El régimen jurídico del ingreso económico de los trabajadores de la tercera edad en México*

Carlos Reynoso Castillo

Los trabajadores de la tercera edad se enfrentan a una serie de problemas graves. Uno de ellos, tal vez el principal, es el de satisfacer las necesidades de un asalariado que ha dejado de serlo.

Uno de los objetivos de la política mexicana en la materia ha sido el de asegurar a los trabajadores en edad avanzada un ingreso económico que les permitan o sólo conservar su autonomía sino también vivir en condiciones convenientes. Este trabajo pretende explicarlos mecanismos jurídicos con los cuales dicho objetivo ha querido alcanzarse.

No obstante que este tipo de personas puedan verse beneficiadas, paralelamente, con prestaciones en especie(por ejemplo asistencia médica, ayuda asistencial, asignaciones familiares, etc.) estos comentarios se concentran en el análisis de las también llamadas "prestaciones económicas".

En México, el régimen del ingreso económico de los trabajadores de la tercera edad ha pasado por diferentes etapas, que permiten comprender el sistema actual. Estas etapas serán analizadas en la primera parte. Posteriormente, la evolución del sistema de relaciones obrero-patronales tuvo repercusiones sobre las normas aplicables en la materia, lo cual originó que actualmente se cuente con un sistema que presenta, por un lado, regímenes generales que constituyen la regla (cuyo análisis se hará en la segunda parte), y por el otro, regímenes especiales que se dirigen a ciertos grupos de trabajadores (aspecto que se analizará en la tercera parte).

I. Antecedentes

La evolución de las normas relativas al ingreso económico de los trabajadores de la tercera edad en México manifiesta una idea constante, que consiste en la ausencia de unidad en el sistema legal correspondiente; esta evolución ha estado marcada históricamente por la presencia de tres tendencias: la mutualista (A), la corporativa (B) y la de "uniformidad" (C),

A. La tendencia mutualista

El mutualismo arraigado en Europa influyó en las primera asociaciones de trabajadores en México en el siglo XIX. Las primeras disposiciones en materia de ingreso económico de los trabajadores de la tercera edad surgieron bajo esta tendencia. Sin embargo, es necesario distinguir entre las normas adoptadas por asociaciones sin intervención alguna del Estado y aquellas promovidas por éste.

* Trabajo elaborado para ser presentado en el X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo, Uruguay, Abril de 1989.

Como ejemplo de las primeras se tiene a la "Sociedad Mutualista de la Unión Filarmónica de México", de marzo de 1911, en cuyo reglamento se planteó que el objetivo de la misma era el fomentar un fondo para la invalidez y la jubilación de sus socios. Esta sociedad, cuyo número de socios era limitado, financiaba dicho fondo con una contribución consistente en el 1% sobre todo trabajo manual que efectuara cada socio. El beneficio de la-pensión se otorgaba a aquellos que, además de estar al corriente de sus cuotas, hubieran cumplido 60 años de edad. Así, una vez aprobada su jubilación, quedaban imposibilitados para ejercer la profesión.

Por otro lado, cabe mencionar el caso de sociedades mutualistas en las cuales el Estado participaba normalmente con alguna parte de las aportaciones necesarias. Tal fue el caso de la Ley del Trabajo de la provincia de Yucatán, del 11 de diciembre de 1915 (decreto No. 392) conocida como "Ley del Trabajo de Salvador Alvarado" (en honor del Gobernador y Comandante Militar del Estado en turno). Con esta ley se proponía, según indicaba su exposición de motivos, crear "Una sociedad mutualista de trascendental importancia, que garantice, sólidamente a los obreros...". Dicha sociedad estaría organizada por el Estado y se financiaría, entre otros, de cotizaciones de los trabajadores.

Estos intentos por reglamentar los ingresos de los trabajadores de edad avanzada recibieron un impulso con la adopción de la Constitución Política de 1917, la cual en la fracción XXIX consideró como de "utilidad social" el establecimiento de cajas de seguros populares, que cubrieran los riesgos de invalidez, cesación involuntaria de trabajo y otras eventualidades análogas como la vejez. Estas disposiciones favorecieron la adopción de normas dirigidas a ciertos grupos de trabajadores, manifestándose de esta manera una tendencia corporativa.

