



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN

**JUBILACIÓN, SU PROBLEMÁTICA EN MATERIA FERROCARRILERA, LA NECESIDAD
DE SU LEGISLACIÓN Y SU ENTORNO PSICOLÓGICO**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

GUSTAVO PÉREZ JIMÉNEZ

Asesor: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA

AGOSTO 2010



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A MI FAMILIA.

A MARY POR SU APOYO INCONDICIONAL. MI AMOR Y RESPETO.

**A MIS MAESTROS DE LA VIDA, COMO TESTIMONIO DE GRATITUD AL TIEMPO
QUE SE SIRVIERON DEDICAR PARA MI FORMACIÓN.**

AL LICENCIADO IGNACIO GARRIDO VILLA POR SU APOYO Y SOLIDARIDAD.

**A LA UNIVERDIDAD NACIONAL AUTONÓMA DE MÉXICO, FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES ACATLÁN, MI ESCUELA.**

**JUBILACIÓN, SU PROBLEMÁTICA EN MATERIA FERROCARRILERA, LA
NECESIDAD DE SU LEGISLACIÓN Y SU ENTORNO PSICOLÓGICO.**

**CAPÍTULO I.
LA JUBILACIÓN.**

Í N D I C E

	PÁG.
1.1. ANTECEDENTES.	3
1.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	9
1.3. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO FERROCARRILERO.	11
1.4. LOS DIVERSOS CONTRATOS COLECTIVOS VIGENTES EN LA EMPRESA FERROCARRILERA.	22

**CAPÍTULO II.
REQUISITOS PARA OBTENER EL BENEFICIO DE LA JUBILACIÓN.**

2.1. LA JUBILACIÓN EN MATERIA FERROCARRILERA.	26
2.2. REQUISITOS CONTRACTUALES PARA OBTENER LA JUBILACIÓN. 230	
2.3. LA INCAPACIDAD LABORAL COMO CAUSA DE JUBILACIÓN.	56
2.4. PROBLEMÁTICA EN LA INTERPRETACIÓN DE LOS REQUISITOS CONTRACTUALES POR PARTE DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.	66

**CAPÍTULO III.
POLÍTICAS DE JUBILACIÓN Y DERECHO COMPARADO.**

3.1. POLÍTICAS DE JUBILACIÓN PARA EL PERSONAL DE ESCALAFÓN.	81
3.2. NORMAS DE JUBILACIÓN PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA.	86
3.3. TOPES JUBILATORIOS PARA EMPLEADOS DE CONFIANZA Y DE ESCALAFÓN EN LA EMPRESA FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO.	96

3.4.	CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE JUBILACIÓN PARA EMPLEADOS DE ESCALAFÓN Y DE CONFIANZA.	98
3.5.	SISTEMA DE JUBILACIÓN EN ARGENTINA, ESPAÑA Y CHILE A LA LUZ DEL DERECHO COMPARADO.	115

**CAPÍTULO IV.
LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

4.1.	CONCEPTO.	127
4.2.	CLASIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS.	131
4.3.	DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.	144
4.4.	VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.	146
4.5.	CARGA DE LA PRUEBA.	147

CAPÍTULO V.

5.1.	EFFECTOS PSICOLÓGICOS EN EL PERSONAL JUBILADO	151
------	---	-----

CAPÍTULO VI.

6.1.	CONCLUSIONES.	163
------	---------------	-----

CAPÍTULO I. LA JUBILACIÓN.

1.1. ANTECEDENTES.

El cuanto al beneficio de la jubilación no se puede definir de manera determinante un origen preciso. Lo cierto es que encontramos antecedentes en diversas partes del mundo. En este sentido, en su libro de la vejez, la escritora francesa Simone de Beauvoir a fojas 218 señala:

“En Inglaterra se habían desarrollado las mutuales. En la segunda mitad del siglo XVIII, la corriente sentimental que influyó en todo el pensamiento europeo hizo que la opinión se conmoviera ante la miseria. Se comprendió que la responsabilidad de ésta incumbía a la sociedad y no al propio indigente. La ley de 1782 dio a las parroquias la facultad de agruparse en uniones para percibir y emplear el impuesto a los pobres. El estado parecía reconocer que todo hombre tiene derecho a la existencia. Es lo que afirmaron en 1785 los magistrados reunidos en Speehamland: si un hombre no puede ganarse la vida trabajando, la sociedad debe garantizar su subsistencia. La asistencia pública fue reformada en ese sentido, y la miseria de los inválidos, de los ancianos, se atenuó un poco. Además, se multiplicaron las coaliciones obreras para luchar contra los patrones, pero también para asegurarse mutuamente contra el desempleo y la enfermedad”.¹

En efecto; en la sociedad antigua, compuesta esencialmente de campesinos y artesanos, había una exacta coincidencia entre la profesión y la existencia; el trabajador vivía en el lugar de trabajo; las tareas productivas y las tareas domésticas se confundían: En los artesanos altamente calificados, la capacidad aumentaba con la experiencia y por lo tanto con los años. En los oficios donde esa capacidad declinaba con la edad, existía dentro del sistema de explotación de una

¹ DE BEAUVOIR Simone, La Vejez, Hermes, México, 1997, pp. 218.

división del trabajo que permitía adaptar las tareas a las posibilidades de cada uno. Cuando llega a la incapacidad total, el viejo vivía con su familia, que le garantizaba la subsistencia. Como se ha visto, su suerte no siempre era envidiable. Pero la colectividad no tenía que preocuparse por él.

De igual manera, me parece acertada la definición que del concepto de jubilación nos proporciona el Licenciado Oscar Gabriel Ramos Álvarez, quien nos dice en su obra Trabajo y Seguridad Social:

“Jubilados. Jubilación es una creación legislativa en las leyes de seguridad social de los servidores públicos federales (civiles o militares) o locales (civiles o de los cuerpos de seguridad pública), y una creación de la contratación colectiva, en el régimen general.

Esto no es obstáculo para que quienes llenen los requisitos jubilatorios contractuales –generalmente 30 años de servicios prestados al mismo patrón, se entiende, o 25 en algunos relativos a mujeres, o trabajadores que simultáneamente han cumplido sesenta años de edad (en otros casos 55) -, pueden encuadrar su situación dentro del ramo del seguro de vejez (65 años de edad y 500 cotizaciones semanales al régimen, en ciertos casos con sólo 60 años de edad), para obtener una pensión por vejez o cesantía en edad avanzada, a veces concomitantemente con su cuota de jubilación, otras en sustitución de ésta o coordinadas, según se pacte en el contrato colectivo.” La jubilación legal, en cambio, para los trabajadores civiles de la federación o del gobierno del Distrito Federal, es por 30 años de servicios prestados a una o más dependencias o unidades burocráticas. Para los militares, se trata de una “situación de retiro” por lo cual reciben un “haber de retiro”, entre otras causas por haber llegado a la edad límite, variedad desde 45 años para individuos de tropa, hasta de 65 para los generales de división.”²

Hoy el obrero vive en un lugar y trabaja en otro, a título puramente individual. La familia es ajena a sus actividades productivas. Se reduce a una o dos parejas de adultos, cargados de niños todavía incapaces de ganarse la vida; con tan magros recursos, es imposible mantener a los pobres viejos. Sin embargo,

² RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, Trabajo y Seguridad Social, Primera Reimpresión, Trillas, México, 1997, pp,157-158.

el trabajador está condenado a la inactividad mucho antes que en el pasado; la tarea en que se ha especializado sigue siendo la misma durante toda su vida y no se adapta a las posibilidades de todas las edades.

En relación con el beneficio de la jubilación me parece adecuado lo señalado por el maestro Néstor de Buen L. en su obra titulada Derecho del Trabajo, el cual establece:

La jubilación, entendida como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un período de servicios alcanza una determinada edad, no está contemplada expresamente en la ley. Su reconocimiento se encuentra por regla general, en la contratación colectiva y especialmente solo en empresas de sólida condición económica (v.gr., empresas del Estado: Comisión Federal de Electricidad, Ferrocarriles Nacionales de México, Instituto Mexicano del Seguro Social, etc...) 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 integran su ingreso con una prestación adicional a cargo de la empresa o a cargo, eventualmente, de un plan de pensiones de aportación mixta. En realidad su origen, como señala Mario L. Deveali, se encuentra en los países europeos que mediante ella amparaban en forma exclusiva a los empleados públicos (En Enciclopedia Jurídica Omeba, t. XVII, vol. 2 “jubilaciones”, p. 57). Después fue extendiéndose a la industria mediante el establecimiento de cajas de jubilación que en algunos países, v. gr., Argentina (Deveali, p. 58), se transformaron después en sistemas nacionales de previsión.

