

La Jubilación Obligatoria de los Trabajadores

DIONISIO J. KAYE.

Profesor de la Universidad Iberoamericana.

EN EL presente artículo, pretendo referirme integralmente a un grave problema social regulado en forma incipiente por nuestro Derecho Mexicano y que se refiere a la jubilación de los trabajadores; intentaré mencionar lo que es la jubilación y el tratamiento que a esta institución dan algunos ordenamientos legales mexicanos como son la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, la Ley del ISSSTE y la Ley del INFONAVIT, la Ley del Impuesto sobre la Renta y Reglamento, para concluir en la imperiosa necesidad de provocar una reforma a nuestros ordenamientos laborales donde se contemple esta institución establecida en forma obligatoria para los trabajadores, haciendo mención a las consecuencias legales de la jubilación en materia de prima de antigüedad, pensiones de vejez y cesantía en edad avanzada, la formulación de planes de pensiones y jubilaciones para el personal y sus aspectos colaterales.

La invalidez natural para el trabajo debida a la vejez, es la que suscita mayores inquietudes en el hogar del obrero. Esta invalidez es la más temida porque siempre arriba con puntualidad, irremediablemente y por esto, se ha creado la institución de jubilación a la que podemos definir como una prestación de carácter laboral, contenida básicamente en algunos contratos de trabajo, que consiste en la entrega de una pensión vitalicia a los trabajadores cuando cumplen determinados requisitos de antigüedad en la empresa y de edad, como un acto administrativo en virtud del cual un funcionario o empleado pasa del servicio activo a la situación de jubilado.

Esta institución de la jubilación, evita que las personas de edad avanzada, abandonen el hogar de sus seres queridos al reunirse en los asilos, sin destruir la raquíta economía de la familia pobre, y constituir una calamidad pecuniaria para ella y que a través de esta institución, puede continuar viviendo al igual que la familia.

Analicemos históricamente la evolución de esta institución. Ahora, en el mercado del trabajo moderno, el joven obrero es preferido al viejo. Mayor energía, más agilidad, representa aquél, que se traduce en mayor producción y mayor ganancia para el empresario. Los patronos, por ello, quieren adultos de pocos años, no más de treinta y cinco, antes que la senectud aparezca, el trabajador es desplazado de su empleo. La experiencia del viejo, necesaria en la Edad Media, ya no la consideran así en las grandes empresas de esta época capitalista, donde hay un gran número de empleados especializados que suplen los conocimientos empíricos del hombre de edad, ya que la industria moderna envejece vertiginosamente a los obreros.

Ha sido y es una verdad obvia, sobre todo en nuestros tiempos, que los trabajadores llegan a la vejez sin provisiones para mantener a sus familias y para sostenerse a sí mismos. El ahorro es imposible o, por lo menos, insuficiente para darles seguridad cuando la vejez toca a sus puertas. Los exiguos salarios no permiten el lujo de ahorro, porque con ellos a duras penas se cubren las apremiantes necesidades. La Jubilación, por ello, es el único camino que queda, salvo que se prefiera la actitud inhumana y salvaje del ciclo nómada.

La evolución de los sistemas ideados por el hombre para dar seguridad a los operarios que han alcanzado muchos años de vida, puede bosquejarse así: a) La caridad privada y pública; b) Las pensiones graciosas otorgadas a los necesitados por el Gobierno, que es el facultado para velar por todos los intereses sociales; c) El Seguro Social voluntario; d) El seguro forzoso fundado en que *es obligación del Estado* prestar auxilio a los miembros de la sociedad, creadora de los riesgos o siniestros que padecen. De ahí que tanto los patronos, como los obreros y el Gobierno, tengan el deber de contribuir en la formación del fondo de seguro; e) En el último sistema, que gana prestigio, el *fondo del seguro queda en manos del Gobierno* para que lo administre, y *se obtiene de impuestos especiales que recaen sobre los ricos y empresarios*.

Al referirnos a la definición de la institución de la Jubilación, mencionamos hace un momento que ésta se encuentra básicamente contenida en los Contratos de Trabajo, y esta aseveración deriva del hecho de que su existencia deriva de acuerdos convencionales y no de la aplicación de la Ley. Efectivamente, el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, que constituye el Estatuto máximo donde se consagran los derechos mínimos de la clase trabajadora, no hace referencia alguna a la obligación patronal de jubilar a sus trabajadores y únicamente en la fracción 29 establece la utilidad pública de la Ley del Seguro Social que contenga entre otros, el seguro de vejez encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores

y sus familiares; para reafirmar lo anterior, bástenos hacer mención de lo dispuesto en los Artículos 249 y 277 de la Ley Federal del Trabajo, que al referirse a los trabajadores ferrocarrileros o a los que realizan maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, en el sentido de que cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de Jubilación determinados en los Contratos Colectivos, la relación de trabajo sólo puede rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación y que en los Contratos Colectivos podrá estipularse que los patrones cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de Jubilación o de invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo, respectivamente.