B. La tendencia corporativa

Dentro de esta tendencia se inscriben precedentes legislativos dirigidos a ciertos grupos de trabajadores, de ahí el título de corporativa.

Tal vez las disposiciones más importantes en materia de ingreso económico de los trabajadores de la tercera edad; hayan sido aquellas dirigidas a los empleados del Estado [(1)], entre ellas se encontraban la "Ley general de pensiones civiles de retiro" del 12 de agosto de 1925. Esta ley estaba dirigida a los funcionarios y empleados de la Federación y d*él Distrito y Territorios Federales, con exclusión de cierto personal (tales como presidente, secretarios, subsecretarios, ministros de la Suprema Corte de Justicia, diputados y senadores; los cuales eran remunerados por honorarios o por comisiones). Se

1 Aunque cabe destacar una decisión (laudo arbitral) del entonces presidente Lázaro Cárdenas en 1935, dando fin al conflicto en la empresa Ferrocarriles Nacionales de México, en el cual se dieron pautas generales para las jubilaciones de los trabajadores de ese sector industrial.

organizaba así un sistema de pensiones para los funcionarios que hubieran cumplido 60 años de edad y 15 años de servicio por lo menos. El retiro del trabajo se consideraba obligatorio al cumplir 65 años, salvo casos excepcionales, y sin excepción a los 70 años. El fondo estaba integrado de diferentes maneras: descuentos de sueldos, aportes del Estado, producto de multas, donaciones, herencias y legados, así como por operaciones autorizadas por la misma ley (como préstamos hipotecarios).

Otro grupo de trabajadores para los cuales se adoptaron normas en la materia fueron el Ejército y la Armada Nacionales por medio de la "Ley de retiros y pensiones del Ejército y Armada nacionales" del 15 de marzo de 1926. Este ordenamiento estableció una distinción entre el retiro obligatorio y el potestativo. Era obligatorio cuando el militar se "inutilizaba" en actos del servicio y hubiera llegado a cierta edad (por ejemplo 50 años para los oficiales, 60 años los jefes, 70 años los Generales de División, etc.). Por otro lado, el retiro potestativo debía solicitarse cuando sin haber llegado a las edades antes indicadas se hubieran prestado por lo menos 20 años de servicio.

Cabe agregar que hubo algunos intentos de reglamentación para otros grupos obreros(2), algunos de los cuales llegaron a cristalizarse como el mencionado para el sector ferrocarrilero y el de la industria petrolera.

Estos inicios de reglamentación aparecen como los antecedentes directos del actual régimen jurídico en la materia a pesar de la existencia de una tercera tendencia unificadora.

C. La tendencia "unificadora"

La unificación de las normas correspondientes se dio no respecto a la totalidad de los trabajadores en México, sino respecto a ciertos grandes grupos de trabajadores, por ejemplo, los del sector privado, sector público y las fuerzas armadas.

En este sentido, las normas adoptadas a partir de los años 40 pueden ser consideradas como muestras de una tendencia a la "unificación" relativa del sistema de ingresos económicos de los trabajadores de la tercera edad.

Entre las leyes más importantes cabe destacar la Ley del Seguro Social(3), creando un servicio financiado de manera tripartita (patrones, trabajadores y Estado). Dicho servicio incluiría no sólo a asalariados, sino también a otros trabajadores dependientes(4); esta legislación, dirigida al sector privado, fue objeto de importantes reformas en 1973.

2 Como el "Proyecto de Ley de Jubilaciones y Pensiones para Profesores Federales y su Familia" de 8 de octubre de 1925.

3 Promulgada el 31 de diciembre de 1942, publicada en 1943.

4 Posteriormente se incluyeron a trabajadores como los mineros, por medio de un Acuerdo publicado en el *Diario Oficial* el 21 de noviembre de 1969.