Uno de los problemas que derivan 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 art. 2º señala que “...comprende obligatoriamente a todos los trabajadores de base y de confianza del Instituto”, lo que implica 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 (art. 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 de estabilidad en el empleo. La exigencia de una edad avanzada permite presumir la inhabilidad prevista en el art. 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.³

Ya lo he dicho: a fines del siglo XIX el viejo trabajador despedido de su empleo quedaba dramáticamente abandonado a sí mismo. Las colectividades se vieron obligadas a ocuparse del problema. Lo hicieron no sin resistencias. A mayor abundamiento, me permito apuntar en la especie, lo señalado por el Maestro Euquerio Guerrero quien en su obra precisa de manera clara el origen del beneficio de la jubilación al señalar:

En la Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos se dejó asentado que: “El trabajo es un derecho y un deber social...; ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar.”

Creemos que también es interesante, a este respecto, mencionar el contenido del artículo 23, punto 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, según la cual:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”⁴

Ahora bien, en México podemos afirmar que el beneficio de la jubilación se otorgó por las compañías extranjeras que vinieron a explotar la industria minera, petrolera, ferrocarrilera, eléctrica, etc. En efecto, a México llegaron capitales extranjeros, particularmente ingleses, franceses, y en ese tiempo en menor cuantía capital americano. Se instalaron en el país con el objeto de explotar la industria minera y petrolera fundamentalmente, dando como consecuencia el

³ BUEN L. Néstor de, *Derecho del Trabajo*, Tomo Segundo, Primera Edición, Porrúa, México, 1976, pp, 123-124.

⁴ GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Decimoséptima Edición, Porrúa, México, 1990, 111, p.

desarrollo de estas actividades la necesidad de construir vías de comunicación que les permitiera el transporte de la materia prima que obtenían.

Si tomamos en consideración, que casi la totalidad de la materia prima que obtenía era enviada al extranjero, ello trajo como consecuencia que a la par de la industria extractiva se desarrollaran las de las comunicaciones. Así fue como los mismos capitales extranjeros invirtieron en la construcción de un sistema ferroviario, conectado desde luego a los puntos estratégicos por ellos señalados. Así tenemos, que particularmente en el gobierno del General Porfirio Díaz se iniciara la construcción del Ferrocarril México-Veracruz. Construcción que se llevó a cabo en su primera ruta y que consistía en pasar por la ciudad de Orizaba y Córdoba, Ver., posteriormente se abrió la ruta México-Veracruz vía Jalapa, lo que permitía conectar los puntos estratégicos y estar en condiciones de enviar su mercancía al puerto de Veracruz a fin de fletar los barcos que les permitieran el envío a los mercados particularmente europeos.

Posteriormente, se fueron creando varias compañías ferrocarrileras que permitieran dos factores; el primero el movimiento de las mercancías vía terrestre por ferrocarril y la otra que les permitiera la ampliación de la red ferroviaria a puntos clave como los puertos marítimos de Tampico, Lázaro Cárdenas, Manzanillo, Puerto Madero, etc.

Desde luego, es de suponer que en primera instancia la construcción de nuevas líneas de ferrocarril fue supervisada en su totalidad por personal extranjero, que las propias compañías repatriaban de su país de origen para ese efecto. Lo mismo sucedía con la parte operativa de los ferrocarriles, todos los puestos claves como el movimiento de trenes lo realizaban trabajadores extranjeros, así teníamos que tanto maquinistas, conductores de tren y garroteros eran en primera instancia de origen inglés.

Lo mismo sucedía con los Jefes de Estación, Despachadores de Trenes, Telegrafistas, Superintendentes de División, todos ellos eran en de origen extranjeros. A medida que la industria ferrocarrilera avanzaba, se diversificaba por todo el país, se requería de abundante mano de obra. Es así como dado el impresionante crecimiento que sufre la industria ferrocarrilera durante el gobierno del Presidente Porfirio Díaz y posteriormente durante los diversos Presidentes que han gobernado este país. Fue necesaria la creación de empresas, así surgieron El Ferrocarril Sonora-Baja California, S. A de C. V., Ferrocarril Chihuahua al Pacífico; Ferrocarril Sierra Tarahumara, Ferrocarril Mexicano, S. A. de C. V.; Ferrocarriles Unidos del Sureste, S. A. de C. V. Es importante destacar que la creación de las empresas ferrocarrileras, trajo como consecuencia la obligación legal de regular las prestaciones de carácter económico y social de las que iban a disfrutar sus trabajadores. Si tomamos en cuenta que las prestaciones otorgadas por las compañías ferrocarrileras a su personal de origen tenían que otorgarse al personal mexicano, que dicho sea de paso, poco a poco se fue apropiando de los puestos

claves, particularmente en lo referente a los puestos de operación y manejo de trenes. Esto trajo como consecuencia que cada vez más se viera a personal mexicano en puestos de maquinistas, conductores, garroteros, fogoneros, despachadores de trenes, jefes de estación, telegrafistas, superintendentes. Resultado de la incorporación del basto personal mexicano en las empresas ferrocarrileras, estas se vieron obligadas a regular las relaciones de trabajo en diversas disposiciones que a la postre terminaron en Contratos Colectivos de Trabajo que regularon una serie de prestaciones y beneficios a favor de los trabajadores, destacándose de manera importante el beneficio a la jubilación. Beneficio que se otorgaba al reunir una serie de requisitos tanto de antigüedad como de edad, podían tomarse en su conjunto o de manera individual. Atento a ello, las diversas compañías ferrocarrileras que integraban el sistema ferroviario, a través de los sindicatos titulares del pacto colectivo celebraron convenios a fin de consignar la forma, requisitos y monto de la pensión jubilatoria.

1.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es de explorado derecho que en nuestra legislación laboral no se contempla el derecho de la jubilación. En efecto, si partimos del principio de que históricamente el beneficio de la jubilatoria y su consecuencia la fijación de su monto, se han considerado prestaciones de carácter extralegal, que se reduce única y exclusivamente a la voluntad unilateral del patrón de conceder ese beneficio, por lo tanto la ley no lo obliga. Es justamente parte del contenido de este trabajo de tesis, el verificar si es o no oportuno que se legisle a favor de que se

contemple el beneficio de la jubilación en la Ley Federal del Trabajo, como una obligación de los patrones. Desde el punto de vista personal el de la voz, considero que la situación económica del País no lo permite. Los patrones pagan al Instituto Mexicano del Seguro Social, altas cuotas destinadas a cubrir entre otros las prestaciones seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y la muerte, orfandad, viudez. Aquí viene al tema lo sostenido por el maestro Euquerio Guerrero al precisar en su obra lo siguiente:

**DEL SEGURO DE ENFERMEDADES NO PROFESIONALES Y DEL SEGURO DE
INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTÍA Y MUERTE**

Aunque en algunos de los contratos colectivos de trabajo existentes en el país ya se habían incluido cláusulas que concedían alguna protección en los casos de enfermedades naturales de los trabajadores, constituyó una verdadera innovación que la Ley del Seguro Social de 1943 incluyera, como era natural que lo hiciera, por otra parte, este tipo de Seguro que tuvo la ventaja de considerar no solamente al trabajador sino a sus familiares más allegados, como adelante lo explicamos.

Todo trabajador inscrito en el Seguro tiene derecho, en caso de padecer una enfermedad no profesional, a que se le proporcione asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria durante un periodo de 52 semanas por la misma enfermedad. Esto debe entenderse en el sentido de que si el trabajador padece varias enfermedades, pero ninguna de ellas lo incapacita por 52 semanas o más, en cada caso tendrá derecho a las prestaciones que analizamos y nunca se sumarán los reposos a menos que se deriven del mismo padecimiento. Además, se pagará al trabajador un subsidio en dinero que se fija en la tabla contenida en el artículo 106 de la Ley vigente, que equivale a un poco más del 50% del salario del trabajador.”⁵

Seguros de pensión por vejez, invalidez y cesantía en edad avanzada y muerte, los cuales, aunque sea un paliativo ayudan a los trabajadores y a sus familiares a sobre llevar las cargas económicas de la edad adulta. Además, es de todo conocido que el sistema de pensiones se encuentra quebrado en este País. Particularmente todo lo que tiene que ver con los gobiernos federales, estatales y

⁵ GUERRERO, Euquerio, op cit, p, 589.

municipales, donde se han otorgado pensiones jubilatorias tomando en cuenta todo tipo de criterios menos el financiero. Sistema de pensiones que requiere con urgencia una revisión de fondo y que haga a los trabajadores de las diversas instancias de gobierno más participativos en el aumento de las cuotas destinadas a la jubilación para que permitan la viabilidad del sistema de pensiones. Es por ello que debe seguirse considerando como una prestación de índole estrictamente extralegal el beneficio de la jubilación. Con posterioridad y si la situación económica del país lo permite llevarse el tema a la discusión en toda la sociedad y de ser viable se legisle sobre este beneficio. De lo contrario implicaría imponer al patrón cargas económicas que pondrían en predicamento la fuente de trabajo, y más aún desalentarían el arribo de capitales productivos al país y el cierre de muchas fuentes de trabajo.

