreza extrema, para que los mexicanos tengan acceso a servicios de calidad en un clima de libertad, concordia y seguridad " ..(86).

Dicho Plan tiene como objetivos:

1.- La defensa de la soberanía.

2.- *Acrecentar la vida democrática.*

3.- *La estabilización de los precios; y*

4.- *Aumentar el nivel de vida de todos los mexicanos.*

Asimismo, se menciona que el Gobierno Federal protegerá los derechos de los trabajadores mexicanos.

Dentro de los principales problemas en los que se encuentra el Gobierno para alcanzar los fines deseados y que en materia de esta tesis son necesarios los siguientes:

1.- *El estancamiento de la actividad económica, que da como resultado, que la población mexicana deteriore su nivel de vida.*

2.- *Un gran número de gente concentrada, lo que dificulta proveerlas de servicios de salud.*

3.- *Actualmente alrededor del 20% de las familias perciben ingresos menores al salario mínimo y mas del 15% no alcanzan a satisfacer sus necesidades básicas.*

4.- *Los campesinos alcanzan niveles muy altos de pobreza.*

5.- *Insuficiencia de empleos productivos y bien remunerados.*

6.- *Inestabilidad general de precios.*

7.- *Tasa de crecimiento de la población con edad*

suficiente para trabajar y que por supuesto ira en descenso, estimando que dicha tasa será superior al 3% y para evitar posteriormente el desempleo se deberán crear alrededor de un millón de empleos.

Sin embargo, todas estas problemáticas que afectan directamente a toda la sociedad encuentran su cauce y desahogo en las siguientes propuestas para abatirlas y de ser posible llegar a erradicarlas:

1.- En cuanto al no deterioro del nivel de vida de la sociedad, el Gobierno ha establecido las siguientes políticas:

- Mayor productividad por parte de las empresas mexicanas que nos llevaría a un crecimiento en la economía, a fin de generar mayores empleos justos con retribuciones reales y actuales.

- Dichas retribuciones lograran ser reales en cuanto la población mexicana este educada y capacitada para rendir mas en su campo laborar en el que se desenvuelven.

- Establecer una política tributaria a fin de que el ingreso tenga una mejor distribución y mejoren los ingresos de los trabajadores.

- Que los grupos mas necesitados se vean

beneficiados a través de una política de subsidios.

- Establecer una política laboral a fin de proteger los derechos de los trabajadores; y

- Establecer concentraciones entre los movimientos obreros y campesinos a fin de satisfacer sus demandas.

Todas estas políticas buscan una mayor equidad entre la población, mediante la creación de nuevos empleos, la erradicación de la pobreza y así lograr una mayor distribución del ingreso, a fin de que todos los trabajadores mexicanos tengan las mismas oportunidades.

2.- En cuanto a la población se refiere, se estima que para el año 2000 la población del país será entre 104 y 108 millones, a efecto de que las políticas demográficas alcancen sus objetivos.

El principal objetivo de la política de población consiste en reducir la tasa de crecimiento demográfico, luchando por disminuir la fecundidad y al mismo tiempo combatir la mortalidad infantil.

Todo esto, mediante acciones que lleve a concientizar a la familia sobre los diferentes métodos existentes de planificación familiar.

Y, asimismo, establecer las medidas necesarias a fin

de retener la población en ciertas zonas que cuentan con gran desarrollo, y establecer vías alternas para esos núcleos migratorios que se dirigen hacia zonas de gran concentración demográfica.

Puede decirse que la Asistencia y la Seguridad Social son los dos componentes que integran la salud, mediante la Asistencia Social se busca que todos los individuos alcancen un nivel de vida decoroso y justo tanto en lo económico como y en el aspecto social, principalmente en aquellas clases que mas lo requieren, así como los menores de edad y en forma general todos los desamparados y minusvalidos.

La Seguridad Social busca el bienestar del trabajador y de su familia mediante la salud, educación y vivienda; garantiza la protección de dichos trabajadores amparados en caso de accidentes, jubilación, cesantía y muerte.

El principal objetivo en cuanto a la política de salud consiste en promover la protección a todos los mexicanos, otorgándoles prestaciones y servicios mas justos y equitativos.

Se buscará el modernizar y actualizar el sistema de salud mediante la descentralización y consolidación de los servicios de salud.

Sin embargo, aunque la mayoría de los mexicanos tienen acceso a los servicios de salud, en las zonas marginadas, urbanas y rurales no se ha alcanzado todavía a cubrirlos con servicios de salud suficientes, ya que carecen en forma general de equipos e instrumental médico, así como, personal capaz para atender sus necesidades.

3.- En términos generales, el objetivo primordial de la estrategia económica es la de disponer de mejor infraestructura económica y social y, asimismo, atender las demandas de los grupos de menores ingresos.

El crecimiento económico busca elevar la capacidad productiva de todos los mexicanos, que el trabajador este mejor alimentado, capacitado y que goce de una mejor salud.

Se trata de alcanzar un mejor crecimiento en la actividad económica, a fin de promover empleos seguros y remunerados a la población que llegara a incorporarse a la fuerza de trabajo, tratando de erradicar el desempleo.

Asimismo, la estabilidad de precios es un requisito para lograr un crecimiento, ya que la inestabilidad económica se deduce en la inflación que nos lleva a una crisis económica.

Así pues, en cuanto a la estabilidad de precios se refiere, se establecieron las siguientes medidas:

- Una política de ingresos públicos que permita financiar las actividades del sector público.*
- Una política de gasto público que sea acorde con los recursos disponibles.*
- Políticas monetarias financieras, a fin de lograr tasas reales moderadas, disminución de las transferencias al exterior y el mejoramiento de los servicios que prestan las Instituciones Financieras del País, asimismo, fomentar el ahorro a través de rendimientos atractivos.*

Consideramos que el Plan Nacional de Desarrollo debe adecuarse a la realidad que el país está viviendo, ya que si se cuenta con una población con niveles adecuados de educación, sana, bien alimentada, con acceso a todos los servicios indispensables, el país alcanzará una economía más eficiente y competitiva.