Por otro lado, se adoptó una legislación dirigida a los trabajadores del estado (en 1960-1962) como producto de una reforma al apartado B del artículo 123 de la Constitución Política, creando así reglas e instituciones propias para ese sector, confirmando de esta manera la tendencia hacia la diferenciación de las normas dirigidas a estos trabajadores. Por último, en la misma época se adopta la ley de Seguridad para las Fuerzas Armadas, creándose el tercer pilar de lo que serían los actuales regímenes legales del ingreso económico de los trabajadores de la tercera edad en México.

Este sistema legal es coherente con el Convenio 102 "relativo a la norma mínima de la seguridad social" de la Organización Internacional del trabajo[5]. Sin embargo, él se aleja de las propuestas de la Recomendación 43 "sobre los principios generales del seguro de invalidez, vejez y muerte", la cual indica, en el capítulo relativo al tema, que con el fin de que "los trabajadores tengan una vejez sin privaciones, la pensión debería cubrir las necesidades esenciales", sugiriendo que la pensión "se fije teniendo debidamente en cuenta el costo de la vida".

En el estudio de este tema, para el caso de México debe hacerse una gran distinción: Por un lado, se tienen las normas relativas a las pensiones, integrando los regímenes generales, obra de carácter legislativo antes que nada y, por otro, las normas relativas a las jubilaciones o prestaciones económicas producto de su reconocimiento en contratos colectivos aplicables a ciertas empresas o ramas industriales, situación que permite calificarlas como regímenes especiales.

II. Regímenes generales

Los regímenes generales están constituidos básicamente por tres disposiciones legales: la Ley del Seguro Social (LSS), aplicable a los trabajadores del sector privado y a ciertas categorías específicas de trabajadores (domésticos, trabajadores de industrias familiares, etc.), la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), aplicable a los trabajadores al servicio del Estado, y la ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (LISSFAM), aplicable a los miembros del ejército.

Los principales aspectos desarrollados en estos ordenamientos son: los requisitos para tener derecho a la pensión (A) el monto de éstos (B) y las reglas aplicables en caso de concurrencia de pensiones (C).

A. Requisitos para tener derecho a pensión

Los requisitos en la materia varían en cada ley; de igual manera, pueden existir diferentes ingresos económicos para trabajadores de la tercera edad. Estas diferencias pueden advertirse en la siguiente tabla:

5 Aprobado por el Senado mexicano el 29 de diciembre de 1959, entrando en vigor en México el 12 de octubre de 1962.

POSIBLES INGRESOS ECONOMICOS Requisitos

Ley aplicable	*Prestaciones*	*Edad cumplida*	*Cotizaciones o antigüedad*	*Precisiones*
Ley del Seguro Social (D.0.12-mar-73)	Pensión por vejez	65 años 60 años	500 cotizaciones semanales[1] 500 cotizaciones semanales	Posibilidad de diferir el disfrute do la pensión. Hay "cesantía" si, el trabajador quedó privado de trabajos remunerados.
	Seguro de cesantía en edad avanzada			
Ley del Instituto de Seguridad y. Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (D.O. 27-dic-83)[3]	Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios		15 años de antigüedad e igual tiempo de cotizaciones[2]	Si se cotizó 15 años pero no se ha cumplido la edad requerida. Se podrán guardar las aportaciones hasta que se cumpla ese requisito.
	Pensión por jubilación	55 años	30 años o más de servicios (28 para mujeres e igual tiempo de cotización) Haber cotizado un mínimo de 10 años.	
	Pensión por cesantía en edad avanzada	60 años		Se da al trabajador que se separa voluntariamente del servicio o que quede privado de trabajo remunerador.
Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (D.O. 29-jun-76)	Haber de retiro[4]	La edad varía en función del grado		La ley fija edades límite de los militares para permanecer en activo, una vez cumplida da lugar a esta presta dón[5]

D.O.-Diario Oficial

1 Este tiempo pudo haberse alcanzado con diferentes patrones ya que el registro a la Institución de Seguridad Social es válido en toda la República.