1.3. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO FERROCARRILERO.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 define de la siguiente manera el Contrato Colectivo de Trabajo:

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

Partiendo de la base de que las prestaciones que regula el contrato colectivo de trabajo revisten una naturaleza autónoma, es decir, las prestaciones que en los mismos se contemplan son siempre superiores a las contempladas en

la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto no podrá pactarse en un contrato colectivo el otorgamiento de prestaciones inferiores a las señaladas en la ley de la materia. En torno al contrato colectivo de trabajo ferrocarrilero viene al tema lo manifestado por el maestro Mario de la Cueva en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, quien nos comenta:

“Los trabajadores ferrocarrileros, al igual que los de otros muchos gremios, mineros, petroleros, electricistas, alijadores y estibadores, textiles para mencionar solamente algunos, deben a ellos mismos y el pueblo de México, una historia de organizaciones sindicales, de sus luchas, de sus derrotas y de sus victorias, a fin de que pueda aquilatarse lo que cada uno de ellos, y de verdad es mucho, aportó al progreso de la clase trabajadora y al mejoramiento del derecho del trabajo.

El capítulo de la Ley de 1931, y el nuevo conservó la misma característica, se componía de pocas normas, en contraste con la reglamentación, relativamente prolífica, para el trabajo de los buques: algunas de esas disposiciones, aún desaliñadas en su presentación, una mejor defensa del principio de la estabilidad en el trabajo y el reconocimiento de los derechos de ascenso y escalafón, constituyeron una aportación sumamente valiosa, que fue recogida en la Ley nueva...”⁶

Actualmente, nadie duda de la importancia que tuvo y tienen para el desarrollo económico del país los ferrocarriles, con la excepción, desde mi particular punto de vista, que administrada la empresa por la iniciativa privada se obtienen mejores resultados en todos los ámbitos empresariales.

En el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo se señala lo siguiente:

“Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.”

⁶ CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Décimoquinta Edición, Porrúa, México, 1998, p, 493.

Es importante destacar la obligación de depositar el contrato colectivo de trabajo ante la autoridad laboral. En materia ferrocarrilera, actualmente el depósito del pacto colectivo aprobado en la revisión contractual entre la empresa y el sindicato, se realiza en lo que se conoce como Departamento de Análisis y Registros de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, departamento que le tiene ya asignado un número determinado de expediente. Dada la gran cantidad de documentos depositados ante la Junta Federal, a la fecha en el expediente CC- 2-RM- XVIII TOMOS DEL 1 AL 18. Como se puede apreciar a la fecha existen 16 tomos, algunos muy voluminosos, sin contar con los anexos, que generalmente son los ejemplares de los contratos colectivos de trabajo. Viene oportuno en relación al tema del contrato colectivo de trabajo lo manifestado por el maestro de la Cueva la señalar en su obra:

Esta extensión del contrato colectivo mexicano a todos los trabajadores de la empresa, que se justifica en virtud del principio de la igualdad de condiciones de presentación del servicio dentro de la negociación, le coloca en situación especial. Nuestro contrato colectivo no es una fuente formal del derecho en los términos de la ley, la jurisprudencia o la costumbre, pues no tiene el carácter de generalidad de estas fuentes. Pero sí es una fuente de derecho dentro de la empresa, lo que indica que juega un papel análogo al que desempeñan las prácticas de empresa...”⁷

En este rubro, históricamente la empresa ha tenido un grave problema, en virtud, que desde el temblor del 19 de septiembre de 1985, gran parte de la documentación contractual depositada entre la empresa y el sindicato se perdieron y su recuperación ha resultado en suma difícil, trayendo como consecuencia que las documentales ofrecidas por las partes en un proceso litigioso no se lleguen a

⁷ CUEVA, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Cuarta Edición*, Porrúa, México, 1959, p, 383.

perfeccionar. Si tomamos en consideración que por disposición legal y por jurisprudencia firme, que en contradicción de tesis ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que le corresponde al patrón la carga de la prueba, independientemente del tiempo transcurrido. Así las cosas, en la reclamación del beneficio de la pensión jubilatoria, si un trabajador dejó de prestar servicios desde el año de 1980, y ejercita acción en contra del patrón, en este caso Ferrocarriles Nacionales de México en el mes de mayo del dos mil diez, le corresponde acreditar al patrón que no reúne los requisitos para que se le otorgue el beneficio demandado, así como categoría, puesto, salario, y que tipo de prestaciones integraban su salario. Exactamente lo mismo sucede cuando la reclamación consiste en el ajuste a la pensión jubilatoria que le fue asignada. Si el actor ejercita acción en contra de la empresa, argumentando que el monto de la pensión jubilatoria que se le asignó no es la que por disposición contractual le corresponde. En este caso la empresa tendrá que acreditar, no obstante hayan transcurrido 30 años o más que la pensión que se le asignó es la que le correspondió conforme a la normatividad vigente en la fecha en que se le otorgó el beneficio de la jubilación. De lo anteriormente expuesto, deriva la necesidad de contar con toda la documentación contractual depositada en el Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a fin de que cuando la empresa ofrezca copias simples fotostáticas de las disposiciones contractuales en la que fundamenta las excepciones y defensas hechas valer, éstas se cotejen y

compulsen con sus originales y se acrediten en consecuencia las excepciones planteadas.

Señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 391.

- Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:**
- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;**
 - II.- Las empresas y establecimientos que abarquen;**
 - III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;**
 - IV.- Las jornadas de trabajo;**
 - V.- Los días de descanso y las vacaciones;**
 - VI.- El monto de los salarios;**
 - VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;**
 - VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;**
 - IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,**
 - X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.**

Es de precisar, que generalmente los contratos colectivos de trabajo, otorgan a los trabajadores prestaciones superiores a la ley. Así por ejemplo, tenemos que en materia ferrocarrilera en lo concerniente a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso, materia de capacitación y adiestramiento entre otras, los montos señalados eran superiores. Así las vacaciones se pagaban a 30 días de salario tabulado, diez descansadas y veinte días más pagados. La prima vacacional se cubría a razón de un 30 por ciento. El Aguinaldo se pagaba a 40 días de salario nominal o tabulado. En tratándose de capacitación y adiestramiento, además de cubrirles sus días a salario nominal, se les otorgaban estímulos en lo económico a quien tomara cursos de capacitación. De igual manera se premiaba la asistencia y la puntualidad otorgándoseles el equivalente a 36 días de salario nominal o tabulado a los trabajadores puntuales.

En su artículo 392 la Ley Federal del Trabajo a la letra dice:

Artículo 392. En los contratos colectivos de trabajo podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Ferrocarriles Nacionales de México, dio cabal cumplimiento a esta disposición contractual. A tal grado que existía en la empresa la Gerencia de Relaciones Laborales, con jurisdicción a nivel nacional y su gerente era el encargado de revisar el contrato colectivo con la comisión designada por el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. La Gerencia de Relaciones Laborales, discutía y aprobaba todas las comisiones que se formaban entre empresa y sindicato para la revisión de puntos particulares que tenía que ver de una forma directa o indirecta con los convenios celebrados y las obligaciones en ellos contraídos por la empresa. Así las cosas, a lo largo de la relación laboral se establecieron un gran número de comisiones, con la finalidad de dar cumplimiento a los compromisos contraídos en las revisiones contractuales. Por lo tanto vimos a lo largo de la vigencia de las relaciones de trabajo comisiones encargadas de regular lo relacionado a las nuevas categorías laborales que se formaban; comisiones que se encargaron del equipamiento de los centros deportivos con los que contaba la empresa a nivel nacional a fin de fomentar entre sus trabajadores y sus familiares el deporte, la recreación, la educación entre la familia ferrocarrilera. De igual manera se crearon comisiones para establecer los centros de capacitación para el trabajador ferrocarrilero y sus familiares. Actividad de suma importancia, toda vez que en los centros de capacitación ubicados en

diversas entidades del país, como lo eran las ciudades de México, Guadalajara, Monterrey, Matías Romero, Oaxaca, Veracruz, Mérida, Mexicali, Hermosillo, Guaymas, Mazatlán, San Luis Potosí, Torreón, Querétaro, Acámbaro, Gto., sólo por señalar algunas de ellas, se impartía capacitación continúa a los trabajadores en todas las actividades desarrolladas en la empresa. Capacitación que como ya se dijo, no le costaba un cinco a los trabajadores, por el contrario si se capacitaban, amén de su salario, se les otorgaba un estímulo consistente en 36 días de salario nominal o tabulado.

Pero el beneficio no paraba ahí. El contrato colectivo de trabajo contempló durante muchos años en su cláusula de ingreso, el requisito exclusivo de que para ingresar a laborar a la empresa era prioritario, necesario ser hijo o familiar en forma directa de los trabajadores. Esto permitió que la mayoría del personal que ingresaba contara con 16 años de edad, ya que el pacto colectivo así lo contemplaba. Pero más aún permitía que aún siendo menores de edad, los familiares de los trabajadores acudieran a los centros de capacitación a recibir una gran gama de conocimientos. Así se daban cursos para quienes aspiraban a ocupar un puesto administrativo de secretaria, taquígrafo, mensajero, telegrafista, mecánico, tornero, carpintero, etc.