Sin embargo, consideramos que dicho Plan no establece en ninguna de sus partes, estrategias para otorgar beneficios directos y reales a los trabajadores que se encuentran en una edad avanzada.

Queda en manos del Ejecutivo emplear todos los programas, a fin de lograr un País con mayores alternativas económicas y sociales.

Por otro lado consideramos de suma importancia la relación que existe entre la economía del País y el derecho a la jubilación; ya que la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que cuando se trate de gastos de previsión social, aquellos que vayan destinados a la jubilación serán deducibles de impuestos.

Esto es, en cierta medida, una forma de disminuir la carga económica que produce la población que se encuentra en edad avanzada al momento de interferir con el desarrollo y progreso económico, ya que dicha población llega a ser en un momento dado improductiva para el País.

Para concluir, consideramos que sería benéfico tanto para el patrón como para el trabajador, que hubiese un aumento a las pensiones por jubilación, ya que por un lado el patrón tiene la posibilidad de deducir las aportaciones respectivas al pago de impuestos y por otro lado el trabajador gozaría de un mayor beneficio, ya que se le daría la oportunidad de acrecentar sus ingresos.

3.3. LA JUBILACION DENTRO DEL MARCO JURIDICO

A través de las múltiples investigaciones sobre el tema aludido, nos damos cuenta que existen dos fuentes esenciales de la jubilación, las que denominaremos:

- a) Legal; y*
- b) Convencional.*

En cuanto a la legal podemos manifestar, que si bien es cierto no se encuentra reglamentada por la Ley Federal del Trabajo, si se encuentra inmersa en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 Apartado A Fracción XXIX, a diferencia del Apartado B Fracción XI, en donde el legislador claramente establece el derecho a la jubilación para los trabajadores al servicio del estado.

La segunda fuente, la convencional, la encontramos en algunos contratos colectivos de trabajo.

En realidad, esta segunda fuente surge de las grandes luchas que los trabajadores han ido adquiriendo a través de la historia y obteniendo derechos a su favor, en contra de los que detentan los medios de producción.

Sin embargo, la jubilación en México se encuentra contemplada especialmente en los Contratos Colectivos de

Trabajo en empresas con gran poderío económico, como en Ferrocarriles Nacionales de México, Petróleos Mexicanos y Teléfonos de México.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 386 define al Contrato Colectivo como : 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 mas empresas o establecimientos.

En seguida, presentamos un estudio de algunos Contratos Colectivos de Trabajo con respecto a la jubilación, con el propósito de asistir nuestro estudio.

Dichos Contratos Colectivos de trabajo, han sido creados por voluntad de las partes que lo celebran, es decir, por los sindicatos obreros y por los patrones; de aquí surge el supuesto de que el derecho a la jubilación puede o no estar contemplado en ellos, dependiendo de la situación en que se encuentre determinada empresa.

Por consiguiente, si se encuentra contemplado el derecho a la jubilación dentro de los determinados contratos colectivos, los trabajadores que son regidos por

el, tendrán en su oportunidad, el derecho de gozar del beneficio que se les concede.

Por otro lado, existen empresas que de alguna forma aceptan que las personas que han adquirido el derecho a la jubilación, también puedan seguir laborando en la misma empresa y gozar de los beneficios de su jubilación; o en ciertos casos, que dichos trabajadores mantengan subsistente la relación de trabajo y únicamente posponer, mas no perder el derecho a su jubilación.

Así tenemos, el Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana y Ferrocarriles Nacionales de México. Revisión 19-SEP-88.

FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO

CAPITULO XXIX

JUBILACIONES

CLAUSULA 380.- *Los trabajadores que hayan llenado los requisitos necesarios para jubilarse, tendrán derecho a que la Empresa los jubile, hasta el limite de la cantidad total anual que para este objeto se establece en la cláusula 381 de este contrato.*

En primer lugar se jubilará a los trabajadores a quienes el Departamento Médico de la Empresa declare incapacitados definitivamente y tengan derecho a ello.

En segundo lugar a los trabajadores incapacitados parcial y permanentemente por el Departamento Médico de la Empresa, que opten por la jubilación si tienen derecho a ella en los términos de la cláusula 382 de este contrato.

Después se atenderá a los de mayor edad y con mayor tiempo de servicios aptos para la jubilación, concurrentemente.

CLAUSULA 381.- *La Empresa se obliga a destinar anualmente el pago de pensiones jubilatorias que se concedan para cada ejercicio anual, la cantidad máxima de seis mil cuatrocientos treinta y cinco millones de pesos. A dicha cantidad presupuestada se limitará estrictamente el importe total de jubilaciones que se otorguen en el año, queda incluido el personal de confianza, que llegare a gozar del beneficio jubilatorio.*

CLAUSULA 382.- *Con la limitación a que se refiere la cláusula anterior, la Empresa jubilará a sus trabajadores:*

I. Por haber cumplido 60 años de edad, debiendo tener por lo menos 15 años de servicios efectivos.

II. Por haber cumplido 30 años de servicios efectivos los varones y 25 años de servicios efectivos las mujeres, cualquiera que sea la edad del trabajador.

III. Por incapacidad para continuar en el servicio a causa de accidentes, enfermedad o agotamiento físico incurable debidamente comprobados y siempre que hayan cumplido cuando menos 15 años de servicios efectivos; si tienen menos de 15 años pero mas de 10 se les pensionará en proporción al número de años de servicios.

IV. Por incapacidad para continuar en servicio a causa de enfermedad, por riesgo no profesional o agotamiento físico incurable debidamente comprobados y siempre que hayan cumplido cuando menos 15 años de servicios pero mas de 10 se les pensionará en proporción al número de años de servicios.

CLAUSULA 384. El salario computable para calcular el monto de la pensión jubilatoria, se integra con el salario y ademas con todos los alcances percibidos que aparezcan en las listas de raya, excepto gastos de viajes.

