

## NOTAS A LA TERCERA PARTE

Fuerza mayor .....	103
Suspensión y terminación de la relación laboral .....	104
La jubilación .....	105
Pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social .....	106
Servidores públicos .....	109
Solución en los contratos colectivos .....	110

## NOTAS A LA TERCERA PARTE

### FUERZA MAYOR

El derecho mexicano del trabajo mira hacia los principios de justicia social. La economía de la Nación debe asegurar el presente y el futuro de los hombres que le entregan su patrimonio, que es su energía de trabajo. Sería atacar a la justicia abandonar a las víctimas de los riesgos de la actividad económica. Por encima de las soluciones que puedan darse a la economía están las soluciones que reclaman los problemas de los trabajadores.

La fuerza mayor está comprendida como una de las causales que pueden ocasionar la suspensión temporal, y en un caso extremo la terminación de la relación laboral. Esto se desprende de la lectura de los artículos 427, fracción I y 434, fracción I de la Ley Federal del Trabajo:

“427. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

“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 suspensión de los trabajos;”

“434. Son 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 suspensión de los trabajos;”

El artículo 401, III, señala, además, que el contrato colectivo de trabajo termina “...en los casos del capítulo VIII de este título...” entre los que se encuentra la fuerza mayor.

Cabe señalar que los conflictos que se suscitan en base a las causales de suspensión temporal establecidas en el artículo 427, fracciones I, II y VI, así como las de terminación contenidas en el 434, fracciones I, III y V, se tramitan a través del procedimiento especial que se encuentra regulado en los artículos del 892 al 899.

Los procedimientos especiales son aquellos que tienen un trámite más rápido que los procedimientos ordinarios, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo. Se desahogan en una sola audiencia.

El artículo 895 de la Ley señala el modo en que debe llevarse al cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución: la Junta procurará avenir a las partes; de no ser posible lo anterior cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se señalará lugar, día y hora para ello, y concluida la recepción de las pruebas, la Junta oírán los alegatos y dictará resolución.

Debe quedar claramente establecido que tanto la suspensión temporal como la terminación de las relaciones de trabajo, por causa de fuerza mayor, están reguladas por la Ley tomando en consideración los intereses profesionales de la contratación colectiva, aun cuando el artículo 53 remite al 434 del propio ordenamiento.

## SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

“Se reserva esta designación, fuerza mayor, a los hechos de la naturaleza, a la que estamos expuestos todos, trabajadores y no, y que sí tienen el efecto de librar al patrón de responsabilidad. No se trata de riesgos propios del trabajo, sino de riesgos generales.

Sin embargo, cuando la fuerza mayor agrava los riesgos de la explotación a los que está expuesto el trabajo, la conclusión es diversa: el patrón es responsable del riesgo que se desencadena y en el que operan concomitantemente los riesgos de la explotación y los de la fuerza mayor. Caso típico, las tempestades en el trabajo del mar.”<sup>38</sup>

En relación con la Ley de 1931 Euquerio Guerrero <sup>39</sup> comentaba:

“El caso fortuito o la fuerza mayor también originan la terminación del contrato; pero la Ley, en su afán de conservar la fuente de trabajo y proteger a los obreros, estipula que si el patrón estaba asegurado al ocurrir algún siniestro, al cobrar el seguro quedará obligado a reponer el negocio en proporción al seguro cobrado y si no lo hace pagará a los trabajadores la indemnización correspondiente que es de tres meses de salario.”

Mario de la Cueva dice en torno a estos problemas que “la sociedad puede solicitar del hombre la entrega de su energía de trabajo, pero no puede exigirle nada que abata su existencia decorosa, y sí, en cambio, debe asegurarla, para que se alcancen los fines supremos de la existencia individual y social. De donde se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador. Sin duda, y la Ley nueva lo reconoce, en casos especiales, señalados limitativamente, podrá exigirse un sacrificio, pero únicamente en la medida y por el tiempo indispensable para ratificar el imperio de la justicia”.<sup>40</sup>

Con la Ley de 1970, el criterio ha cambiado respecto de la indemnización, en los casos de suspensión por fuerza mayor, principalmente en cuanto a su monto, ya que de la lectura del artículo 430 se desprende que el trabajador tiene derecho al importe hasta de un mes de salario:

“430. La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores,

<sup>38</sup> CASTORENA, J. Jesús. *Manual de derecho obrero*. Editorial Porrúa, S. A., México, 1971, p. 157.