A mayor abundamiento, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en su obra: "Manual de Derecho del Trabajo", señala que la jubilación es una prestación contractual que consiste en la fijación de una pensión vitalicia por parte de la empresa al trabajador, siempre y cuando reúna los requisitos señalados en el Contrato Colectivo o Contrato Ley, tomando en consideración su antigüedad en la empresa, edad o estado de invalidez y es en dichos Contratos Colectivos donde se establecen las modalidades de tiempo, forma y cuantía de las Jubilaciones. Este criterio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha sido reiterado en multiplicidad de ocasiones por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que la ha declarado imprescriptible en atención a que la Jubilación constituye una compensación a los esfuerzos desarrollados por el trabajador durante determinado tiempo en beneficio de la empresa, siempre y cuando se hubieren llenado los requisitos contractuales, ya que la Jubilación constituye la obligación que merced a lo estipulado en un contrato a quien los patrones para seguir satisfaciendo sus salarios a los trabajadores que les han servido durante los lapsos que se estipulan en tales contratos y satisfechas las condiciones establecidas por tales contratos, el trabajador adquiere el derecho de que se le paguen las pensiones relativas precisamente conforme a lo pactado, pasando a formar parte de su patrimonio el derecho de percibir las.

Igualmente destaca el criterio sustentado por la Corte respecto a que si se jubila un trabajador de confianza, por no existir en el Contrato Colectivo de Trabajo la limitación a que se refiere el Artículo 184 de la Ley, las cláusulas del susodicho contrato deben tomarse en consideración integralmente tanto en lo que beneficie como en lo que pudiere perjudicar al trabajador.

Por su parte, el Artículo 26 del Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, contempla la jubilación de estos trabajadores al llegar a los 55 años de edad con-

tando con 35 años de servicio o 60 años de edad cualquiera que sea su antigüedad calculando una pensión anual considerando un 2.5 por cada año de servicios prestados a la Institución aplicado al promedio del último quinquenio de los salarios, más el aguinaldo anual completo, debiendo así las Instituciones u Organizaciones de Crédito, constituir cada año las reservas matemáticas correspondientes, mas esta jubilación aun cuando no deriva de un contrato, el Reglamento lo instituye como facultativa para estos empleados.

Como corolario de lo anteriormente mencionado, podemos concluir que, en primer término, la jubilación es una institución convencional que sólo puede estipularse por mutuo acuerdo entre las partes, ya sea a través de contratos individuales, de Contratos Colectivos y Contratos Ley, siendo estos dos últimos casos los más comunes y en segundo término, que la jubilación, no es una institución obligatoria para los trabajadores, pues la Ley Federal del Trabajo deja al arbitrio de las partes las convenciones sobre el particular estableciendo como prohibición la posibilidad de establecer distinción entre los trabajadores, por motivos, entre otros el de edad, para efectos de su contratación y de la fijación de los salarios, según se establece en los Artículos tercero y quinto de la propia Ley, así como la prohibición de rescindir la relación de trabajo de los trabajadores que hubieren prestado sus servicios al patrón con una antigüedad mayor a 20 años, a menos que la causal de rescisión en que hubiere incurrido el trabajador, fuere lo suficientemente grave como para continuar el desarrollo de dicha relación de trabajo.

Aun cuando la Ley Federal del Trabajo no establece norma alguna que reglamente la jubilación obligatoria de los trabajadores, sí establece una serie de normas que buscando propiciar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, crean una serie de cargas económicas para el patrón cuyo derecho a recibirlas se va gestando a través de la antigüedad de los trabajadores. En efecto, la Ley de mayo de 1960, estableció en su Artículo 162 el Derecho de los trabajadores a recibir una prima de antigüedad.

La prima de antigüedad constituye una prestación novedosa que en favor de los trabajadores ha instituido la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el día 1o. de mayo de 1970, Ley que como es de todos sabido, contiene un sinnúmero de prestaciones que benefician al sector trabajador con la finalidad de obtener el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción y que ha recogido a través de las experiencias vividas por los sectores productivos durante muchos años, consiguiendo no sólo la reposición lícita del capital invertido en una empresa, sino con la misma visión, pretende la reposición del trabajo que en una medida u otra

está sujeto al igual que el capital, a las contingencias derivadas de los riesgos naturales y sociales.

La prima de antigüedad, es una institución dentro de la Ley que premia la estancia de los trabajadores en las empresas que prestan sus servicios durante largo tiempo y además propicia la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

Por el mero transcurso del tiempo los trabajadores de planta generan el pago de una prima por concepto de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en el pago de doce días de salario por cada año trabajado al servicio del patrón (debemos entender años completos) en el momento en que el trabajador sea despedido o se separe del empleo por causas imputables al patrón. Tendrán derecho a la prima los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.