CLAUSULA 386. En ningún caso para el personal de escalafón que tenga derecho a ser jubilado, se le concederá pensión inferior a \$240,000.00 ni mayor de \$500,000.00.

El personal que por reunir los requisitos que señala este contrato, sea jubilado, recibirá la pensión jubilatoria en forma independiente de la que en su caso, le otorgue el IMSS, por reunir los requisitos de su propia ley, bien sea que esta la obtenga por riesgo de trabajo o enfermedad profesional, por invalidez no profesional, cesantía en edad avanzada o vejez.

CLAUSULA 395. En beneficio del personal jubilado Empresa y Sindicato, de común acuerdo, formularán las bases para que con ayuda de la Secretaría de Agricultura y Ganadería se pongan en operación en tres lugares del sistema, sendas cooperativas de producción de ganado menor incluyendo plantas avícolas, integradas por ex-ferrocarrileros, gozando del beneficio jubilatorio.

CLAUSULA 396. Los trabajadores una vez disfrutando la pensión jubilatoria, en ningún caso, podrán regresar al servicio a puestos de escalafón. Al surtir efecto la jubilación, la Empresa les pagará el importe de la prima de antigüedad correspondiente.

Las partes convienen que a partir del 27 de Septiembre de 1984, los futuros aumentos de tipo general al tabulador que se otorguen en los salarios de los

trabajadores en servicio, se harán extensivos al personal jubilado.

Es necesario hacer notar que el derecho a la jubilación se extiende a los trabajadores de confianza ; El Sindicato Titular del anterior Contrato Colectivo parece darse cuenta de la problemática que tiene actualmente el jubilado, al expresar claramente que los trabajadores que han llegado a reunir las condiciones necesarias, tienen la posibilidad de seguir desempeñando algún puesto dentro de la empresa, siempre que no sea de escalafón, asimismo, se permite que los trabajadores jubilados formen parte de una cooperativa de producción y de esta forma seguir vinculados a la empresa y por otro lado gozar de los beneficios de su jubilación.

A continuación, analizaremos las disposiciones que rigen la materia de estudio, contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos . Revisión 1o. de Agosto de 1991-1993.

PETROLEOS MEXICANOS**CAPITULO XVI****JUBILACIONES**

CLAUSULA 134. *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:*

1. Jubilación por vejez.- Los trabajadores que acrediten 25 años de servicios y 55 años de edad, tendrán derecho a una pensión pagadera cada 14 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 que 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 mas de servicios prestados después de cumplidos los 25, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% hasta llegar al 100% como máximo.

A los trabajadores que acrediten 30 años o más de servicios y 55 años de edad como mínimo, y aquellos que acrediten 35 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.

Los jubilados sindicalizados tendrán derecho a:

a) Recibir el importe de la pensión jubilatoria cada catorce días.

b) Atención médica y medicinas para el y sus derechohabientes.

c) Bonificación por venta de productos a través de los concesionarios o distribuidores autorizados por Petróleos Mexicanos.

d) La suma de \$145,000.00 mensuales en pagos que se efectuaran cada catorce días para la adquisición de canasta básica de alimentos.

e) De acuerdo a las posibilidades económicas del patrón y ajustables a las partidas presupuestales, prestamos por el equivalente hasta de dos meses del importe de su pensión jubilatoria.

f) Un aguinaldo anual equivalente al importe de 48

días de la pensión jubilatoria de que disfruten o la proporción que corresponda, pagadero entre el 1o. y el 15 de Diciembre de cada año.

g) En caso de fallecimiento de alguno de sus derechohabientes que se encuentren debidamente registrados en el censo médico, ayuda para gastos funerarios por la cantidad de \$850,000.00.

CLAUSULA 137. Después de los 20 años de servicios, contados en los términos del Contrato Colectivo, el patrón solo podrá rescindir la relación de trabajo, por causas particularmente graves o que hagan imposible continuar la relación laboral, en la inteligencia que la repetición de la falta o la comisión reiterativa de otra falta grave que constituya una causa legal de rescisión, deja sin efecto lo anterior.

El patrón tendrá en todo caso el derecho de imponer al trabajador sindicalizado la corrección disciplinaria que corresponda, con pleno respeto a los derechos que deriven de su antigüedad.

INCREMENTO A LAS JUBILACIONES A PARTIR DEL 1o. de Agosto de 1991

Peniones hasta \$25,000.	20.5%
De \$25,001 a \$40,000.....	19.5%
De \$40,001 en adelante	18.5%

Después de aplicarse el aumento a que se refiere anteriormente a los jubilados que obtuvieron el beneficio de su jubilación, antes del 31 de Diciembre de 1970, se les otorgara un aumento de \$2,000.00 diarios. Por cuanto a los jubilados que obtuvieron dicho beneficio en el periodo comprendido entre el 1o. de Enero de 1971 al 31 de Diciembre de 1980, y una vez aplicado el aumento a su pensión jubilatoria, se les incrementara con la cantidad de \$1,000.00 (un mil pesos diarios).

Cabe hacer notar que el anterior Contrato Colectivo solo contempla a los trabajadores sindicalizados como únicos sujetos que tienen derecho a la jubilación.

Por otro lado, establece dicho contrato, la facultad que tiene el patrón de jubilar al trabajador que ha reunido los requisitos necesarios para gozar de su pensión jubilatoria, sin embargo, consideramos que llega a una contradicción al decir de igual forma, que la relación de trabajo solo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación.

Aun más, en el Contrato Colectivo que nos antecede, no nos dice nada acerca de la posibilidad que tiene el trabajador de mantener subsistente la relación de trabajo y

al mismo momento gozar de su pensión jubilatoria.

Asimismo, dentro del siguiente Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. Revisión: 6 de Marzo de 1991, encontramos lo siguiente.