Esto tuvo un impacto favorable en muchas comunidades ferrocarrilera enclavadas a todo lo largo del país. Lo que se vio reflejado en el hecho de que mucha gente sin tener en ocasiones terminada la educación primaria, tuvo la

oportunidad de aprender un oficio, profesión o técnica que le permitió a la postre salir adelante en su vida personal. Pero lo más importante, a la inmensa mayoría le permito acceder en lo futuro a obtener el beneficio de la jubilación y toda la asistencia de seguridad social que este beneficio lleva aparejado. Beneficio al que más adelante me referiré de manera más detallada.

El artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice:

Artículo 401. El contrato colectivo de trabajo termina:
I.- Por mutuo consentimiento;
II.- Por terminación de la obra; y
III.- En el caso del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

En relación a este artículo, cabe hacer notar que desde el año de 1989 Ferrocarriles Nacionales de México, inició un proceso de racionalización de los recursos humanos, siendo así que el primer departamento que fue racionalizado atendiendo a la incosteabilidad del mismo fue el departamento de Express. Este departamento nunca generó un cinco de utilidad y sin embargo eran altísimas las cantidades que se tenían que cubrir, ya no digamos en sueldos y gastos de operación, sino en las múltiples reclamaciones de los usuarios, pues resultaba muy común que por ejemplo un usuario enviaba diez cajas de mango, llegaban a su destino 6 y todas ellas con menos de la cantidad que se embarcaba. Lo mismo sucedía con el que enviaba un menaje de casa, cuando llegaba su mudanza la recibía casi destrozada. Todo esto generó que la empresa nunca trabajara en este y otros muchos rubros con números negros. Pero en los meses de junio y julio de 1992, se lanzó una convocatoria a nivel nacional de programa de retiro voluntario,

en la que se señalaban las bases y requisitos a cumplir, para que el personal tanto de base como de confianza que reuniera los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación aceptara esta prestación. En tanto, el personal, tanto de confianza como de escalafón que no reuniera los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación fuera indemnizado con cuatro meses de salario integrado, 30 días por año de salario integrado, pagada su prima de antigüedad a razón de 12 días por año en relación a los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

No obstante que con la convocatoria de retiro voluntario de los meses de junio y julio de 1992, misma que se prorrogó hasta el 15 de agosto del mismo año, se liquidó y jubiló a aproximadamente 50,000 trabajadores, existía aún una cantidad de 70,000 trabajadores, quines no decidieron incorporarse a los programas de retiro voluntario. No obstante, después se le permitió a los trabajadores solicitar bien fuera la jubilación si tenía derecho a ella o a ser indemnizados, esto último con fundamento en lo dispuesto por el artículo 53 fracción primera de la Ley Federal del Trabajo. Como es del dominio público, Ferrocarriles Nacionales de México, fue objeto de concesión administrativa a diversas personas morales. Así se constituyeron las empresas ferrocarrileras denominadas, Ferrocarril Pacífico, S. A de C. V., con sede en la ciudad de Guadalajara, Jal., Ferrocarril del Noreste con sede en la ciudad de Monterrey, N. L., Ferrocarril del Sureste, S. A. de C. V., con sede en la ciudad de Veracruz, Ver., la Terminal de Carga Intermodal denominada Ferrocarril del Valle de México, con sede en Tlalnepantla, Estado de México.

Cabe hacer notar que actualmente existen en el país dos rutas ferroviarias turísticas, una denominada Ferrocarril Chihuahua al Pacífico, que hace el recorrido de la ciudad de Chihuahua a Los Mochis, Sin., pasando por poblados como Creel y el famoso Cañón del Cobre. Otra ruta es la que comprende el recorrido de la ciudad de Guadalajara a la ciudad de Tequila, en el Estado de Jalisco. Estas dos rutas son operadas por la Empresa Ferrocarril del Pacífico, S. A. de C. V. En relación a la revisión de los contratos colectivos de trabajo, el artículo 399 de la Ley Federal del trabajo a la letra dice:

Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato colectivo y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Por otro lado el artículo 399 bis a la letra dice:

Artículo 399 bis. Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisados cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

En relación a lo estipulado en el artículo 399 arriba transcrito, cabe hacer notar que en materia ferrocarrilera, el contrato colectivo de trabajo se revisa cada dos años en cuanto a lo que se refiere a prestaciones. Así tenemos que prestaciones como la ayuda de renta, la canasta básica, la ayuda de transporte,

ayuda de compra de útiles escolares, desde luego la pensión jubilatoria, se revisan cada dos años, por lo tanto la vigencia de ese contrato será bianual. Pero atento a lo señalado en el artículo 399 bis, el contrato colectivo de trabajo será revisable cada año por lo que se refiere a salario.

Para la revisión contractual, se establecen comisiones integradas por personal de la empresa y por personal del sindicato, quines previa convocatoria se reúnen y revisan las pretensiones del sindicato y las propuestas de la empresa a fin de llegar a la celebración de un convenio mediante el cual se tenga por revisado el contrato colectivo de trabajo por el bienio correspondiente. De llegar a un acuerdo en cuanto a las pretensiones del sindicato, dicho acuerdo se plasma en la elaboración de un convenio, el cual es ratificado por todos y cada uno de los miembros que integran la comisión y firman, los Secretarios de Trabajo y Previsión Social y Comunicaciones y Transportes, comparecían como testigos de honor. Aprobado, sancionado y ratificado el convenio que pone fin a las demandas del sindicato, señaladas en su pliego de peticiones en su escrito de emplazamiento a huelga, éste es depositado en la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, posteriormente es remitido al Departamento de Análisis y Registros de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo a fin de que surta efectos en contra de terceros.

Es importante destacar que el Departamento de Análisis y Registros de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, es por decirlo de

alguna manera, una especie de Registro Público, toda vez, que todo documento que se aporte en un juicio como prueba, deberá ser cotejado con los originales que deben obrar depositados en el Departamento en comento.

1.4. LOS DIVERSOS CONTRATOS COLECTIVOS VIGENTES EN LA EMPRESA FERROCARRILERA.

Como se señaló con anterioridad, en la industria ferrocarrilera existían en su inicio, diversas empresas que proporcionaban el servicio tanto de transporte de carga como de pasajeros.

Así había compañías en el Norte del país como el Ferrocarril Chihuahua al Pacífico, El Ferrocarril Sonora-Baja California, S. A. de C. V., el Ferrocarril del Pacífico, el Ferrocarril Sierra Tarahumara. En la parte centro del país existían los Ferrocarriles Nacionales de México –esta ya de participación estatal mayoritaria- quien tenía desde entonces la mayor cobertura ferroviaria en el país. En la parte Sur y sureste operaban los ferrocarriles denominados Ferrocarril Mexicano y Ferrocarriles Unidos del Sureste. En el gobierno del Presidente de la República, Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado, se tomó la decisión de reformar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a fin de convertir la industria ferrocarrilera de prioritaria a estratégica, consiguiendo con ello la fusión de todas las Empresas Ferrocarrileras en una sola. Así surgen los Ferrocarriles Nacionales de México como empresa única en todo el país. Esto trajo como

consecuencia, que todos los contratos colectivos de trabajo que existían en las empresas ferrocarrileras privadas, se compararan con el contrato que regía para los Ferrocarriles Nacionales de México, surgiendo en todo el País una serie de suplementos a los que se les dotaba de plena autonomía y aplicabilidad en todo aquello que beneficiara a los trabajadores en activo, así como a los jubilados, generando una dualidad y a veces triplicidad de aplicaciones.

Considero desde mi particular punto de vista, que la fusión de los ferrocarriles minoritarios a los Nacionales de México, representó un retroceso en todos los sentidos. A manera de ejemplo, puedo mencionar la gran burocratización que surgió, el servicio público que se prestaba vino a menos en su calidad, los trabajadores se volvieron más displicentes, indisciplinados, gran parte de ellos adictos algún tipo de drogas. Desgraciadamente las comisiones que se integraron para llevar a cabo la comparación de los diversos contratos colectivos de trabajo, realizaron un trabajo deficiente al redactar de manera ambigua las cláusulas y artículos de los Suplementos de Fusión. Es de todos conocido el papel que juegan los sindicatos en este tipo de revisiones contractuales, se dedican a otorgarse prestaciones en las más de las veces leoninas, sin tomar en cuenta la situación financiera de la empresa, su único afán es conservar el poder, sin importarles el costo social que a la postre resulte de su ineficiencia.

Pero más grave aún, fue la actitud asumida por los representantes de la empresa, particularmente el Consejo de Administración de la misma, quien era el

órgano encargado de vigilar la política laboral, administrativa y contable entre otras de la empresa. Consejo de Administración que estaba integrado por importantes funcionarios del gobierno federal, quienes, para desgracia de la economía del País siempre se manejaron con criterios políticos y no económicos. Situación que condujo a que la industria ferrocarrilera se manejara históricamente con números rojos. Afortunadamente para la industria ferrocarrilera en el gobierno del Presidente de la República, Licenciado Carlos Salinas de Gortari, de nueva cuenta se reformó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pasándola de estratégica a prioritaria, permitiendo con ello la participación del capital privado. La definición de prioritaria permitió a la postre la desincorporación de los ferrocarriles y en consecuencia la concesión de la explotación de las vías férreas a particulares, dando como consecuencia la creación de varias empresas ferroviarias a lo largo del todo el País, generando de esta manera una sana competencia entre ellas. Considero que lo anterior resultó benéfico para la economía del País. A manera de ejemplo cito que en materia de operación de trenes, en todo el sistema ferroviario se redujeron en gran parte los siniestros relacionados con los descarrilamientos de trenes y sus lamentables consecuencias. Lo anterior obedeció entre otros muchos factores, a que las empresas concesionarias han aplicado criterios empresariales y no políticos en el manejo de las empresas.