La prima de antigüedad tiene un tope para el pago de la misma, consistiendo éste en el doble del salario mínimo de la región en el momento en que nace el derecho del trabajador a cobrarla.

La prestación novedosa en la Ley de Mayo de 1970, ha suscitado un sinnúmero de controversias en cuanto a su aplicación. Efectivamente, existen dos interpretaciones en relación al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo que son las siguientes:

a) La primera interpretación señala que para efectos de cubrir la prestación de prima de antigüedad, en los términos de la fracción III del artículo 162 de la Ley, el trabajador para tener derecho a ella, deberá haber cumplido por lo menos quince años de servicios prestados a la empresa; en este orden de ideas, entendemos que para el cómputo de los quince años se toma en consideración la fecha real de ingreso del trabajador y el importe de los doce días por cada año de servicios prestados, debe cubrirse única y exclusivamente a partir de Mayo de 1970, toda vez que de la otra forma se aplicaría la Ley con efectos retroactivos en perjuicio del patrón, situación que prohíbe el Artículo 14 de nuestra Carta Magna, como en un principio estableció la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente jurisprudencia:

“Prima de antigüedad, pago de. El cómputo de todos los años de servicio del obrero no implica aplicación retroactiva. De la fracción V del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Si la junta responsable, para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió, estando vigente la citada

Ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto, ni por ende, viola lo establecido por el artículo 14 Constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada Ley Laboral, establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la Ley”.

De acuerdo a la misma Tesis fueron resueltos los siguientes juicios de amparo:

A.D.2134/73.—Cía. Azucarera del Río Guayalejo, S. A. Feb. 2/74. Ponente: Alfonso López Aparicio.

A.D.-2759/73.—Minería San Francisco del Oro, S. A. de C. V. Abril 15/74. Ponente: Alfonso López Aparicio. 5. V.

A.D.-5991/73.—Minería San Francisco del Oro, S. A. de C. V. Mayo 6/74. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. 5. V.

A.D.-5872/73.—FF. NN. de México, Junio 13/74. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. U. 4 V.

A.D.-5733/74.—FF. NN. de México. Junio 13/74. Ponente: Jorge Saracho Alvarez, U. 4 V.

b) La segunda interpretación de esta institución, la ha dado también la Suprema Corte de Justicia de la Nación, variando su criterio en las resoluciones dictadas en los Juicios de Amparo Números 4806/74, 3901/74, 4807/74, 5111/74 y 5263/74, tesis que han integrado jurisprudencia y establecido lo siguiente:

“*Prima de Antigüedad, Procedencia por Retiro Voluntario.* Respecto a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, la Ley fija el monto de la prestación estudiada en doce, veinticuatro y treinta y seis días de salarios si la separación tiene lugar dentro del primero, segundo y tercer año, respectivamente, posteriores al 1o. de mayo de 1970, de tal manera que transcurridos estos tres años, debe regir en su integridad lo dispuesto en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, por esa razón, transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la nueva Ley Laboral (es decir, a partir del 1o. de mayo de 1973), si se trata de un trabajador de planta, con antigüedad mayor a quince años, que se separe voluntariamente de su empleo, debe estarse a lo dispuesto en plenitud por el artículo 162 de dicho Ordenamiento y en consecuencia, deben computarse

todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtud de la revisión prescrita en la Fracción IV del artículo 5o. Transitorio del mismo Ordenamiento”.

En los términos de esta jurisprudencia, que como ustedes saben es de aplicación obligatoria, deberán computarse los quince años de servicio a partir de la fecha real de ingreso del trabajador y pagarse los doce días por cada año de servicios a partir de esa fecha y no de la entrada en vigor de la Ley, pues se estima que esta prestación premia la antigüedad del trabajador y no la antigüedad de la Ley.

Por mi parte, considero errónea la segunda interpretación y me avoco a la primera, pues entendemos que el cómputo de la antigüedad es un concepto distinto al de pago de los días de prima que puedan corresponder a cada trabajador y al equiparar el concepto de pago al de cómputo (que se hace para generar el derecho a esta prestación), estamos ante la presencia de una aplicación retroactiva de la Ley en perjuicio de los patrones.

En materia fiscal, la fracción VII del Artículo 20 de la Ley del Impuesto sobre la Renta permite al causante del Impuesto al Ingreso Global de las Empresas deducir de sus ingresos acumulables la creación e incremento de reservas para fondo de pensiones o jubilaciones y de las primas de antigüedad del personal.

Con base en la disposición anterior, se le reconoce al empresario la posibilidad de absorber paulatinamente un importante costo que está representado por las erogaciones que en un momento dado se ve obligado a llevar a cabo por concepto de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad de sus trabajadores.

Estos conceptos constituyen un costo adicional de la mano de obra que va acumuándose con el transcurso del tiempo.

Las diferentes cuentas que en la contabilidad son comprendidas bajo la común denominación de “reservas” pueden clasificarse en tres grandes grupos: a) reservas complementarias del activo; b) reservas de pasivo, y c) reservas de capital.