CAPITULO XXV

JUBILACIONES

CLAUSULA 149. Todo trabajador que tenga 25 años o mas de servicios y 53 años de edad, tratándose de sexo masculino, y 48 años en el femenino, tiene derecho a ser jubilado cuando lo solicite. Las jubilaciones serán calculadas de acuerdo con la siguiente tabla:

<i>De 25 años de servicio</i>	<i>50%</i>
<i>De 26 años de servicio</i>	<i>53%</i>
<i>De 27 años de servicio</i>	<i>56%</i>
<i>De 28 años de servicio</i>	<i>59%</i>
<i>De 29 años de servicio</i>	<i>62%</i>
<i>De 30 años de servicio</i>	<i>65%</i>
<i>De 31 años de servicio</i>	<i>68%</i>
<i>De 32 años de servicio</i>	<i>71%</i>
<i>De 33 años de servicio</i>	<i>80%</i>

CLAUSULA 150. La jubilación será calculada sobre el salario que disfrute el trabajador en el momento de ser jubilado. En ningún caso las pensiones que se otorguen, serán inferiores al salario mínimo.

CLAUSULA 152. La Empresa se obliga a constituir un fondo de \$200,000.00 (Doscientos mil pesos) cada año, para destinarse a auxiliar, a juicio de la misma, a aquellos trabajadores jubilados que no hayan estado inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

CLAUSULA 156. Dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al cumplimiento de la edad requerida o el tiempo de servicios necesarios para tener derecho a la jubilación, la Empresa solo podrá separar a su trabajador por causas infamantes o que entrañen la comisión de un delito que perjudique los intereses de la Empresa. Podrá también separarlos por otras causas justificadas, pero en estos casos deberá otorgar la pensión, proporcionalmente a la edad o tiempo de servicios que tuviere el trabajador.

CLAUSULA 160. Cuando un trabajador se encuentre apto para continuar desempeñando sus labores a pesar de haber obtenido el derecho de jubilación, El Sindicato y la Empresa podrán estipular que continúe prestando sus

servicios, reservándole el derecho de ser jubilado posteriormente.

Consideramos que muy atinadamente el Sindicato y dicha Empresa, otorgan la facilidad que tiene el trabajador de decidir si quiere recibir el derecho generado a través de los años de servicio, es decir, la jubilación ya que es el trabajador el que solicita si desea o no jubilarse, ya que si no lo desea, la relación de trabajo se prolongará hasta en tanto no la requiera.

Por otro lado nos encontramos que a través de los años y conforme al desarrollo evolutivo de la sociedad, se han incorporado en todo el mundo distintas formas de interpretar y aplicar las normas jurídicas que deben regir en un País. a fin de normar la conducta de los hombres para lograr una convivencia armónica que nos lleve a la felicidad y a un desarrollo pleno en el mundo en que vivimos.

En nuestro País nos encontramos específicamente con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, encargada de tan ardua tarea, sin embargo, es necesario agotar otros recursos ordinarios, claro está, dependiendo de la materia de que se trate.

Por lo anteriormente manifestado podemos decir, que la función primordial del Máximo Tribunal en nuestro País, consiste en interpretar y aplicar las normas jurídicas a los casos concretos que le son encomendados y que en la mayoría de las veces, resuelven las lagunas encontradas en los diversos ordenamientos jurídicos.

A continuación tomaremos de referencia ciertas jurisprudencias, considerando desde luego, las de mayor importancia en cuanto a nuestro objetivo se refiere.

" Jubilaciones, Integración de la Pensión.- La jubilación es una prestación que encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, consecuentemente, las bases para fijar la pensión no deben buscarse en la Ley, sino en las determinaciones o cláusulas relativas a esos contratos "...(87).

De aquí debemos desprender que la jubilación es equiparable a una prestación, sin embargo, por que entonces su fuente radica en un documento convencional en la que es pactado entre patrón y sindicato.

"Jubilación.- La jubilación, Institución reconocida en los contratos colectivos de trabajo, representa una obligación del patrón de otorgarla cuando un trabajador

reúne lo requisitos establecidos al efecto, por lo que hasta que satisfaga dichos requisitos debe otorgársele la pensión jubilatoria y no antes por tener todavía el carácter de trabajador, y si en la fecha en que consideró que había nacido su derecho no lo ejercitó, al no hacerlo hubo consentimiento de su parte de que continuara vigente la relación laboral entre él y la empresa, por ello solo ha de tener derecho a percibir su salario que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador; pero de ninguna manera éste trabajador tiene derecho a que cuando el considere que debe jubilarse y siga trabajando, se le tenga que pagar como jornada extraordinaria " ..(88).

Por ende resalta que si un trabajador no se encuentra sujeto a un Contrato Colectivo de Trabajo, no tiene derecho a demandar esa prestación.

Lo que por supuesto consideramos injusto ya que solo unos cuantos trabajadores pueden gozar de este beneficio.

Y aun más, de manera determinante establece que hasta en tanto el trabajador no satisfaga completamente los requisitos necesarios, el patrón no deberá otorgarle la pensión por jubilación.

Claro está, que el legislador funde a la pensión y a la

jubilación en una sola, ya que como se había estipulado en capítulos anteriores, la pensión queda en manos de una Institución de Seguridad Social, y no a cargo del patrón el de otorgársela al trabajador que se ha hecho acreedor a recibirla.

" La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece que la pensión por jubilación se equipara a la renta vitalicia " ..(89).

Consideramos en cierto momento criticable la cuestión anterior, ya que la pensión por jubilación, se equipara a la Renta Vitalicia y dicho concepto corresponde al ámbito del Derecho Civil, siendo que de la jubilación se desprende una prestación de Seguridad Social.

Hasta ahora, hemos tratado de explicar la forma que va adquiriendo la jubilación a través de las distintas fuentes del Derecho Laboral.

Sin embargo, consideramos de manera muy particular que los legisladores a través de sus múltiples prácticas no han protegido de manera uniforme a todos los trabajadores en general, ya que en ninguna legislación laboral o de Seguridad Social se han plasmado las diferentes opciones que puede tener el trabajador; que si bien es cierto ha

logrado mantener estable una relación de trabajo, no goza todavía de esa protección generada a través de los años como lo es el derecho a la jubilación.