<sup>39</sup> GUERRERO, Euquerio. *Manual de derecho del trabajo*. Editorial Porrúa, S. A., México, 1967, p. 274.

<sup>40</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.*, p. 121.

tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.”

La cuestión se torna más difícil en el siguiente precepto:

“431. El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.”

Es visible que este artículo fija un término bastante prolongado, “cada seis meses”. A este respecto es oportuno plantear esta pregunta: ¿Qué sucede con los derechos de los trabajadores si la Junta resuelve que aún subsisten las causas que originaron la suspensión?

Trueba Urbina opina que “Si antes de que se apruebe o desapruuebe por la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, el patrón la suspende, dicho acto se equipara a un despido injustificado, haciéndose acreedor a las sanciones correspondientes”.<sup>41</sup>

## LA JUBILACIÓN

Siendo la jubilación una institución de vital importancia en la actualidad no es comprensible que aún no se encuentre establecida en la legislación laboral mexicana. Sólo algunos destellos aparecen en el capítulo de trabajos especiales de los ferrocarrileros (artículo 249) y en los contratos colectivos de las empresas más poderosas del país como Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Teléfonos de México, etcétera. Ojalá muy pronto, gracias a lo inacabado del derecho del trabajo, podamos ver consagrado este beneficio para todos los trabajadores, sin discriminaciones indignas.

Asimismo, son contados los tratadistas mexicanos que abordan este tema, cuyas perspectivas se presentan con la belleza de un nuevo amanecer.

Si hemos de recordar, el derecho del trabajo establece los mínimos de los derechos sociales de los trabajadores. Por tanto corresponde a los sindicatos luchar con denuedo por que este beneficio se consagre en sus contratos colectivos y en los contratos ley, de donde habrán de pasar, quién lo duda, al texto de la Ley, como ha sucedido con otras tantas instituciones que hoy son orgullo del derecho del trabajo mexicano.

La finalidad esencial de la estabilidad es, ante todo, asegurar el presente y el futuro inmediato del trabajador, “para poder lanzar después su mirada hacia el mañana lejano, cuando la vejez o la adversidad impidan la prestación de los servicios”.

Cabe señalar que actualmente en México sólo a las empresas de reconocida solvencia económica se les puede forzar, mediante la contratación

<sup>41</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Op. cit.*, p. 195.

colectiva, a establecer dicha institución para beneficio de sus trabajadores, lo cual es comprensible desde el punto de vista económico.

La estabilidad es la certeza del presente y del futuro. Esta, que ha de ser la divisa de los sindicatos en su acción, también ha de ser, debe ser, motivo de preocupación de los tratadistas mexicanos, cuyo pensamiento puede empujar hacia la realización de esta meta que nada tiene de imposible, sobre todo ahora que la industria avanza a un ritmo acelerado.

Ha habido intentos débiles y remotos para establecer la jubilación como institución de beneficio de todos los trabajadores. Esto lo podemos ver en el texto original del artículo 123 de la Constitución, fracción XXIX y su posterior reforma.

“Artículo 123... (texto original) : Fracción XXIX. Se considerarán de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de 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 inculcar e inculcar la previsión popular.”<sup>42</sup>

Esta fracción reformada señala actualmente: “XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y de sus familiares.”

Pero esto es un apuntamiento de la seguridad social que no satisface las grandes necesidades de las masas trabajadoras. Por otra parte se habla en el precepto de los campesinos y de los trabajadores no asalariados; esto ahora parece un sueño. Pero la jubilación representa un beneficio mucho mayor, que habrá de ser fruto de un esfuerzo más grande y sostenido de los trabajadores organizados.