En contabilidad se dice que la reserva es una separación virtual, un simple registro, una separación en libros; con las características que ya antes mencionamos atribuibles según su naturaleza y finalidades.

El “Fondo” es, en cambio, una separación real, física, de ingresos con cargo a gastos o costos. En tanto registro, el fondo es una cuenta que arroja saldo deudor como las cuentas de activo.

Las reservas son cuentas que arrojan saldo acreedor como las cuentas de pasivo.

En este orden de ideas, el contenido previsto por el Artículo 25 de la Ley del Impuesto sobre la Renta no constituye una reserva sino un fondo. La inversión en bonos emitidos por la Federación (Art. 25, fracción II); la afectación en fideicomiso irrevocable (Art. 25, fracción III); etc., constituyen elementos que obligan a calificarla como fondo y no como reserva propiamente dicha.

Técnicamente, puede decirse que en tanto que los fondos para pensiones o jubilaciones que constituya la empresa son deducibles, siempre que cumplan con lo dispuesto por el Artículo 25 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, las reservas en libros NO lo son. La fracción VI del Artículo 27 de la Ley de la materia tajantemente preceptúa que no son deducibles “las reservas que se creen para pagos de antigüedad o cualesquiera otras de naturaleza análoga”.

Los especialistas en la contabilidad entienden por pensión o jubilación el derecho que adquiere el trabajador de recibir, después de que ha alcanzado determinado tiempo de servicios y ha llegado a cierto número de años de edad, una pensión hasta su muerte, sin obligación de trabajar, en la inteligencia que su importe estará en función de su antigüedad, salario y porcentajes previamente establecidos en el contrato.

Conforme al Artículo 25 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, las pensiones o jubilaciones que otorgue a su personal el causante del Impuesto al Ingreso Global de las Empresas han de ser complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social.

Téngase presente que la expresión “complementarias” no significa que se estatuye un límite, sino que las pensiones o jubilaciones que se otorguen adicioneen a las previstas en la Ley del Seguro Social.

La actual Ley Federal del Trabajo concede a los trabajadores de planta el derecho a una prima de antigüedad.

1. En la actualidad (1977), los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada, tienen derecho a la prima que les *corresponda* por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha de vigencia de la Ley.

2. Los trabajadores que tengan quince años de servicios y que se separen *voluntariamente* tienen derecho a la prima de antigüedad, en los términos previstos por las fracciones I, II, III, primera parte; y IV del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 25 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que serán deducibles siempre que el causante cumpla con los siguientes requisitos:

Deben calcularse conforme a sistemas de cálculo actuarial y repartirse uniformemente en varios ejercicios, se requiere autorización, la que continuará en vigor en tanto el causante proporcione en cada aniversario del plan la información que se indique y deben invertirse.

Conforme al requisito antes enunciado, la inversión en un 30% en bonos emitidos por la Federación resulta a fortiori. Respecto de la inversión del resto de la reserva el causante tiene tres opciones: a) valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores; b) Adquisición o construcción de viviendas de interés social para los trabajadores, y c) préstamos, con las características apuntadas.

Mediante oficio 537-3726 CNB-241224 de 25 de febrero de 1969, para las Instituciones de Crédito, los rendimientos del fondo que se destinen al otorgamiento de pensiones o jubilaciones y primas de antigüedad están exentos del pago del Impuesto Sobre la Renta, en los términos del Artículo 5o., fracción III inciso k) de la Ley de la materia.

Habíamos asentado en nuestra charla que dentro de la evolución de los sistemas ideados por el hombre para dar seguridad a los operarios que han alcanzado muchos años de vida, se creó, entre otros, el Seguro Social. En nuestro país, la Ley del Seguro Social es un complemento valioso del derecho social que surgió en 1917, y que responde también a aspiraciones ya no sólo de los mexicanos, sino a las que están en la ciudadanía de todo el mundo y que van, en un proceso evolutivo, perfeccionando estos sistemas de seguridad social para alcanzar la protección del ser humano. Al respecto baste recordar cómo en esa etapa evolutiva de la seguridad social han surgido declaraciones internacionales entre las cuales está la de Santiago de Chile en 1942, en la que se dijo que cada país debe crear, mantener y acrecentar el valor intelectual, moral y físico de sus generaciones activas; preparar el camino a las venideras y sostener a las eliminadas de la vida productiva. Este es el sentido de la seguridad: de asociar una economía auténtica y racional de los recursos y de los valores humanos.

En la conferencia de Bogotá, Colombia, en 1948, al establecerse la declaración universal de los derechos humanos, se recoge un postulado de seguridad social, pues se asienta que toda persona tiene derecho a ella, que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad, y que proveniente de cualquier otra causa ajena de su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.