Sobre lo anterior podemos establecer que es necesario dar cabida a la estructuración de preceptos legales a fin de no dejar en manos del Contrato Colectivo la determinación de la jubilación, ya que deja desprotegidos a un gran número de trabajadores.

Que si bien es cierto, dichos trabajadores han dejado parte de su vida en provecho de lo patrones, también existe un gran número de asalariados que desean y necesitan seguir laborando en una empresa para sentirse útiles, no ser delegados por la sociedad, después de todo, basándose en un principio de justicia y de equidad, ya que consideramos que solo el trabajador es el que puede decidir si se siente apto o no para desempeñar un puesto de acuerdo a sus aptitudes físicas e intelectuales, conforme a la experiencia adquirida en la empresa.

CAPITULO IV

IV. EL DERECHO A LA JUBILACION COMO UNA FORMA DE POSTERGAR LA RELACION DE TRABAJO

A lo largo de nuestra investigación hemos analizado los problemas que presenta la población inactiva con respecto a situaciones como el desempleo y la marginación.

Es en el caso de México, en donde se encuentra con una población inactiva es decir, el trabajador en edad avanzada, en la cual existe una estructura primordial formada por la Secretaría de Salud, Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o en su caso el Instituto Nacional de la Senectud; organismos que ya estudiamos con anterioridad; sin embargo, estos únicamente nos dan las bases de seguridad social en las que descansan los trabajadores en edad avanzada.

Es por esto que nuestro estudio nos lleva a lo siguiente:

Partimos de que solo el trabajador es el indicado para reconocer que se encuentra en aptitudes físicas e intelectuales para desempeñar un trabajo.

Si a través del tiempo el trabajador se encuentra con

que han ido disminuyendo esas aptitudes, pero que aun así goza de buena salud y obviamente ha llegado a acumular demasiada experiencia en cuanto a su trabajo se refiere.

Consideramos que sería benéfico tanto para el trabajador como para el patrón que se continuara con la relación de trabajo.

Queremos aclarar en primer termino, sobre el rubro que anuncia este capitulo, que no pretendemos despojar al jubilado del derecho que lleva inmerso es decir, la jubilación, ya que como se ha visto se trata de que dicho beneficio se extienda a todos los trabajadores por igual.

Todo lo anotado anteriormente, trata de contener lo siguiente: Como hemos estipulado en el capitulo anterior, la jubilación encuentra su fuente en el Artículo 123 Constitucional Fracción XXIX, Apartado A que a la letra dice: Es de utilidad publica 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.

Asimismo, dentro del Apartado B Fracción XI encontramos lo siguiente:

La Seguridad Social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

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

Sin embargo, sería inútil utilizar esta propuesta si las leyes reglamentarias no nos establecieran pauta para que un trabajador, que aún en encontrarse en edad avanzada, sus condiciones físicas e intelectuales le permitieran seguir laborando en una empresa; así pues, nos topamos con los siguientes supuestos:

Como ya quedó estipulado en el capítulo anterior la jubilación se encuentra contemplada en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Si un trabajador labora en una empresa y éste queda sujeto al Contrato Colectivo y en dicho contrato se encuentra contemplado el derecho a la jubilación, por ende se hará acreedor a recibir dicho beneficio.

Por consiguiente cabe hacernos la siguiente cuestión. ¿Qué sucede con la relación de trabajo cuando dicho

trabajador tiene derecho a su jubilación ?

El Artículo 249 de la Ley Federal del Trabajo sostiene que cuando algún trabajador este 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 de la Ley en cita.

Si bien es cierto, el artículo anterior se encuentra dentro del Capítulo referente al Trabajo Ferrocarrilero, consideramos que dicho artículo es de aplicación analógica para los demás trabajadores, encontrando su fundamento en el artículo 17 de la misma Ley.

Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados, 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 derivan del artículo 123 de la Constitución, la

jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Retomando la postura que nos antecede, cuando en algún Contrato Colectivo de Trabajo no se establezcan las condiciones graves para rescindir la relación de trabajo se estará a lo dispuesto por el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 161.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación.

Así tenemos como causas, las contempladas por el artículo 47 de la Ley citada.

Artículo 47.-

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o del personal directivo o administrativo de

la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

IV Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de

las personas que se encuentran en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador, adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en éste último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al

trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Cuando algún trabajador ha reunido las condiciones generadoras del derecho a la jubilación, no es motivo automático de la disolución de la relación de trabajo, ya que no se le puede obligar al trabajador a que acepte la jubilación y disuelva la relación de trabajo.

Así tenemos, que en el Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo se estipulan las causas de terminación de las relaciones de trabajo que son las siguientes:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Mientras que el Artículo 434 nos establece que

también serán causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; y

IV. El concurso o la quiebra legalmente declarados.

En contra de los anteriores criterios, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido:

" Que una vez satisfechos los requisitos necesarios existe igualmente el derecho del patrón a jubilar a los trabajadores, pues es evidente que no se puede obligar al patrón a que mantenga subsistente la relación laboral de un trabajador al que puede jubilar de acuerdo con la contratación colectiva " ..(90).

Si el trabajador opta libremente, no obligado como lo sostiene la Suprema Corte, a empezar a recibir su pensión por jubilación, su relación de trabajo se disuelve por

terminación voluntaria, como lo ha resuelto la siguiente jurisprudencia al respecto. " Al realizarse la jubilación de un trabajador, se opera una terminación del contrato por mutuo consentimiento, ya que por una parte el trabajador jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa, y por la otra, éste deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a sus servicios prestados " ..(91).

Consideramos de manera muy particular, que la Suprema Corte de Justicia no debería de pasar por alto los criterios contemplados con anterioridad en la Ley Federal del Trabajo, puesto que si el trabajador no incurre en alguna causa grave al laborar en una empresa, no puede rescindirle la relación de trabajo.

Y más aún, no existe ninguna condición grave para que se dé por terminada la relación de trabajo, conforme a lo ya estipulado por la Ley Federal del Trabajo.