## PENSIONES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Por su parte la Ley del Seguro Social establece en el Título Segundo del seguro de los riesgos de trabajo (capítulo III); del seguro de enfermedades y maternidad (capítulo IV); los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (capítulo V); del seguro de guardería para hijos de asegurados (capítulo VI); de la continuación voluntaria en el régimen obligatorio (capítulo VII), y en el Título Tercero del régimen voluntario del Seguro Social.

En cada uno de esos capítulos la Ley señala las prestaciones en especie, las prestaciones en dinero, el incremento periódico de las pensiones, etcétera.

<sup>42</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Declaraciones de derecho sociales*. México, 1974. Eds. del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Tal vez el capítulo que más interese por ahora, dada la índole de la cuestión que nos ocupa, es el de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte. Este tema se aborda de los artículos 121 a 127. Sustancialmente dicen lo siguiente:

1. Se protege la invalidez, la vejez, la cesantía en edad avanzada y la muerte del asegurado o pensionado.

2. En cada uno de los riesgos amparados, el otorgamiento de las prestaciones requiere del cumplimiento de periodos de espera, es decir, semanas de cotización reconocidas por el IMSS.

3. Se consideran como semanas de cotización las que se encuentren amparadas por certificados de incapacidad.

4. Se suspende el pago de las pensiones de invalidez, de vejez o de cesantía en edad avanzada, durante el tiempo que el pensionado desempeñe un trabajo comprendido en el régimen del Seguro Social.

5. No se suspende la pensión si el pensionado ingresa a un trabajo sujeto al régimen obligatorio del Seguro Social y la suma de su pensión y su salario no es mayor al que percibía al pensionarse.

6. Si la suma de la pensión y el nuevo salario es mayor al salario último que tuvo el pensionado, la pensión se disminuye lo necesario para igualar a ese salario.

7. Si una persona tiene derecho a dos o más pensiones de las abordadas en este capítulo, por ser al mismo tiempo asegurado y beneficiario de otro u otros asegurados, la suma de la cuantía de las pensiones que se le otorguen no debe exceder del cien por ciento del salario promedio del grupo mayor, entre los que sirvieron de base para determinar la cuantía de las pensiones concedidas. En todo caso la disminución se hará en la pensión de mayor cuantía.

8. Si una persona tiene derecho a cualquiera de las pensiones tratadas en este capítulo y también a pensión proveniente del seguro de riesgos de trabajo, recibirá ambas sin que la suma de las cuantías exceda del cien por ciento del salario promedio del grupo mayor, de los que fueron la base para determinar la cuantía de las pensiones concedidas. Los ajustes que se hagan para no exceder del límite señalado no afectarán la pensión proveniente de riesgo de trabajo.

9. Excepcionalmente el IMSS podrá otorgar préstamos a cuenta de pensiones, cuando la situación económica del pensionado lo amerite y bajo la condición de que, considerando los descuentos, la cuantía de la pensión no se reduzca a una cantidad inferior a los mínimos establecidos por la Ley. El plazo de pago no excederá de un año.

10. Salvo lo dispuesto por convenio internacional, si un pensionado traslada su domicilio al extranjero se suspenderá su pensión mientras dure su ausencia. Si el pensionado demuestra que su residencia en el extranjero será de carácter permanente, a solicitud de él, el IMSS le entregará el importe de dos anualidades de su pensión, extinguiéndose por ese pago todos los derechos provenientes del seguro.

El artículo 137 y siguientes establecen el llamado seguro de vejez:

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

“I. Pensión;

“II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título;

“III. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo; y

“IV. Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección séptima de este capítulo.”

“138. Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales.”

“139. El derecho al disfrute de la pensión de vejez comenzará a partir del día en que el asegurado cumpla con los requisitos establecidos en el artículo anterior.”

“140. El asegurado puede diferir, sin necesidad de avisar al Instituto, el disfrute de la pensión de vejez, por todo el tiempo que continúe trabajando con posterioridad al cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 138 de esta ley.”

“141. El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos del artículo 138 de esta ley.”