En este marco de referencia, en el antecedente del Constituyente del 17, en el marco de las aspiraciones universales, plasmadas en las declaraciones de las conferencias y reuniones internacionales, surge el concepto de la se-

guridad social. En la nueva Ley se la define, en el artículo 2o., como la finalidad de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Estamos, pues, hablando de una ley que rige a una institución y a un sistema de Seguro Social como instrumento básico para alcanzar la seguridad social (artículo 4). ¿Cómo hacer'lo, bajo qué fórmulas, con qué prestaciones? La Ley del Seguro Social pretende alcanzar sus objetivos integrales, completamente, y para ello su régimen contempla cuatro ramos de aseguramiento: el de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, y el ramo de guarderías infantiles para hijos de asegurado; este último de reciente creación. Cada uno de estos ramos cubre algún riesgo, entendiendo por riesgo aquella contingencia futura imprevisible e incierta o aun cierta, pero imprevisible en tiempo, que trae como consecuencia la disminución de capacidad de ganancia del jefe de familia, a tal extremo que puede nulificar totalmente la posibilidad de allegarse los medios de subsistencia, y la seguridad social, repetimos, tiene en otra de sus finalidades el proteger los medios de subsistencia.

Los cuatro ramos mencionados otorgan prestaciones en especie o económicas, las primeras consistentes en asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria, a efecto de prevenir los riesgos derivados de alguna enfermedad del sujeto asegurado. El segundo ramo del seguro, que es el de enfermedades y maternidad, protege también de las consecuencias de los riesgos a través de la asistencia médica y de los medios económicos en los casos de los riesgos de trabajo; asimismo, de las consecuencias de los estados de invalidez, vejez, cesantía y muerte, mediante el establecimiento de prestaciones económicas llamadas pensiones, que vienen a sustituir parcialmente al menos, el ingreso perdido, y de esta manera poder garantizar los medios de subsistencia del trabajador inválido o viejo, o de los dependientes de aquel asegurado fallecido. Este es, concretamente, el tema de nuestra conferencia: los seguros de invalidez, vejez, cesantía y muerte en la nueva Ley del Seguro Social. En el capítulo V, del título segundo, o sea dentro de la parte de los seguros obligatorios, aparecen los que venimos comentando. Los cuatro comparten características generales, en cuanto que cada uno de ellos se traduce en una prestación económica a efecto de restablecer o sustituir parcialmente al ingreso perdido como lo mencionábamos; sin embargo, para tener derecho a tal prestación se requiere de tiempos de espera. Esto es, dentro de los esquemas del Seguro Social hay prestaciones que se otorgan de inmediato o a breve plazo, lo mismo las que son en especie que en periodos de tiempo para que surja el derecho a la presta-

ción. Esta característica general, que tiene como propósito fundamental el que se logren acumular las reservas económicas necesarias para poder garantizar la eficiencia de la prestación, se traducen en pagos periódicos por lo regular mensuales que se llaman pensiones, y que subsisten en tanto está presente el estado de invalidez, que por definición resulta permanente, la situación de viudez o de orfandad en los límites y condiciones que la propia Ley señala.

En las dos últimas décadas, la mayoría de los Estados reforman su legislación de Seguros Sociales que incluye entre ellos el de vejez, al abandonar el sistema antiguo de asistencia pública. El nuevo seguro se orientó más bien hacia el tipo obligatorio.

En el seguro de vejez mexicano quedan obligados a asegurarse, como en el seguro de invalidez, los trabajadores de todas las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica; los socios de cooperativas de producción, los miembros de sociedades de crédito ejidal o agrícola o los operarios de administraciones obreras mixtas; y los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios agrícolas y los trabajadores independientes, que no hacen una labor subordinada, como los profesionales y artesanos. A los esposos, ascendientes y descendientes, menores de dieciséis años, del patrono, aun cuando figuren como asalariados de él no podrán asegurarse. Gradualmente se irá poniendo en vigencia el seguro en el campo para los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios que pertenezcan o no a sociedades de crédito ejidal o agrícola.

La Ley del Seguro Social dispone que tendrá derecho a recibir la pensión de vejez, el asegurado que haya cumplido sesenta y cinco años. Por lo general, casi todas las leyes sobre esta materia otorgan el derecho a pensión a los trabajadores al llegar a esa edad, como la nuestra. Sin embargo, Canadá, Irlanda, Noruega, Dinamarca y Portugal, señalan en sus respectivos Ordenamientos como edad mínima para cobrar el seguro de vejez, *setenta años*. Otros países, entre los cuales figuran Bulgaria, Francia, España y Uruguay, han fijado sesenta años para los mismos efectos. Chile concede la renta a los cincuenta años, si se trata de obreros, y a los cincuenta y cinco, si se trata de empleados.

Esta diversidad de edades se debe a que la vejez, como invalidez para laborar, no puede ser definida por la edad. Esta es un índice únicamente.