A continuación tenemos otro criterio que ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación y nos dice:

" Todo jubilado continua vinculado al contrato de trabajo, mientras disfrute de las prevenciones y prestaciones que dicho contrato establece. Que el

trabajador tiene derecho a la jubilación, como una continuación de los efectos de toda contratación en la cual se ha establecido dicha Institución y la cual constituye uno de los principios normativos de mayor fuerza en las relaciones entre patronos y trabajadores ".(92).

Es necesario considerar que si un trabajador ha dejado de laborar en la empresa a fin de obtener sus derechos derivados de la jubilación, por ende sigue ligado a su contrato de trabajo, y como entonces no puede gozar del beneficio adquirido por un salario remunerado, es decir, que siga siendo un trabajador empleado.

Ya que pensamos, que por un lado el trabajador puede gozar del derecho a la jubilación como producto de numerosos esfuerzos en base a la estabilidad concebida en el empleo.

Y por otro lado, el patrón podría contratar al trabajador que se encuentra en edad avanzada bajo un esquema especial de contratación, es decir, los contemplados por la actual Ley Federal del Trabajo, y así utilizar el más conveniente para ambas partes, en la cual dicho patrón podría utilizar toda esa experiencia que ha tenido el trabajador a través de los años de servicio y

transmitirla a los trabajadores de nuevo ingreso, o en su caso, emplearlo en algún otro puesto que a su consideración podría ser apto para desempeñarlo.

Si bien es cierto que se trata de proteger al trabajador a fin de que maneje la situación que más le convenga, es decir, salvaguardar sus intereses económicos y sociales.

El patrón también deberá de tomarse en cuenta a fin de que exista un equilibrio de fuerzas, es decir, entre el patrón y el trabajador.

Si hemos dicho repetidamente que la jubilación se encuentra contemplada en el Contrato Colectivo, el patrón al dar por terminada la relación de trabajo, por supuesto con la voluntad del trabajador, dicho contrato deberá dar la pauta para que el trabajador goce de su jubilación y así mismo, al dar por terminada la misma, el patrón podrá emplear al trabajador conforme a sus aptitudes físicas y mentales, sin embargo, el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo señala que:

Podrá también establecerse (en el Contrato Colectivo) que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del Sindicato Contratante.

Si el trabajador fuera contratado por el mismo patrón, como ya dijimos, bajo un esquema especial de contratación contemplado en la Ley Federal del Trabajo, consideramos que en ningún momento dicho trabajador renunciaría al sindicato, ni mucho menos podría ser expulsado por el mismo.

Por lo que cabe aquí hacer otra manifestación de tipo legal, en cuanto a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Retomando algunos principios contemplados en capítulos anteriores tenemos los siguientes:

La pensión por jubilación no se encuentra contemplada en la Ley del Seguro Social, sin embargo, nos encontramos con las de invalidez, de vejez y de cesantía en edad avanzada, que son de acuerdo a nuestro criterio, las que englobarían a la pensión por jubilación.

Ahora bien, el trabajador que haya reunido las condiciones necesarias contempladas en dicho ordenamiento, (Ley del Seguro Social) tendrá derecho a gozar de ellas.

Sin embargo, dichas pensiones son compatibles con un

trabajo remunerado en los siguientes supuestos:

a) El pensionado por invalidez siempre que ocupe con diverso salario un puesto distinto a aquel que desempeñaba.

b) El pensionado por vejez o cesantía en edad avanzada, siempre que reingrese a un trabajo sujeto al régimen del Seguro Social con patrón distinto al que tenía al pensionarse y haber transcurrido 6 meses de la fecha en que se haya otorgado la pensión.

Sin embargo, consideramos que la Ley por un lado trata de proteger a los pensionados a fin de darles la pauta para que laboren en una empresa, más no es justo que dicho trabajador debe dejar su trabajo a fin de que se le otorgue una pensión, la cual es producto de tantos años de fidelidad y desgaste físico e intelectual que ha dejado en manos de un patrón.

Y que considerando la problemática que actualmente tiene el trabajador que ha llegado a una edad avanzada, le es sumamente difícil conseguir empleo con patrón distinto.

En cuanto a los trabajadores que desempeñan puestos en el poder público, La Ley del ISSSTE, les permite continuar con la relación de trabajo y, asimismo, gozar de suspensión por jubilación.

Así el Artículo 50 segundo párrafo, de la Ley antes mencionada manifiesta:

Cuando un pensionista reingresare al servicio activo, no podrá renunciar a la pensión que le hubiere sido concedida para solicitar y obtener otra nueva, salvo el caso de inhabilitados que quedaren aptos para el servicio.

Asimismo, el Artículo 51 de la Ley en cita nos dice: Las pensiones a que se refiere este capítulo son compatibles con el disfrute de otras pensiones, o con el desempeño de trabajos remunerados de acuerdo a lo siguiente:

1. La percepción de una pensión por jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada, con:

a) El disfrute de una pensión por viudez o concubinato derivada de los derechos del trabajador o pensionista; y

b) El disfrute de una pensión por riesgo de trabajo.

Consideramos que la Ley del ISSSTE es más justa para sus trabajadores, ya que si por un lado les permite seguir laborando, también lo es, al no negarles el derecho a que reciban su pensión por jubilación.

De esta forma podemos concluir que es necesario que

el patrón acepte que el trabajador, el cual puede ser jubilado de acuerdo a la contratación colectiva, siempre y cuando el trabajador se sienta capaz para desarrollar un trabajo, pueda seguir manteniendo viva la relación laboral, claro está, bajo ciertas modalidades que nos permitan los diversos ordenamientos aplicables a nuestros objetivos y, asimismo, el de ser un empleado sujeto a honorarios, salario y pensión.

Consideramos que de esta manera se mantiene un equilibrio entre los dos sujetos de la relación laboral, por un lado el patrón emplea la experiencia que ha obtenido el trabajador a través de los años y a su vez el trabajador puede gozar de una dignificación en su trabajo, es decir, sentirse estable económicamente y socialmente para él y su familia.