Otro de los muchos beneficios que implicó la privatización de la industria ferrocarrilera, fue que por arte de magia se redujeron en un 95 % los robos dentro

de las instalaciones ferroviarias. Era vox populi, que los robos cometidos a diario eran simple y sencillamente auto robos, en los que participaban los propios empleados de la empresa. Un beneficio más que trajo la privatización fue el reducir casi a cero la ingesta de bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones de la empresa, fue un dicho conocido el eslogan que decía “que las instalaciones ferrocarrileras en todo el País eran las cantinas más grandes.” Así podría seguir enumerando una gran cantidad de beneficios que trajo consigo la privatización, pero el más importante es el que las empresas que actualmente prestan el servicio compitan entre si por el mercado, que esto las obligue a eficientizar sus servicios, que la sana competencia arroje la creación de empleos productivos y el desarrollo de la industria ferrocarrilera a nivel nacional. Me gustaría en lo personal, que algún día existan en el País, por lo menos la décima parte de compañías ferrocarrileras que existen en los Estados Unidos de América, en donde el puro Estado de Texas, cuenta con 1,533 empresas que de una manera directa o indirecta participan en la industria ferroviaria. Reiterando que una sana competencia representa una palanca fundamental para el desarrollo no sólo de la industria ferrocarrilera, sino de cualquier actividad económica. Espero no volver a ver la mano del gobierno en la empresa rielera, cuando la puso, lo único que consiguió fue su retroceso y estancamiento. Generó una clase trabajadora, viciosa, negligente y abusiva. Lo que aquí digo más adelante lo argumentare con datos fidedignos y reales. Lo más grave fue que en el gremio ferrocarrilero, como en la gran mayoría de las empresas públicas se generó lo que ahora se conoce como la **“La Industria de la Demanda”**. Situación a la que me referiré en capítulos posteriores.

CAPÍTULO II. REQUISITOS PARA OBTENER EL BENEFICIO DE LA JUBILACIÓN

2.1. LA JUBILACIÓN EN MATERIA FERROCARRILERA.

Partiendo de la idea de que la jubilación es una institución reconocida en los Contratos Colectivos de Trabajo, representa una obligación del patrón de otorgarla cuando un trabajador reúne los requisitos contractuales establecidos al efecto. Por lo tanto, el derecho de los trabajadores ferrocarrileros a recibir el beneficio de la jubilación reviste rasgos de suma importancia. Por parecerme adecuada la definición que sobre la jubilación se contiene en el Diccionario de Derecho del Licenciado Rafael de Pina Vara, me permito transcribirla:

“JUBILACIÓN. Acto administrativo en virtud del cual un funcionario o empleado público pasa del servicio activo a la situación de jubilado, con derecho a una pensión vitalicia. // Pensión que percibe el funcionario o empleado jubilado (arts. 63 a 94 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. // Prestación de carácter laboral, contenida en algunos contratos colectivos de trabajo, que consiste en la entrega de una pensión vitalicia a los trabajadores cuando cumplen determinados requisitos de antigüedad en la empresa y edad, o en su caso de invalidez. V. Seguro de retiro”.⁸

Así tenemos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido un gran acervo de jurisprudencias firmes, en las que ha dejado en claro tanto el beneficio al otorgamiento de una pensión jubilatoria, como el ajuste a la misma una vez generado este derecho, son de carácter imprescriptible. De tal suerte que si un trabajador dejó de prestar servicios en el año de 1985, bien sea porque abandonó el servicio, bien por haber sido despedido con causa justificada, o bien

⁸ DE PINA Rafael y DE PINA VARA Rafael, Diccionario de Derecho, Décimonovena Edición, Porrúa, México, 1993, p. 335.

por haber firmado un convenio finiquito, puede sin ningún problema en el año dos mil diez enderezar una demanda en contra de la empresa Ferrocarriles Nacionales de México, actualmente en liquidación sin que nadie se lo pueda impedir, las Juntas de Conciliación y Arbitraje darán entrada a la demanda, la radican y notifican el emplazamiento correspondiente a la patronal demandada. Pero aún hay más, el máximo tribunal de este País ha resuelto en diversas contradicciones de tesis, la inaplicabilidad de lo señalado en el último párrafo del artículo 804 de la Ley de la Materia, al obligar a la patronal ferroviaria a acreditar todos los hechos constitutivos de la acción intentada, es decir, tiene que acreditar la fecha de ingreso del actor, la fecha de terminación de la relación laboral, el promedio salarial percibido por éste, la categoría y puesto desempeñado. Como se puede ver, resulta que en una prestación de carácter eminentemente extralegal, como lo es el beneficio de la jubilación –la ley no obliga a los patrones, es potestativo de éstos otorgarla o no- le corresponde en su totalidad la fatiga procesal de acreditar que el actor reúne los requisitos para que se le otorgue el beneficio demandado.

A manera de ejemplo, cito el caso de un juicio en que el de la voz participó, en el que lamentablemente sucedió un siniestro a las afueras de la ciudad de Querétaro, en un poblado denominado Ahorcado, en el que por un error de un Despachador de Trenes se colisionaron de frente dos trenes cargueros, en los que hubo fatales consecuencias al perecer las tripulaciones de ambos trenes. Hubo en este caso, notables evidencia de la responsabilidad del despachador de trenes, aunado a su confesión libre, expresa y espontánea que rindió ante la autoridad

Ministerial y posteriormente ante la judicial, al reconocer que se había equivocado en relación a las instrucciones que dio a los conductores de los trenes. No obstante, que este empleado tristemente tuvo que ir a la cárcel, a mí me tocó llevarle al reclusorio su carta jubilatoria para firma, toda vez, que no obstante el atroz siniestro, reunía los requisitos para gozar del beneficio de la jubilación. La responsabilidad penal fue independiente. Mediante este ejemplo se pone de manifiesto la nobleza de la figura de la pensión jubilatoria. Resulta para muchos conocido el papel que desde su origen han desempeñado los Ferrocarriles en el desarrollo de la economía nacional. La creación de la red ferroviaria tuvo su origen en la conexión de los puntos de producción de los bienes que se obtenían en un principio de la extracción minera y agrícola, y posteriormente de una gran cantidad de mercancías.

La principales conexiones se dieron con los puertos de Veracruz y Tampico y a la postre con una gran cantidad de lugares. En la creación de la industria ferrocarrilera participaron una gran cantidad de mexicanos, quienes con trabajos de lo más humilde como un peón de vía, hasta los más sofisticado como los despachadores de trenes y los ingenieros que maneja el movimiento de trenes. Todos ellos aportaron su granito de arena para consolidar aunque con muchas deficiencias la industria ferroviaria nacional. Así las cosas, en las postrimerías del siglo XIX se contrató a gran cantidad de personal para llevar a cabo el tendido de vías, realizando trabajos en situaciones adversas. Soportando las inclemencias del frío, la lluvia, el sol, los fuertes vientos, las tolvaneras, el alejamiento de la familia,

ya que mucho del personal que se encargaba del tendido de riel, así como el tendido del cableado que permitiera la comunicación vía telégrafo y vía teléfono, se integraban por cuadrillas de 26 trabajadores, con un mayordomo de obra al mando, quienes vivían en carros campamentos y se distribuían por todo el País, viéndose en la necesidad de tener que dejar a su familia –las que tuviera la posibilidad de contar con algún familiar- a fin de que los hijos pudieran terminar la educación primaria.

En algunos casos, cuando existían grandes núcleos de población, se contaba con un carro escuela y un maestro que impartía cursos a la vez a todos los grados de educación básica. Todos estos trabajadores que permitieron con su esfuerzo la creación de la red ferroviaria nacional, cada vez eran más, aglutinados en un sindicato, que como titular del contrato colectivo de trabajo, conjuntamente con la empresa dieron los primeros pasos para velar por los intereses de sus agremiados. De esta manera es como surgen entre otros muchos derechos y beneficios, el de la jubilación.

La jubilación representó, de todos los logros obtenidos por el sindicato el que considero el más importante, por la trascendencia que a la postre significó para los trabajadores. De esta manera, es como se consigna en los diversos contratos colectivos que regían en las diferentes compañías ferrocarrileras diseminadas en todo el territorio nacional, el derecho de los trabajadores ferrocarrileros a gozar del beneficio de la jubilación. Beneficio que se otorgaba a

quien previamente reuniera los requisitos contemplados en el pacto colectivo. Desde luego existían variantes en los diversos pactos colectivos en relación a los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación.