La Exposición de Motivos de 1943 de la Ley Mexicana, "sostiene que la edad necesaria para obtener los beneficios de este seguro se fijó en sesenta y cinco años, porque las experiencias obtenidas demuestran que ésta es la aconsejable y que fijando una menor se aumentan de manera considerable las cargas financieras del sistema". No puede decirse que con ello

se lesionan los intereses de los trabajadores, en virtud de que de conformidad con la definición del estado de invalidez consignada en la iniciativa, puede recibir la pensión respectiva el obrero que, aun sin haber cumplido la edad de sesenta y cinco años, se halla imposibilitado, a consecuencia de accidentes o enfermedades no profesionales, para laborar más años.

Pero, el artículo 10 transitorio de la ley comentada establecía que el Poder Ejecutivo de la Federación deberá expedir un ordenamiento especial para los operarios que por la naturaleza del esfuerzo que desarrollan viven menos años, en el cual se reducirá la edad para exigir la pensión de vejez. Y es que la Comisión de Previsión Social de la Cámara de Diputados, que fue la que estudió el Proyecto de Ley del Seguro Social enviado por el Presidente de la República, estimó que los obreros que trabajan en medios insalubres se ven sometidos a grandes alteraciones fisiológicas que limitan su vida. "Ante estas reflexiones... la Comisión considera de necesidad imperiosa agregar a este Proyecto un artículo transitorio por el cual las Cámaras de la Unión faculten al Ejecutivo Federal para expedir un capítulo especial del seguro de vejez, previo a estudio de las condiciones de trabajo en que operan los mineros, metalúrgicos y otros trabajadores a quienes la índole misma del esfuerzo reduzca considerablemente el periodo de su vida económicamente activa".

Sin embargo, nunca se expidió la legislación referida, porque el Ejecutivo consideró, como lo es, anticonstitucional que formulara la norma legal, ya que la Carta Magna prohíbe que en un Poder radiquen las funciones de los otros, salvo casos excepcionales. Por otra parte, no habiéndose afiliado los mineros en el Instituto ni otras categorías de operarios que laboren en medios insalubres, se derogó en 1949 el dicho precepto transitorio.

Empero, cuando un obrero llega a los sesenta y cinco años, de acuerdo con nuestra Ley, tiene a su favor la presunción *jure et jure* de que está inválido. El asegurado que haya cumplido esa edad, sin necesidad de probar la invalidez para el trabajo, tendrá derecho a la pensión de vejez.

El asegurado que haya cumplido sesenta y cinco años de edad y *tenga acreditadas, por lo menos, quinientas cotizaciones semanales*, tendrá derecho a recibir la pensión de vejez, según la Ley del Seguro Social.

Pero ya sea que la renta de vejez se conceda por considerar que el trabajador al llegar a determinada edad, no labora en forma económicamente útil, o por estimar que el operario ha ganado el derecho a descansar, en cuanto que cumple un número de años de vida, la ley debe reducir la condición de 65 años que ahora establece para gozar de las prestaciones de ancianidad, como lo establece ya la legislación de los burócratas.

En el fondo, la vejez da lugar a la renta correspondiente, porque el trabajador no tiene después de los 60 años, en términos generales, la misma energía ni capacidad que en los años juveniles o de madurez, y en tal virtud tiene derecho a reposar con medios para subsistir. Por ello, la Conferencia Internacional del Trabajo recomienda que en cuanto lo permita la situación financiera o económica de un país, se reduzca a sesenta años el derecho de retiro en aquellas naciones que tengan fijada mayor edad.

De acuerdo con nuestra ley, a los trabajadores que sean comprendidos en el régimen a una edad mayor de 55 años, al implantarse el Seguro Social en nuevas zonas del territorio nacional o al abarcar aquél a grupos de diferente categoría o a ramas industriales, a los que ellos pertenezcan, se les acreditará a las pensiones de vejez una mejora que consistirá de un tiempo igual a la edad que hubieren tenido en la fecha que se puso en vigor la citada legislación y la de treinta años.

La doctrina ha elaborado dos sistemas para fundar el motivo por el cual se otorga la pensión de vejez. Uno basado en el principio de que la pensión es una reintegración de las cuotas pagadas por el asegurado, y éste, en consecuencia, no tiene que estar necesitado de ayuda pecuniaria para que se le conceda el subsidio. Independientemente de que esté en estado de necesidad, en cuanto que cumple la edad requerida, nace su derecho a la pensión. El otro régimen se fundamenta en la necesidad del asegurado. Sólo tiene derecho a la pensión el trabajador necesitado, que haya cumplido la edad que la ley exige y pagado las cotizaciones mínimas para tener derecho a la renta.