CONCLUSIONES

1.- La jubilación es un derecho para todos los trabajadores, sean de confianza, sindicalizados o sindicalizables.

2.- La fuente de la jubilación la encontramos en el Artículo 123 Constitucional Fracción XXIX Apartado A, si bien el legislador omitió la palabra "jubilación", consideramos que aun así se encuentra inmersa en dicho texto.

3.- Es necesario que se reglamente en la Ley Federal del Trabajo el derecho a la jubilación, los supuestos en los que deba ser otorgado, y los requisitos necesarios para recibir dicha prestación.

4.- No debe quedar en manos del Contrato Colectivo la estructuración del derecho a la jubilación.

5.- Las garantías consagradas en el Artículo 123 Constitucional amparan a todos los trabajadores en general, por lo que sale sobrando, que dicho artículo se encuentre dividido en apartados distintos, ya que los empleados públicos tienen la facilidad de seguir manteniendo subsistente la relación de trabajo y al mismo momento gozar de su pensión por jubilación.

6.- *Nuestra pretensión de que al trabajador se le reconozca la posibilidad de seguir laborando en una misma empresa, en la cual pudo haber obtenido su jubilación.*

FICHAS BIBLIOGRAFICAS

1. *Peniones.* - *The Columbia Encyclopedia*, N.Y. & London. pg. 15
2. BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales.*
pg. 47
3. *Op. Cit.* pg. 48
4. IBIDEM
5. RUMEO DE ARMAS, ANTONIO. *Historia de la Previsión Social en España.*
pg. 32
6. GARCIA LEMUS, RAUL. *Derecho Romano.* pg. 171
7. *Revista.* - *Columbia University Press.* pg. 1628
8. IBIDEM
9. *Legislación sobre Montepíos 1761-1924*
10. *Enciclopedia OMEBA. T. II.* pg. 504
11. BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales.* pg.
50
12. *Op. Cit.* pg. 51
13. GOMES, GOTTSCHALK Y BERMUDEZ. *Derecho del Trabajo. T. II.* pg. 692
14. *Op. Cit.* pg. 504
15. *Enciclopedia OMEBA. T. II.* pg. 503
16. *Op. Cit.* pg. 504
17. IBIDEM
18. IBIDEM
19. BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales.*
pg. 67
20. *Op. Cit.* pg. 71
21. *Cédula del 27 de Junio de 1526*
22. *Informe de la Cámara de Indias del 18 de Enero de 1740*
23. DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.* pg. 38
24. IBIDEM
25. MORENO, DANIEL. *Derecho Constitucional Mexicano.* pg. 258
26. GUERRERO, EUQUERIO. *Manual de Derecho del Trabajo.* pg. 22
27. RIVERA, MANUEL. *Los Gobernantes de México. T. I.,* pg. 388
28. *Ley de Pensiones Civiles.* pg. 5
29. *Op. Cit.* pg. 6
30. DUBLÁN MANUEL y LOZANO JOSE MARIA. *Legislación Mexicana T. I.,*
1687- 1826. pg. 665
31. DE BUEN L, NESTOR. *Derecho del Trabajo.* pg. 289-290
32. *Constitución Política de la República del 5 de Febrero de 1857*
33. DE BUEN L, NESTOR. *Derecho del Trabajo.* pg. 290
34. *Op. Cit.* pg. 291
35. TENA RAMIREZ, FELIPE. *Leyes Fundamentales de México. 1808-1964,*
pg. 59
36. *Constitución Federal de 1824.*
37. IBIDEM

38. *Ley de Pensiones Civiles*. pg. 8
39. *IBIDEM*
40. *IBIDEM*
41. DE BUEN L, NESTOR. *Derecho del Trabajo*. pg. 293
42. DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. pg. 296
43. RODAS L, MARCELO. *Historia del Movimiento Obrero Ferrocarrilero*. pg. 64
44. TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Nuevo Derecho del Trabajo*. pg. 110
45. ARCE CANO, GUSTAVO. *De los Seguros Sociales a la Seguridad*. pg. 46
46. *IBIDEM*
47. DE BUEN L, NESTOR. *Derecho del Trabajo*. pg. 43
48. *Op. Cit.* pg. 53
49. DE BUEN L, NESTOR. *Derecho del Trabajo*. pg. 53
50. *Op. Cit.* pg. 54
51. DE BUEN L, NESTOR. *Derecho del Trabajo*. pg. 234
52. DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. pg. 219
53. DE BUEN L, NESTOR. *Derecho del Trabajo*. pg. 493
54. *Op. Cit.* pg. 497
55. *Ley Federal del Trabajo de 1931*
56. GUERRERO, EUQUERIO. *Manual de Derecho del Trabajo*. pg. 319
57. ARCE CANO, GUSTAVO. *De los Seguros Sociales a la Seguridad Social*. pg. 55
58. DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. pg. 35
59. *Ley Federal del Trabajo de 1970*
60. GONZALEZ DIAZ, LOMBARDO. *El Derecho Social*. pg. 38
61. *Op. Cit.* pg. 39
62. DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. pg. 45
63. *Diccionario de Durvan de la Lengua Espanola*. pg. 758
64. *Escrache, Diccionario Razonado de Legislación Mexicana*. pg. 73
65. *IBIDEM*
66. OLVERA QUINTERO, IGNACIO. *Algunos Aspectos de la Jubilación en el Derecho Mexicano*. pg. 21
67. DE BUEN L, NESTOR. *Derecho del Trabajo*. pg. 379
68. GUEMES PEÑA, LINA. *La Jubilación*. pg. 83
69. MUÑOZ RAMON, ROBERTO. *Derecho del Trabajo*. pg. 435
70. S.C.J.N., 12 de Agosto de 1946
71. *Diccionario Latino*. pg. 37
72. *Diccionario Enciclopédico Hispano - Americano de Literatura Ciencias y Artes*. pg. 57
73. MUÑOZ RAMON, ROBERTO. *Derecho del Trabajo*. pg. 435
74. DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. pg. 219
75. GUERRERO, EUQUERIO. *Manual de Derecho del Trabajo*. pg. 358
76. DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. pg. 185
77. MUÑOZ RAMON, ROBERTO. *Derecho del Trabajo*. pg. 245
78. *Op. Cit.* pg. 280