“Artículo 142. Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección tendrán derecho a disfrutar de la pensión de vejez en la cuantía señalada en la sección octava de este capítulo.”

El seguro de cesantía en edad avanzada está regulado en los artículos 143 a 148 inclusive, de la propia Ley del Seguro Social:

“Art. 143. Para los efectos de esta ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad.”

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

“I. Pensión;

“II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título;

“III. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo; y

“IV. Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección séptima de este capítulo.”

“Art. 145. Para gozar de las prestaciones del seguro de cesantía en edad avanzada se requiere que el asegurado;

“I. Tenga reconocido en el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales;

“II. Haya cumplido sesenta años de edad; y

“III. Quede privado de trabajo remunerado.”

“Art. 146. El derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en el artículo anterior, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y haya sido dado de baja del régimen del seguro obligatorio.”

“Art. 147. Los asegurados que reúnan las condiciones establecidas en la presente sección tendrán derecho a disfrutar de una pensión cuya cuantía se señala en la sección octava de este capítulo.”

“Art. 148. El otorgamiento de la pensión por cesantía en edad avanzada excluye la posibilidad de conceder posteriormente pensiones de invalidez o de vejez, a menos que el pensionado reingrese al régimen obligatorio del seguro social, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en la fracción IV del artículo 183.”

El artículo 149 de la Ley que nos ocupa establece el seguro por muerte:

“Art. 149. Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo, las siguientes prestaciones:

“I. Pensión de viudez;

“II. Pensión de orfandad;

“III. Pensión a ascendientes.

“IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule; y

“V. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.”

## SERVIDORES PÚBLICOS

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

“Artículo 123, B, XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

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

Como puede verse, este derecho de rango constitucional consignado en el apartado B del artículo 123 de la Ley Suprema parte desde 1960, fecha en que el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado pasó a formar parte de la Carta Magna.

Se ocupa de su regulación la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.



## SOLUCIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Néstor de Buen Lozano <sup>43</sup> señala: “La jubilación, entendida como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan una determinada edad, no está contemplada expresamente en la Ley. Su reconocimiento se encuentra, por regla general, en la contratación colectiva y especialmente sólo en empresas de sólida condición económica (*v. gr.* empresas del Estado: Comisión Federal de Electricidad, Ferrocarriles Nacionales de México, Instituto Mexicano del Seguro Social, etcétera). Suele funcionar complementando las prestaciones derivadas de la seguridad social, de tal manera que los trabajadores que obtengan las pensiones de cesantía en edad avanzada o por vejez integren su ingreso con una prestación adicional a cargo de la empresa o a cargo, eventualmente, de un plan de pensiones de aportación mixta...

“Uno de los problemas que deriva de la jubilación consiste en determinar si ésta debe ser obligatoria para ambos sujetos de la relación laboral o sólo para el patrón. En el régimen de jubilaciones y pensiones que forma parte del contrato colectivo de trabajo vigente en el Instituto Mexicano del Seguro Social (bienio 1973-1975) el artículo 2o. señala: ‘...comprende obligatoriamente a todos los trabajadores de base y de confianza del Instituto’, lo que implica que si un trabajador llega a la edad límite de sesenta años y tiene, por lo menos, diez años de antigüedad, quedará automáticamente jubilado si bien podría diferir el ejercicio ‘de su derecho’ hasta los sesenta y cinco años como máximo (artículo 6).

“No parece que la fórmula seguida en el ‘régimen contractual’ vigente en el Instituto Mexicano del Seguro Social pueda ser considerada violatoria de algún derecho a la estabilidad en el empleo. La exigencia de una edad avanzada permite presumir la inhabilidad prevista en el artículo 53-IV, que en vez de dar lugar a una terminación sin responsabilidad patronal coloca al trabajador en la posición de retiro con un ingreso de, por lo menos, el cincuenta por ciento de su salario integral. En esa virtud el trabajador jubilado del Seguro Social adquiere una posición de privilegio con respecto a quienes, colocados en la condición de inhabilidad, carecen de derecho alguno e inclusive con respecto a los pensionados con el régimen ordinario del Seguro Social.