Este último régimen es considerado impropio. Si sólo a los necesitados se ha de dar auxilio económico, entonces el seguro tiene el mismo defecto que la caridad, siempre impopular, siempre degradante. Maxwell afirma que dicho requisito de la necesidad se debe a una confusión entre el sistema de la asistencia pública y el del Seguro Social. Para el Seguro Social no es indispensable que el trabajador anciano carezca de empleo o de recursos, porque al llegar a la edad requerida ya ha pagado por el seguro. Cuando se trata de la beneficencia pública, entonces sí debe estar el trabajador sin ocupación y otros medios de ingreso para poder gozar de sus beneficios.

William Beveridge siempre pugnó por pensiones suficientes para mantener, por lo menos, al trabajador en el mismo nivel de vida. Principalmente las rentas de vejez le preocuparon, y por ello al aprobarse la ley vigente en Inglaterra recibió un fuerte golpe, pues fueron reducidas con respecto a lo que él proponía en su plan. Nadie podrá creer en la libertad democrática sin elementos económicos, expresó, ni la responsabilidad de la clase trabajadora será un hecho sin ese aliciente. Por ello cada número

de años se modifica el monto de ellas, pero, no obstante las varias alteraciones, no son de cantidad bastante para el común de existencia que aquél anhelaba.

El sistema mexicano es el adoptado por la mayoría de las naciones, entre ellas los Estados Unidos, donde el monto del subsidio está relacionado con las cuotas pagadas. Inglaterra, Bélgica y otros países tienen un régimen diferente, pues la institución del seguro paga igual pensión a todos los ancianos, sin considerar las primas cubiertas, salvo algunas recientes alteraciones legales.

Nuestro Ordenamiento ha fijado una pensión mínima para proteger a los asalariados que devengan muy bajos sueldos, y a la vez ha permitido un aumento gradual, de conformidad con las cuotas saldadas, para despertar en los asegurados el aliciente de contribuir al sostenimiento de la Institución, al saber que las pensiones que reciban al retirarse serán proporcionales a las primas pagadas. Este atractivo, que existe también en la ley americana, ha dado buenos resultados en los Estados Unidos, y creemos que también en México.

Aunque bastante justo el principio de la ley de Dinamarca, que establece que la pensión fija debe mejorarse en relación con las condiciones familiares, no ha sido acogido por muchos Estados. Este principio es el que se apega mejor a la teoría que requiere la necesidad del solicitante como indispensable para que se conceda la pensión. En Rusia se concede, por ejemplo, 15% por cada familiar dependiente sobre la pensión del trabajador. Estimamos, empero, que sólo un espíritu colectivo bien penetrado de las bondades del Seguro Social, puede aceptarlo, ya que exige mayor contribución. Y en un país, donde se acaba de fundar la Institución, no hubiera producido efectos benéficos. Tal vez una futura reforma, nos lleve por ese camino, más justo, más humano.

Pero cuando una persona tuviere derecho a dos o más pensiones de las establecidas en este seguro, sólo se le otorgarán las que, sumadas, no pasen del 80% del salario mayor que sirva para el cálculo de la pensión.

Si una persona tiene derecho a cualquiera de las pensiones de invalidez, vejez, cesantía o muerte, y también a pensión proveniente del seguro de riesgos profesionales, percibirá sólo ésta; pero si la que le corresponde a invalidez, vejez, cesantía o muerte es mayor, se le abonará la diferencia.

El pago de la pensión de vejez se *suspenderá*:

a) Cuando el asegurado esté preso por más de treinta días con motivo de algún delito intencional. Al salir en libertad volverá a disfrutar de la renta. La suspensión no afectará a los familiares o dependientes económicos del asegurado, que recibirán la pensión.

b) En el caso de que el pensionado traslade su residencia al extranjero, la suspensión durará el tiempo de la ausencia, salvo convenios internacionales.

c) Y, por último, durante el tiempo que el asegurado desempeñe un trabajo comprendido en el régimen del Seguro Social y gane más de lo que ganaba al ocurrir el riesgo.

Las pensiones otorgadas a los asegurados y a sus beneficiarios no son susceptibles de embargo judicial o administrativo. Sólo podrán embargarse para cubrir obligaciones alimenticias a cargo de aquéllos, hasta el cincuenta por ciento, debido a que tienen el carácter de alimenticias.

Pero el derecho a reclamar el otorgamiento de una pensión prescribe en cinco años, y el derecho a cobrar la renta concedida prescribe en un año. Como la jubilación se puede pedir al tener 65 años, pero no es forzoso ya que aumenta la base de ella si cotiza, el plazo se cuenta a partir de la petición al Instituto para que la otorgue.

México, como casi todos los países que tienen establecido el seguro de vejez, exige que el caudal del seguro se obtenga de la contribución de los trabajadores, patrones y Estado.