2 El cómputo de los años se hará considerando uno solo de los empleos, aun cuando el trabajador hubiese desempeñado simultáneamente varios.

3 El trabajador que al separarse definitivamente del servicio no tenga derecho a alguna de estas pensiones se le dará una indemnización global con base en las cuotas pagadas.

4 Los militares pueden recibir en una sola vez una compensación económica cuando se encuentren en ciertas situaciones (como llegar a la edad límite indicada por la ley).

5 Como mínimo por ejemplo: para los individuos de tropa es 45 años y para los Generales de División es de 05 años.

B. Monto de las pensiones

El monto de las pensiones se fija generalmente teniendo en cuenta dos criterios: por un lado, estableciendo una cantidad de base y, por otro, posibles incrementos con cierta periodicidad.

Las cantidades de base son establecidas normalmente por la ley®, ya sea por medio de tablas que toman en cuenta el promedio de ciertos períodos base para el otorgamiento de la pensión (caso IMSS), o en la misma proporción que aumentan los sueldos de los trabajadores en activo (caso del ISSSTE e ISSFAM).

6 Pero, por ejemplo, para el caso del salario si este no se ha fijado en el contrato, será el vigente en el momento que opere la jubilación, A.D. '776/78 IMSS, 16 octubre 1978. Sección tercera. Tfesis relacionadas con trabajadores de determinadas industrias, organismos descentralizados y dependencias de Estado. Tfesis 93, pp. 55.

Uno de los principales problemas que tienen los trabajadores interesados, es similar al que enfrentan los trabajadores en activo con sus salarios, a saber, la disminución del valor real de éstos, lo cual es dramático para un pensionado. Por ejemplo, el gobierno precedente (1982-1988) reconoció que el valor real del salario se había perdido en un 40%. Así, los mismos efectos se resienten en los ingresos económicos de los trabajadores en edad avanzada. Hay que reconocer, sin embargo, que se han hecho esfuerzo» con el fin de aumentar estas percepciones. Cabe señalar que la Cámara de Diputados aprobó, en diciembre de 1988, reformas a la ley del IMSS, según las cuales las pensiones por vejez y

cesantía en edad avanzada serán por lo menos equivalentes al salario mínimo vigente en el Distrito Federal (capital de la República). Se indicó, de igual manera, que en lo sucesivo estas percepciones se incrementarán en la misma medida que aumenten los salarios mínimos. Estas modificaciones a la legislación son importantes, sin embargo, la situación económica del país ha puesto en evidencia que una norma no basta a veces para mejorar el bienestar cotidiano de las personas interesadas.

G *Concurrencia de pensiones*

En términos generales, en la legislación mexicana, el otorgamiento de una pensión no se opone al hecho de que el pensionado realice otros trabajos remunerados que le permitan tener otro ingreso, sin embargo, en caso de concurrencia de pensiones se han adoptado algunas limitaciones; por ejemplo, no se podrán percibir la pensión de vejez y la de cesantía en edad avanzada para los trabajadores del sector privado (sujetos al IMSS) por ser incompatibles. Por el contrario, las pensiones en cuestión son compatibles con aquella que gozará el trabajador derivada de algún riesgo de trabajo (con límite de 100% de salario promedio del grupo mayor que sirvió de base para determinar las pensiones concedidas, para el caso de trabajadores del sector privado, y del 100% del sueldo promedio básico que sirvió de base al cálculo de la pensión, para los trabajadores del sector público). Aunque en algún momento los tribunales mexicanos decidieron, en una ejecutoria, que en este caso debía de otorgarse la pensión de mayor cuantía [(7)].

III. Los regímenes especiales

El régimen de la jubilación es producto de la negociación colectiva; en este sentido ha indicado la jurisprudencia: "las bases para fijar la pensión no deben buscarse en la ley, sino en las determinaciones o cláusulas relativas a esos contratos" [(8)].