2.2. REQUISITOS CONTRACTUALES PARA OBTENER LA JUBILACIÓN.

Como lo señalé en líneas que anteceden, en un principio los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación variaba de un contrato colectivo de trabajo a otro. Fue en el año de gobierno del Presidente de la República Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado, cuando se generó lo que se llamó como Red Ferroviaria Nacional, creándose los Ferrocarriles Nacionales de México, empresa descentralizada del gobierno federal, que fue creada desde el año de 1937 por el entonces presidente de la República General Lázaro Cárdenas del Río, dando paso con ello a la fusión de todos los ferrocarriles minoritarios que existían tanto en el norte, el centro y el sureste del País. Tal como lo dije en líneas que anteceden, la generación de un monopolio de Estado trajo al País un retroceso en el desarrollo de la industria ferrocarrilera. Se dice que la idea de formar una sola empresa ferrocarrilera era la de dotarla de mayores recursos a fin de modernizarla y hacerla eficiente. Lamentablemente, ni se modernizó ni se consiguió la eficacia pretendida. Todo lo contrario, pese a la gran cantidad de recursos financieros que se le inyectaron, los mismos se fueron diluyendo en programas que nunca se aplicaron de manera adecuada. Desgraciadamente mucho de este dinero fue desviado por funcionarios y políticos de dudosa reputación. A la mayoría de los

políticos que ocupaban los puestos de dirección en la empresa ferrocarrilera así como su participación en el Consejo de Administración como órgano máximo, a muy pocos les interesó que la empresa trabajara de manera eficiente. Siempre la consideraron como un mero trampolín para ocupar puestos de mayor importancia dentro de la administración pública. Siempre fueron absorbidos por los líderes sindicales, éstos si con una gran experiencia en la negociación de la revisión de los contratos colectivos de trabajo. Los miembros del sindicato generalmente cuentan con gran experiencia, ya que se han forjado dentro de la gestión sindical, ocupando durante muchos años diversos puestos dentro del organigrama sindical, convirtiéndose en verdaderos huesos duros de roer al momento de entrar en las negociaciones. Su permanencia en los puestos sindicales los hace en suma conocedores de la materia, se convierten en expertos. Si a esto le sumamos que históricamente los sindicatos han representado para el sistema político mexicano durante los gobierno del partido Revolucionario Institucional una importante cuota de voto corporativo y que, -con las excepciones del caso- los sindicatos en México han representado un obstáculo para el desarrollo integral de la industria en general. Por lo general sus líderes son extremadamente ricos, cuando la mayoría de sus agremiados viven con muchas carencias. Esto refleja la forma tan laxa que tanto representantes de la empresa como representantes del sindicato, al momento de realizar las gestiones para revisar el contrato colectivo de trabajo, nunca tuvieron el cuidado de atender el bienestar del País, sino el de engrosar sus ya de sí abundantes recursos personales.

Así nos damos cuenta que el derecho a disfrutar del beneficio de la jubilación, de representar un beneficio de una incalculable nobleza se convirtió en un verdadero abuso. Los requisitos para hacerse acreedores al beneficio de la jubilación son esencialmente los siguientes:

- 1.- De edad;
- 2.- De antigüedad;
- 3.- De Incapacidad.

Los requisitos variaban de un contrato colectivo a otro, la variación fundamental se daba en los requisitos de edad y antigüedad. Aquí se generaron una gran cantidad de problemas, a manera de ejemplo señalo un caso práctico: Un trabajador que prestaba sus servicios para el Ferrocarril del Pacífico, S. A. de C. V., empresa que tenía su sede en la ciudad de Guadalajara, Jal., teniendo este ferrocarril una jurisdicción de Guadalajara, Jal., a Sufragio, Sinaloa, cuyo contrato colectivo de trabajo señalaba como requisito la edad de 60 años. Este trabajador astutamente demanda el otorgamiento del beneficio de la jubilación, en la ciudad de Hermosillo, Sonora, que es el lugar donde vive, pero pretende se le aplique el contrato colectivo de trabajo del Ferrocarril Sonora Baja California, cuya jurisdicción comprende de la ciudad de Sufragio, Sin., a la ciudad de Mexicali, Baja California, pacto colectivo que contempla el requisito de edad de 53 años para el otorgamiento del beneficio de la jubilación.

Cabe hacer notar que dado los convenios de fusión del año de 1987, el único contrato colectivo de trabajo que se aplicaría sería del de los Ferrocarriles Nacionales de México, pero lamentablemente se estipuló una cláusula que señala que todos los contratos colectivos de trabajo que establecieran derechos superiores mantendrían su vigencia. Desde luego, una vez que se enderezaba la demanda en contra de Ferrocarriles Nacionales de México, la empresa se excepcionaba en el sentido de argumentar que el contrato colectivo de trabajo que le era aplicable correspondía al de los Ferrocarriles Nacionales de México, por ser este el que se encontraba vigente y en el supuesto y no admitido de que se determinara la no aplicación de este contrato, sería aplicable en su defecto el contrato colectivo de trabajo del Ferrocarril del Pacífico, S. A. de C. V., por ser esta empresa para la cual el actor prestó sus servicios. Además si tomamos en cuenta que la prestación reclamada era el otorgamiento del beneficio de la jubilación y que al momento de entablar su demanda el actor manifestaba percibir un salario que en la mayoría de las veces representaba hasta un dos mil por ciento de lo que realmente percibía. Ahora bien, enseguida me permito transcribir las cláusulas, y artículos de tres de las disposiciones contractuales más controvertidas en el ámbito jurídico en lo referente al beneficio de la jubilación, reduciéndose la controversia en lo esencial a las cláusulas referentes a los requisitos para la obtención de la pensión jubilatoria y el monto de la misma, a saber:

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
MEXICO D.F.**

1º DE OCTUBRE 1986

1986-1988

CAPITULO XXIX

JUBILACIONES

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

I.- Por haber cumplido 60 (sesenta) años de edad debiendo tener por lo menos 15 (quince) años de servicios efectivos.

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

III.- Por incapacidad para continuar en servicio a causa de accidente, enfermedad o agotamiento físico incurables debidamente comprobados y siempre que hayan cumplido cuando menos 15 (quince) años de servicios efectivos; si tienen menos de 15 (quince) años pero más de 10 (diez) se les pensionará en proporción al número de años de servicios.

IV.- Por incapacidad para continuar en servicio a causa de enfermedad por riesgo no profesional o agotamiento físico incurable debidamente comprobados, y siempre que hayan cumplido cuando menos 15 (quince) años de servicios efectivos; si tienen menos de 15 (quince) pero más de 10 (diez) se les pensionará en proporción al número de años de servicios.

CLÁUSULA 386 En ningún caso para el personal de escalafón que tenga derecho a ser jubilado, se le concederá pensión inferior a \$62,000.00 (sesenta y dos mil pesos), ni mayor de \$100,000.00 (cien mil pesos).

Como se puede apreciar, en la cláusula 382 de este pacto colectivo se estipuló que el beneficio de la jubilación se otorgaría atento a cuatro requisitos: edad, antigüedad, incapacidad derivada de un accidente y por último a incapacidad derivada de un riesgo no profesional. Por otra parte en la cláusula 386 se señala el tope jubilatorio máximo a asignar al personal que reuniera uno, dos o más requisitos para gozar de ese beneficio. Cabe hacer notar que en cuanto a los requisitos no es necesario que se reúnan todos, ya que por su naturaleza son independientes, su eficacia es autónoma, basta con que se cumpla con uno para que surta efectos la asignación del beneficio de la

jubilación. Sólo se encuentra supeditado el requisito de la edad a que se cumpla por lo menos con quince años de servicios.

Es decir, si un trabajador cumple sesenta años de edad y tiene por lo menos quince años de servicios, opera en su favor el beneficio de la jubilación. También es importante señalar que el requisito de la antigüedad se ve reducido en términos de la cláusula 382, fracción III y IV, a diez años de antigüedad. Como se puede observar, en comparación con la generalidad de los trabajadores del País, el trabajador ferrocarrilero fue siempre un privilegiado, ya que en su favor se consignaron en el pacto colectivo todos los supuestos en los cuales operaría en su favor el otorgamiento del beneficio de la jubilación. En la práctica se presentan una controversia. En efecto, por un lado en la cláusula 6 del pacto colectivo se señalan los requisitos de ingreso, entre los que se destaca el de la edad. Así tenemos que un trabajador podría ingresar a los 16 años como mínimo y a los 35 años como máximo. Por lo tanto un trabajador que ingresara a los 35 años si sufría verdaderamente un accidente de trabajo o bien padecía de una enfermedad profesional o no, con el solo hecho de contar con quince años era sujeto de recibir el beneficio de la jubilación.