Aunado a este seguro de vejez la Ley del Seguro Social contempla el seguro de cesantía en edad avanzada, que consagra el derecho a la jubilación, siempre y cuando el trabajador hubiere reunido un mínimo de 500 semanas ante el Instituto, hubiere alcanzado la edad de 60 años y compruebe haber quedado privado de un trabajo remunerado. En este caso, el goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comienza desde el día en que el trabajador cumple con los requisitos legales, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y haya sido dado de baja en el régimen obligatorio, en este caso, el monto de la pensión no puede ser inferior a \$ 1,000.00 mensuales ni exceder del 85% del salario promedio que sirvió de base para fijar la cuantía de la pensión, si ésta se genera con menos de \$ 1,500.00 y del 90% si las semanas reconocidas fueron más de 2,000.

Por último, la cuantía de la pensión expresada en porcentaje de la cuantía de pensión de vejez que le hubiere correspondido al asegurado de haber alcanzado los 65 años, se aplica de la siguiente manera:

<i>Edad del trabajador</i>	<i>Porcentaje</i>
60	75
61	80
62	85
63	90
64	95

Igualmente, el artículo 174 de la Ley del Seguro Social determina que las pensiones de vejez y cesantía en edad avanzada, son compatibles con el desempeño de trabajos remunerados o con el disfrute de otras pensiones, siempre y cuando el pensionado no desempeñe un trabajo comprendido en el régimen del Seguro Social y que no se encuentre el trabajador jubilado disfrutando de una pensión de invalidez, en caso de cesantía en edad avanzada o de cesantía en edad avanzada en el caso de vejez.

En atención a todo lo anterior, debemos concluir nuestra charla, mencionando que el sistema adoptado por las leyes mexicanas en materia de jubilación de los trabajadores, es un buen sistema, pero adolece, a nuestro parecer, de un defecto que trae como corolario el grave problema del desempleo y este defecto consiste en la NO obligatoriedad de la jubilación para todos los trabajadores.

Efectivamente y en contraposición a muchas opiniones contrarias que establecen que la jubilación es un repudio a los ancianos con conocimientos empíricos que son desplazados sin misericordia, nosotros opinamos que la jubilación debe ser obligatoria para todos los trabajadores que lleguen a la edad de 60 años, porque después de ésta, el trabajador no tiene, en términos generales, la misma energía ni capacidad que en los años juveniles o de madurez, y en tal virtud, como lo recomienda la Conferencia Internacional del Trabajo, tiene el derecho a reposar con medios para subsistir y como sucede ya en la ley del ISSSTE; por otra parte, debe considerarse que la explosión demográfica que ha sido considerable en las últimas décadas, ha afectado enormemente el de por sí ya grave problema del desempleo, ya que cada día prolifera más la existencia de mano de obra joven a todos los niveles con mayores conocimientos y laboran en forma económicamente útil, superior a la del trabajador que llega a la edad de 60 años, pero no puede llegar a ocupar el lugar que la sociedad le exige por no existir vacantes o puestos de nueva creación en las empresas.

A mayor abundamiento debe considerarse que en la mayoría de los casos, los trabajadores que han alcanzado la edad de 60 años, laboran efectivamente con conocimientos empíricos y que sus cargas económico-familiares se les han visto disminuidas considerablemente por razón del matrimonio de los hijos que han abandonado el hogar familiar y a los que normalmente se ha provisto de educación especializada y que por su juventud y educación, tienen el inalienable derecho de ocupar las plazas de sus predecesores, dado que con el desarrollo de la tecnología contemporánea, se requiere de empleados especializados con energía y capacidad que puedan, al mismo tiempo, contar con los suficientes ingresos para satisfacer sus

necesidades propias y de sus familiares, y consecuentemente, al desarrollo económico del país.

Por los motivos antes mencionados, consideramos no sólo pertinente, sino necesaria, una contundente reforma a nuestros ordenamientos laborales para hacer obligatoria la jubilación de los trabajadores a la edad de 60 años, contando al efecto con la subrogación por parte del IMSS para conceder las rentas vitalicias confiando en las bondades de la Institución ya que el Estado tiene una seria obligación con los trabajadores donde no le es posible aceptar que no merecen la pensión e ignorar que el trabajador contribuye a crear la riqueza nacional y los patrimonios particulares; no se trata de llegar a deprimentes sistemas de caridad, toda vez que los propios trabajadores, los empresarios y el Estado contribuyen en forma obligatoria al Régimen obligatorio de la seguridad social que tiene como finalidad el prestar auxilio a los miembros de la sociedad; creadora de los riesgos o siniestros que padece y que tiene el derecho de requerir como reintegración las cuotas pagadas para él y, en consecuencia, el trabajador no tiene que estar necesitado de ayuda pecuniaria para que se le conceda el subsidio.

BIBLIOGRAFIA

- ARCE CANO, Gustavo, *De los Seguros Sociales a la Seguridad Social*, Primera edición, Ed. Porrúa, México, 1970.
- CUEVA, Mario DE LA, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1968.
- S.T.P.S. *Manual de Derecho del Trabajo*, México, 1978.
- TRUEBA U., Alberto, *La Nueva Legislación de Seguridad Social en México*, UNAM, México, 1977.