La jubilación ha sido considerada por los tribunales mexicanos como una "compensación a los esfuerzos desarrollados durante determinado tiempo por el trabajador en beneficio de la empresa..." [(9)], pero a veces se le ha considerado también como una "compensación por el desgaste orgánico sufrido a través de los años por tales trabajadores" [(10)]; estas diferentes concepciones, aunque claras, no necesariamente significan la misma cosa.

Entre los contratos colectivos que han incluido un capítulo relativo a las jubilaciones, destacan aquellos que han sido celebrados en áreas consideradas importantes para el desarrollo del país, por ejemplo, en la distribución de energía eléctrica (A), en el servicio telefónico (B) y el transporte ferrocarrilero (C), cuyas particularidades es necesario destacar.

A. En la distribución de energía, eléctrica

El contrato colectivo de trabajo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A. y sus Asociados y el Sindicato Mexicano de Electricistas (en vigor de 1988 a 1990) contempla criterios relativos al otorgamiento de pensiones jubilatorias. Con dichos fines, se crea el "Fondo de reserva para jubilaciones", que tiene por objeto garantizar el pago de las mismas para los trabajadores de planta (excluidos los no sindicalizados y aquellos que ocupen puestos de dirección y de inspección de las labores y puestos especiales de confianza).

El fondo se integra con aportaciones de la Compañía con incrementos anuales.

La jubilación consiste en el pago de un porcentaje del salario base calculado en función de la antigüedad en la empresa, por ejemplo un trabajador con 30 años de servicios gozará del 100% del salario base, uno con 25 recibirá el 87.5. Situaciones especiales son contempladas para los trabajadores incapacitados por accidentes o enfermedades de trabajo. Sin embargo, el criterio general y de base es aquel según el cual todo trabajador podrá solicitar su jubilación si ha cumplido 25 años de servicio y 55 de edad, o bien, 30 años de servicio sin límite de edad (25 años para las mujeres), previéndose situaciones específicas (disminución a 28 años de servicio) para aquellos trabajadores que hayan efectuado tareas peligrosas señaladas en el mismo contrato.

Cabe precisar que existe el caso de retiro forzoso, para aquellos trabajadores con 60 años de edad y 25 o más de servicios, con excepción de aquellos para los cuales la empresa disponga lo contrario y el trabajador lo acepte así. Se trata de una obligación que, sin embargo, no se equipara al despido para efectos indemniza torios, a pesar de que pueda ser considerada como una ruptura unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la cual no le es imputable y, en ese sentido, no le acarrea responsabilidad alguna.

Este tipo de situaciones pone en evidencia ciertas incongruencias, ya que a veces la jurisprudencia mexicana ha considerado a la jubilación como "una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador..." [(11)].

7 A.D. 964/72-IMSS- 2 de junio 1972. Séptima época. Volumen 42, Quinta parte, p. 81.

8 Sexta época, quinta parte, vol. LXXII, p. 14. A.D. 4911/62 Alfonso Medina Ojeda. Apéndice de jurisprudencia 1917-1915. Quinta parte. Tesis No. 129, p. 133.

9 Quinta época, lomo CXXIV, p. 729. A.D. 3143/54 Zeferino López Martínez, y otras decisiones.

10 Sexta época, 5a.parte, vol. XCI, p. 23, A.D. 720/63. Juan Méndez y otras decisiones.

11 A.D. 159/85 Ferrocarriles Nacionales de México, 20 de septiembre de 1976, y otras decisiones.

B. En el servicio telefónico

En el contrato colectivo de trabajo de la empresa Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas, se contemplan disposiciones interesantes en materia de jubilaciones. En esta empresa, todo trabajador que tenga 25 años de servicios y 53 años de edad (caso de hombre y 48 para las mujeres) puede solicitar su jubilación, la cual se le hará conforme a una tabla que calcula el porcentaje que deberá percibirse en función de la cantidad de años de servicio (por ejemplo 24 años dan derecho al 50%, 30 años de servicio dan derecho al 80%). El mínimo que se percibirá será por lo menos igual al salario mínimo establecido para la capital de la República. De igual manera, debe otorgarse a los jubilados el 100% de las recuperaciones que obtienen por concepto de vejez del Seguro Social, y para aquellos trabajadores no inscritos al Seguro Social la empresa realizará aportes a un fondo para auxiliarlos.