Lamentablemente, este tipo de disposiciones trajeron como consecuencia una serie de abusos en los que los trabajadores enderezaban demandas en contra de la empresa y el Instituto Mexicano del Seguro Social, demandando de la primera el otorgamiento del beneficio de la jubilación, en tanto que del

segundo el otorgamiento de una pensión por la supuesta incapacidad sufrida. Así las cosas, tenemos que por partida doble se veían favorecidos los trabajadores demandantes, por una lado con el otorgamiento de la pensión jubilatoria y su consecuencia la fijación de la pensión y por el otro lado con la pensión de incapacidad que les otorgaba el I. M. S. S. Además de los dos beneficios anteriores, cabe hacer notar que en los años ochentas y noventas se otorgaron al gremio ferrocarrilero gran cantidad de créditos por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para la obtención de vivienda. Esto dio pauta para que gran cantidad de abogados laboristas demandaran también al Instituto otorgante del crédito a fin de conseguir concomitantemente con la declaración de la incapacidad por parte de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, el otorgamiento del beneficio de la jubilación, la asignación del monto de la pensión, la obtención de la pensión por parte del I. M. S. S., por la supuesta incapacidad y desde luego la liberación del gravamen del crédito de vivienda por haber operado la declaración de incapacidad total permanente, a “criterio” de la autoridad laboral. Los laudos condenatorios dictados por las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, llegan al absurdo de condenar a la patronal ferrocarrilera, al I. M. S. S., al INFONAVIT, por considerar que el actor demostró, por medio de una prueba pericial medica a cargo de un perito “tercero en discordia” que tenía una incapacidad, derivada de un accidente, ya que el actor refirió en su escrito inicial de demanda, haber sufrido diez años atrás, el cual -lo absurdo-, consistió en la amputación del dedo meñique de la mano izquierda. Accidente de trabajo que en

su oportunidad le fue valorado por la Dirección de Medicina del Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, cubiertas la incapacidad así como cubierto el monto porcentual señalado en la tabla de enfermedades de trabajo que para esos efectos se contempla en el artículo 513 de la Ley de la materia. En este sentido me permito traer al tema al maestro Mario de la Cueva, quien en una de sus obras nos dice:

“2. No es suficiente que una enfermedad sea considerada profesional, es preciso, además, que se contraiga al servicio del patrón a quien se reclama la indemnización, ya que es posible que la enfermedad se hubiera contraído al servicio de otro patrono. Las pruebas versarán sobre la prestación de servicios por un tiempo suficientemente largo para que pueda contraerse la enfermedad y es así porque la característica de la enfermedad profesional es su adquisición por la acción repetida de una causa exterior, por largo tiempo, como dice la Ley: ...”⁹

Lo manifestado por el maestro en líneas que anteceden, resulta por demás cierto. Como más adelante se verá, particularmente en el capítulo relativo a los criterios jurisprudenciales, la Suprema Corte y los Tribunales Colegiados de Circuito, han emitido jurisprudencias en la cuales se robustece lo precisado por el Maestro de la Cueva.

Así las cosas, lamentablemente, se cuenta con la complacencia de las autoridades de las Juntas Especiales de las Federales de Conciliación y Arbitraje, quienes con el menor pretexto emiten laudos absolutamente incongruentes, infundados e inmotivados en perjuicio de Ferrocarriles Nacionales de México, al condenar a esta institución a otorgar el beneficio de la jubilación y unas

⁹ CUEVA, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Segunda Edición*, Porrúa, México, 1959, 125 pp.

pensiones jubilatorias descomunales. Se ha llegado al absurdo de que un trabajador que en activo obtenía un salario mensual con pago de prestaciones de \$1,832.00 pesos, en el año de 2009, condena la junta a otorgarle una pensión mensual de \$22,000.00 pesos o más. En este orden de ideas, Ferrocarriles Nacionales de México, como parte agraviada por la autoridad laboral, al considerar que los laudos condenatorios vulneran sus garantías individuales, los recurre vía el juicio de amparo. En este sentido me parece oportuno hacer notar lo señalado por el Doctor Ignacio Burgoa, en su libro *Las Garantía Individuales*, la precisar:

En las relaciones entre gobernantes, como representantes del Estado, y gobernados, se suceden múltiples actos, imputables a los primeros, que tienden a afectar la esfera jurídica de los segundos. En otras palabras, el Estado en el ejercicio del poder de imperio de que es titular como entidad jurídica y política suprema con sustantividad propia, desempeña dicho poder sobre y frente a los gobernados por conducto de sus autoridades. El Estado, al desplegar su actividad de imperio, al asumir su conducta autoritaria, imperativa y coercitiva, necesariamente afecta la esfera o ámbito jurídico que se atribuye a cada sujeto como gobernando, bien sea en su aspecto de persona física o de entidad moral. Todo acto de autoridad, emanado por esencia del Estado y desempeñado por los diferentes órganos autoritarios estatales creados por orden de derecho, tiene como finalidad inherente, imbibita, imponerse a alguien de diversas maneras y por distintas causas; es decir, todo acto de autoridad debe afectar a alguna persona moral o física en sus múltiples derechos: vida, propiedades, libertad, etc.”¹⁰

Desde luego que la determinación de la autoridad laboral afecta el patrimonio de la moral afectada, al dictar un laudo infundado e inmotivado, sin sujetarse a las cláusulas contractuales en las cuales se señala la forma, término y montos a asignar a quien reúna los requisitos para otorgarles el beneficio de la jubilación. Ante tal abuso la Empresa demandada recurre los cientos de laudos

¹⁰ BURGOA, Ignacio, *Las Garantías Individuales*, Décimonovena Edición, Porrúa, México, 1985, 498 p.

que se dictan en principio vía el Juicio de Amparo Directo. En este sentido me permito traer al tema al Maestro Ignacio Burgoa, quien en una de sus obras nos comenta:

J. La Procedencia del juicio uni-instancial de garantías, tratándose de violaciones cometidas en el mismo fallo definitivo reclamado, está sometida a una importante regla que se contiene en el artículo 158 de la Ley de Amparo, en el sentido de que, cuando el acto reclamado sea una sentencia definitiva de *tribunales civiles o administrativos o un laudo laboral*, el amparo sólo procede en el supuesto de que tales resoluciones sean contrarias a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica a principios generales del derecho a falta de ley aplicable, o cuando comprendan personas, acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negativa expresa. La citada regla propiamente reproduce, en su primer matiz, la garantía contenida en el último párrafo del artículo 14 constitucional, haciéndola extensiva a las sentencias definitivas de carácter administrativo y a los laudos laborales. En su segundo aspecto, la propia regla involucra el principio de derecho procesal que obliga al juzgador a ceñirse a la litis planteada en el juicio, decidiendo todas las cuestiones que ésta importe, sin abordar las que le sean ajenas.¹¹

Pero el daño no para ahí, si el laudo queda firme, además de conceder la pensión tan exagerada que a la empresa se condena, también se tienen que pagar al Instituto Mexicano del Seguro Social capitales constitutivos, además de las prestaciones inherentes a la pensión jubilatoria se ven impactadas por la descomunal condena que se impone a la empresa demandada. Afortunadamente, y solo después de innumerables condenas, derivado de los conceptos de violación hechos valer por la patronal ferroviaria, ante las autoridades de amparo, particularmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de los Diversos Circuito que integran el Poder Judicial Federal, se fueron revirtiendo los resultados adversos que emitían las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Así fue como se

¹¹ BURGOA, Ignacio, *El Juicio de Amparo*, Vigésima Segunda Edición, Porrúa, México, 1985, p. 20.

emitió jurisprudencia firme en la que se señaló que para que operara el otorgamiento del beneficio de la jubilación, la incapacidad debería ser total permanente, es decir, que el actor debería estar inhabilitado definitivamente para desempeñar su actividades cotidianas. Esto en parte, remedió la práctica sistemática de la autoridad laboral de condenar a otorgar el beneficio de la jubilación por la argumentación de los actores que refirieron haber sufrido un accidente de trabajo en el que sufrieron un machucón de dedos. Derivado de este tipo de demandas, fueron surgiendo una gran variedad de criterios de jurisprudencias firmes, que poco a poco fueron evitando el pago de condenas ilícitas dictas por la autoridad laboral. Criterios de jurisprudencia que en capítulo posterior abordare con mayor precisión. Todo lo hasta aquí abordado es sólo en relación con el personal de escalafón, es decir, al que le era aplicable la cláusula relativa al ingreso. En atención a ella, cualquier aspirante a ingresar a la empresa tenía necesariamente que ser recomendado por el sindicato, quien ostentaba en todo tiempo la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Pero en relación al personal de confianza no operaba, por lo menos el requisito de edad. Así que podría ingresar a labora una persona a los cincuenta años de edad y si cumplía diez años de servicios y “acreditaba” en el juicio una supuesta incapacidad, en términos de las fracciones III y IV de la cláusula 382 en comento era suficiente para que se le otorgara el beneficio de la jubilación. Como se puede apreciar, a simple vista se notan las bondades del contrato colectivo de trabajo aplicable en materia ferrocarrilera.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO UNICO
FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO**

1. DE OCTUBRE DE 1988

1988-1990

CAPITULO XXIX

JUBILACIONES

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

I.- Por haber cumplido 60 (sesenta) años de edad debiendo tener por lo menos 15 (quince) años de servicios efectivos.