79. *Recomendación No. 67 de la Organización Internacional del Trabajo. (1962)*
80. *IBIDEM*
81. *Convenio No. 118 de la O.I.T. (1962)*
82. *DE BUEN L, NESTOR. Derecho del Trabajo. pg. 18-19*
83. *PHILLIP, HAUSSER. The Study of Population. pg. 23*
84. *IBIDEM*
85. *KASTEMBAUM, ROBERT. Vejez, años de Plenitud. pg. 76*
86. *PODER EJECUTIVO NACIONAL. Plan Nacional de Desarrollo. 1989-1994. pg. 2*
87. *Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 129. pg. 133-134*
88. *Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, pg. 30-31*
89. *Jurisprudencia 130. Sexta época, 4a. Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.*
90. *A. D. 1283/73, Lucia Labardini de Giordano, 13 de Agosto de 1973.*
91. *A. D. 2146/75, Ferrocarriles Nacionales de México, 25 de Marzo de 1976.*
92. *A. D. 6524/64, Angel Carbajal, 13 de Abril de 1964.*

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARCE CANO, GUSTAVO. *De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Cuarta edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1972.*
- 2.- BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Quinta edición, editorial Harla, S.A. de C.V., México, 1987.*
- 3.- DE BUEN L, NESTOR. *Derecho del Trabajo. Sexta edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1986.*
- 4.- DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición, editorial Porrúa, S.A., T.I y T.II, México, 1988.*
- 5.- DUBLAN MANUEL y LOZANO JOSE MARIA. *Legislación Mexicana. Sexta edición, editorial Oficial, T.I., 1687-1826, México, 1876.*
- 6.- GOMES GOTTSCHALK y BERMUDEZ. *Curso de Derecho del Trabajo. Séptima edición, editorial Cárdenas. T.II, México, 1979.*
- 7.- GONZALEZ DIAS, LOMBARDO. *El Derecho Social. Textos Universitarios; UNAM, 1978.*
- 8.- GUEMES PEÑA, LINA. *La Jubilación, Reseña Laboral. ST y PS, Vol. I, núm. 6., México, 1977.*
- 9.- GUERRERO, EUQUERIO. *Manual de Derecho del Trabajo. Decimoséptima edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1990.*
- 10.- HAUSSER PHILLIP, MORRIS. *The Study of Population. Chicago; E.U.A., 1959.*
- 11.- KASTEMBAUM, ROBERT. *Vejez, años de Plenitud. Sexta edición, editorial Harla, S.A. de C.V., E.U.A., 1980.*
- 12.- LEMUS GARCIA, RAUL. *Derecho Romano. Cuarta edición, editorial Limsa, S.A., México, 1977.*
- 13.- MORENO, DANIEL. *Derecho Constitucional Mexicano. Octava edición, editorial Pax., México, 1972.*
- 14.- MUÑOZ RAMON, ROBERTO. *Derecho del Trabajo. Quinta edición, editorial Porrúa, S.A., T.II, México, 1983.*
- 15.- OLVERA QUINTERO, IGNACIO. *Algunos Aspectos de la jubilación en el Derecho Mexicano. Segunda edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1958.*
- 16.- RIVERA, MANUEL. *Los Gobernantes de México. Cuarta edición, editorial Porrúa, S.A., T.I, México, 1986.*
- 17.- RODAS L, MARCELO. *Historia del Movimiento Obrero Ferrocarrilero. Segunda edición, editorial Harla, S.A. de C.V., México, 1944.*
- 18.- RUMEO DE ARMAS, ANTONIO. *Historia de la Previsión Social en España. México, 1981.*
- 19.- TENA RAMIREZ, FELIPE. *Leyes Fundamentales de México. 1808-1964, México, 1964.*
- 20.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1975.*

LEGISLACION

- 1.- *Legislación sobre Montepíos 1761-1924.*
- 2.- *Constitución Federal. México, 1824.*
- 3.- *Constitución Política de la República. México, 1857.*
- 4.- *Ley de Pensiones Civiles. México, 1925.*
- 5.- *Ley Federal del Trabajo. México, 1931.*
- 6.- *Ley Federal del Trabajo. México, 1970.*
- 7.- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, 1991.*
- 8.- *Ley Federal del Trabajo. México, 1991.*
- 9.- *Ley del Seguro Social. México, 1991.*
- 10.- *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. México, 1991.*
- 11.- *Ley del Impuesto Sobre la Renta. México, 1992.*
- 12.- *Ley Organica de la Administración Publica Federal. Mexico, 1991.*
- 13.- *Jurisprudencias y Tesis sobresalientes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.*

OTRAS FUENTES

- 1.- *Pensiones.*- *The Columbia Encyclopedia, New York & London, 1978.*
- 2.- *Enciclopedia OMEBA. T.II., Driskill, S.A.*
- 3.- *Diccionario de Durvan de la Lengua Espanola. España, 1964.*
- 4.- *Escriche. Diccionario Razonado de Legislación. México, 1968.*
- 5.- *Diccionario Latino. México, 1837.*
- 6.- *Diccionario Enciclopedico Hispano-Americano de Literatura, Ciencias y Artes. México, 1972.*
- 7.- *Convenio 118. Relativo a la Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en Materia de Seguridad Social. O.I.T., 1962.*
- 8.- *Recomendacion No.67. Sobre la Seguridad de los Medios de Vida. O.I.T., 1962.*
- 9.- *Revista.*- *Columbia University Press, 1963.*
- 10.- *Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México.*
- 11.- *Contrato Colectivo de Trabajo de Petroleos Mexicanos.*
- 12.- *Contrato Colectivo de Trabajo de Telefonos de Mexico.*