“La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto ya un caso, que constituye por lo tanto sólo un antecedente, sustentando la tesis de que “aún cuando la jubilación es una prestación extralegal que las partes patronal y obrera convienen voluntariamente en establecer en los respectivos contratos colectivos de trabajo, frente al derecho que asiste a los trabajadores a recibirla, una vez satisfechos los requisitos necesarios existe igualmente el derecho del patrón a jubilarlos, pues es evidente que no puede obligar a éste

<sup>43</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomo II. Editorial Porrúa, S. A., México, 1979, pp. 123, 124, 125 y 126.

a que mantenga subsistente la relación laboral de un trabajador al que pueda jubilar de acuerdo con la contratación colectiva.” (Amparo directo 1283/73/1a., Lucía Labardini de Giordano, 4a. Sala, resuelto el 3 de agosto de 1973).

“Cuando las empresas no tengan establecido un régimen contractual de jubilaciones no podrán obligar a los trabajadores a obtener la pensión de vejez que otorga el régimen del Seguro Social.”

Continúa Néstor de Buen Lozano:<sup>44</sup> “Otro problema, inclusive de mayor trascendencia, deriva de si debe considerarse o no a la jubilación como una causa de terminación de la relación laboral. A este propósito la Corte ha dicho lo siguiente:

‘En supuestos de jubilación, no es en función del concepto ‘salario’ que debe entenderse extinguida o vigente la relación de trabajo, ni tampoco la circunstancia de que se deje de prestar el servicio al patrono deja insubsistente la calidad de trabajador, pues la condición de jubilación no se opone al concepto en el cual la Ley define a aquél, pues se reduce tan sólo al hecho de admitir una nueva categoría, la de trabajador jubilado. En otras palabras, en un sentido estricto, todo jubilado continúa vinculado al contrato de trabajo mientras disfrute de las prevenciones y prestaciones que dicho contrato establece y la pensión jubilatoria en forma alguna puede estimarse como una pensión alimenticia, pues ni su origen, ni su aplicación, ni sus objetivos son idénticos, sino absolutamente distintos, aparte de que se considera, hoy en día, que el derecho a la jubilación es una prolongación de los efectos de toda contratación en la cual se ha establecido y constituye uno de los principios normativos de mayor fuerza en las relaciones de patronos y trabajadores’. (Amparo directo 6524/1963. Juan Elidé Reyes de Lara. Abril 23 de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Angel Carvajal).

“No nos parece mal este criterio, ya que en múltiples ocasiones puede subsistir la relación de trabajo sin que exista obligación de trabajar y sí la de pagar el salario, *v. gr.* en las licencias con sueldo, incapacidad por maternidad (artículo 170, V), e incapacidad por riesgo profesional, salvo que se sustituye la obligación por el Seguro Social (artículo 491).”

Sin embargo, la Corte ha modificado el criterio y señala que la jubilación es motivo de terminación de la relación laboral:

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, EN CASO DE JUBILACIÓN.—Al realizarse la jubilación de un trabajador, se opera una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, ya que por una parte el trabajador jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa, y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a sus servicios prestados, y si bien es cierto que el trabajador goza de una pensión por jubilación otorgada por la empresa, también lo es que el artículo 162, fracción VI de la Ley de la materia, establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios,

<sup>44</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. cit.*, pp. 125.

independientemente de cualquiera otra prestación que les corresponda.' Amparo directo 2146/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 25 de marzo de 1976, 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera."

Es común que los trabajadores lleguen a la vejez sin elementos para mantener a su familia y para sostenerse a sí mismos. El ahorro es imposible para prevenir los días en que la senectud y la incapacidad física lleguen a sus puertas. El ritmo inflacionario acentúa cada día más la miseria de las grandes capas de la población trabajadora. Sin embargo, el sistema económico actual debe ver con atención y responsabilidad este problema. Los trabajadores tienen derecho a esperar que la sociedad les asegure un presente y una mañana decorosos.