Pero tal vez en este contrato las disposiciones más interesantes son las relativas a la estabilidad en el empleo, por ejemplo, se indica que dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al cumplimiento del requisito necesario para jubilarse (edad o tiempo de servicios), la empresa sólo podrá separar al trabajador interesado por "causas infamantes" o que impliquen haber cometido un delito perjudicando los intereses de la empresa. La gravedad de la causa de ruptura deberá ser demostrada en estos términos. Ello no excluye que pueda haber otra causa de ruptura, pero en estos casos el derecho a la jubilación no se perderá y se otorgará proporcionalmente a la antigüedad en el servicio.

Por otro lado, cabe destacar que el trabajador podrá continuar en el servicio y diferir su jubilación. Asimismo, la cláusula 161 de dicho contrato señala que "ningún trabajador jubilado podrá dedicarse a actividades que pueden implicar competencia o perjuicio a la empresa..." Esta prohibición de concurrencia, después de que el trabajador ha dejado de serlo, podría ser violatoria al principio de la libertad de trabajo reconocido en el art. 5 de la Constitución mexicana, ya que se trata de una prohibición a la cual no se le han establecido límites.

C. En el transporte ferrocarrilero

El contrato colectivo vigente entre la empresa Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, presenta modalidades propias e interesantes para el otorgamiento de las jubilaciones. En este ordenamiento se ha creado un sistema según el cual el trabajador que desea jubilarse deberá figurar en la "lista única", propuesta por el sindicato a la empresa, la cual se revisará conjuntamente por las partes. Parecería que la lista en cuestión tendría el efecto de reconocer el derecho para jubilarse, sin embargo, la jurisprudencia mexicana ha señalado recientemente (1985) que tal derecho existe cada vez que los requisitos contractuales se hayan cumplido (60 años de edad y más de 15 años de servicio o bien 30 años de servicios para hombres y 25 para mujeres) independientemente de la inclusión del trabajador en la lista correspondiente [(12)]. Coherente con este criterio, la jurisprudencia ha indicado que el derecho a jubilarse existe y subsiste aunque el trabajador interesado "se encuentre separado del servicio"[(13)]. El monto al cual tendrá derecho presenta límites mínimos y máximos, pero oscilando entre uno y dos salarios mínimos calculando, en principio, sobre el salario promedio de los últimos tres meses de servicio.

Conclusiones

El tema del ingreso económico de los trabajadores de la tercera edad en México es amplio y complejo. La existencia de diversos ordenamientos no sólo refuerza a veces la vulnerabilidad de los "trabajadores" interesados, sino muestra la ausencia de una unidad de criterios.

Esta tendencia hacia la diferenciación de las normas, según categorías de trabajadores, ha sido una constante en la historia jurídica laboral en México.

La llegada a la edad madura se presenta como una situación desalentadora, ya que en la mayoría de los casos el ingreso económico que percibirán estas personas será sólo de un porcentaje del salario que se recibía cuando estaban en activo.

Con relación al ingreso económico "contractual" (jubilaciones), cabe indicar que uno de sus principales problemas es el de constituir un "régimen especial", y en ese sentido sólo beneficia a los trabajadores incluidos por el contrato colectivo, dejando de lado una buena parte de las personas interesadas.

En definitiva, se trata de normas que cubren de manera parcial el objetivo de garantizar un ingreso económico suficiente para solventar las necesidades elementales de subsistencia. En los últimos años, la situación económica de México ha puesto en evidencia este tipo de problemas que ya existían antes.

Los juristas tienen una gran responsabilidad en la búsqueda de soluciones más justas dirigidas a hacer más digna la vida de la tercera edad.

12 A.D. 159/85 Ferrocarriles Nacionales de México, 25 de junio de 1985.

13 A.D. 7777/83. Ferrocarriles Nacionales del Pacífico S.A de C.V, de septiembre de 1985. Apéndice de jurisprudencia 1917-1975, p. 133.