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

III.- Por incapacidad para continuar en servicio a causa de accidente, enfermedad o agotamiento físico incurables debidamente comprobados y siempre que hayan cumplido cuando menos 15 (quince) años de servicios efectivos; si tienen menos de 15 (quince) años pero más de 10 (diez) se les pensionará en proporción al número de años de servicios.

IV.- Por incapacidad para continuar en servicio a causa de enfermedad por riesgo no profesional o agotamiento físico incurable debidamente comprobados, y siempre que hayan cumplido cuando menos 15 (quince) años de servicios efectivos; si tienen menos de 15 (quince) pero más de 10 (diez) se les pensionará en proporción al número de años de servicios.

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

El personal que por reunir los requisitos que señala este contrato, sea jubilado, recibirá la pensión jubilatoria en forma independiente de la que en su caso, le otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social por reunir los requisitos de su propia Ley, bien sea que esta la obtenga por riesgo de trabajo o enfermedad profesional, cesantía en edad avanzada o vejez.

En este pacto colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México, se modifica en la cláusula 386 el tope jubilatoria mensual. También se le agrega un párrafo en el que se señala que la pensión jubilatoria otorgada por la empresa era independiente de la que en su caso le otorgara el Instituto Mexicano del Seguro

Social. Esta disposición se pactó en esta revisión contractual, derivada de las jurisprudencias firmes emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la que resolvió justamente que la pensión asignada por la empresa y la otorgada por el I.M.S.S., tenía diversa naturaleza. Cabe aclarar que me refiero a la pensión por vejez, invalidez o bien por cesantía. Porque esta determinación, simple y sencillamente ya que la empresa de manera equivocada, le asignaba al actor la pensión jubilatoria únicamente la diferencia que daba como resultado la otorgada por el I.M.S.S., y la señalada en el tope máximo jubilatorio.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
CELEBRADO ENTRE F.N.M.
Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA
REPUBLICA MEXICANA
1990
CLAUSULAS**

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

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

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

III. Por incapacidad para continuar en servicio a causa de accidente, enfermedad o agotamiento físico incurables debidamente comprobados y siempre que hayan cumplido cuando menos 15 (quince) años de servicios efectivos; si tiene menos de 15 (quince) años pero más de 10 (diez) se les pensionará en proporción al número de años de servicio.

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

CLAUSULA 386. En ningún caso para el personal de escalafón que tenga derecho a ser jubilado, se le concederá pensión inferior a \$302,400.00 (trescientos dos mil cuatrocientos pesos), ni mayor de \$735,000.00 (setecientos treinta y cinco mil pesos) mensuales.

El personal que por reunir los requisitos que señala este Contrato, sea jubilado, recibirá la pensión jubilatoria en forma independiente de la que en su caso, le otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social por reunir los propios requisitos de su propia Ley, bien sea por invalidez, no profesional, cesantía en edad avanzada, o de vejez.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
CELEBRADO ENTRE F.N.M. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA
REPUBLICA MEXICANA
1992**

CLAUSULA 340. Con la limitación a que se refiere la cláusula anterior, la Empresa jubilará a sus trabajadores:

I.- Por haber cumplido 60 (sesenta) años de edad, debiendo tener por lo menos 15 (quince) años de servicios efectivos.

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

III.- Por incapacidad para continuar en servicio a causa de accidente enfermedad o agotamiento físico incurables debidamente comprobados siempre que hayan cumplido cuando menos 15 (quince) años de servicios efectivos; si tienen menos de 15 (quince) años pero más de 10 (diez) se les pensionará en proporción al número de años de servicios.

IV.- Por incapacidad para continuar en servicio a causa de enfermedad de riesgo no profesional o agotamiento físico incurable debidamente comprobados, y siempre que hayan cumplido cuando menos 15 (quince) años de servicios efectivos; si tienen menos de 15 (quince) pero más de 10 (diez) se les pensionará en proporción al número de años de servicio.

CLAUSULA 344. EN ningún caso para el personal de escalafón que tenga derecho a ser jubilado, se le concederá pensión inferior a N\$400.00 (cuatrocientos nuevos pesos) mensuales, ni mayor de N\$958.00 (novecientos cincuenta y ocho nuevos pesos) mensuales.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
1994-1996**

**CELEBRADO ENTRE FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA**

REPUBLICA MEXICANA

CAPITULO XXIX

JUBILACIONES

CLAUSULA 340.- Con la limitación a que se refiere la cláusula anterior, la empresa jubilará a sus trabajadores:

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

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

III. Por incapacidad para continuar en servicio a causa de accidente, enfermedad o agotamiento físico incurables debidamente comprobados y siempre que hayan cumplido cuando menos 15 (quince) años de servicios efectivos; si tienen menos de 15 (quince) años pero más de 10 (diez) se les pensionará en proporción al número de años de servicios.

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

CLAUSULA 344.- En ningún caso para el personal de escalafón que tenga derecho a ser jubilado, se le concederá pensión inferior a N\$454.00 (CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO, NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales, ni mayor de N\$1,086.00 (UN MIL OCHENTA Y SEIS NUEVOS PESIS 00/100 M.N.) mensuales.

**REGLAMENTOS TECNICOS Y ADMINSTRATIVOS DE FERROCARRILES
NACIONALES DE MEXICO**

1996.

**REGLAMENTO DE JUBILACIONES REGLAMENTOS TECNICOS Y
ADMINISTRATIVOS DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO**

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 7. Con la limitación a que se refiere el Artículo 4 del presente Reglamento, la Empresa jubilará a sus trabajadores.

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

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

III. Por incapacidad para continuar en servicio a causa de accidente enfermedad o agotamiento físico incurables debidamente comprobados y siempre que hayan cumplido cuando menos 15 (quince) años de servicios efectivos, si tienen menos de 15 (quince) años pero más de 10 (diez) se les pensionará en proporción al número de años de servicios.

ARTICULO 16. En ningún caso para el personal de escalafón que tenga derecho a ser jubilado, se le concederá pensión inferior a \$886.00 (OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS 00/100 M.N.) mensuales, ni mayor de \$1,536.00 (UN MIL QUINIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS, 00/100 M.N.) mensuales.

REGLAMENTOS TECNICOS Y ADMINSTRATIVOS DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO

1998-2000.

ARTICULO 7. Con la limitación a que se refiere el Artículo 4 del presente Reglamento, la Empresa jubilará a sus trabajadores.

I.- Por haber cumplido 60 (sesenta) años de edad, debiendo tener por lo menos 15 (quince) años de servicios efectivos.

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

III.- Por incapacidad para continuar en servicio a causa de accidente enfermedad o agotamiento físico incurables debidamente comprobados y siempre que hayan cumplido cuando menos 15 (quince) años de servicios efectivos, si tienen menos de 15 (quince) años pero más de 10 (diez) se les pensionará en proporción al número de años de servicios.

ARTICULO 16. En ningún caso para el personal de escalafón que tenga derecho a ser jubilado, se le concederá pensión inferior a \$1,400.00 (MIL CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales, ni mayor de \$2,000.00 (DOS MIL PESOS, 00/100 M.N.) mensuales.

Estas disposiciones contractuales son aplicables a todos los trabajadores que laboraban para Ferrocarriles Nacionales de México. Se citan todos los

capítulos referentes a la jubilación a fin de hacer notar la forma en como se pactaban los nuevos topes jubilatorios al personal que obtuviera ese beneficio, topes consignados tanto en las cláusulas, y con posterioridad en los artículos del Reglamento de Jubilaciones. A continuación, me permito transcribir textualmente también las disposiciones contractuales del Ferrocarril Sonora Baja California, S. A. de C. V., así como el que se conoce en el medio ferrocarrilero como el **SUPLEMENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO UNICO QUE CONTIENE LAS PARTICULARIDADES DE DIVISION BAJA CALIFORNIA**, por considerar la importancia que para las finanzas del contribuyente representan las infundadas condenas dictadas por las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje de la Junta Federal.

Como lo señalé en puntos que anteceden, atento a la fusión de todas las empresas ferrocarrileras minoritarias y la creación de una sola a nivel nacional, operada en su totalidad por el gobierno federal, denominada Ferrocarriles Nacionales de México, en teoría se suponía que el pacto colectivo de los Nacionales de México sería el aplicable. Lamentablemente no fue así, ya que por una disposición contractual mal interpretada por las autoridades laborales y por algunos Tribunales Colegiados de Circuito, en la cual se señala que todas aquellas disposiciones que contengan prestaciones superiores a las consignadas en el contrato que se revisaba, seguirían vigentes. Esta interpretación, ha costado a los contribuyentes infinidad de recursos derivados de las condenas

contenidas en los laudos dictados por las Juntas Laborales. Temas al que más adelante me referiré de manera particular.

El punto transitorio primero en comento a la letra dice:

PRIMERO. Todos los Convenios existentes que contengan prestaciones superiores a las establecidas en este Contrato, seguirán vigentes así como los que contengan situaciones no previstas en este Contrato. Los Convenios que contengan prestaciones inferiores a las pactadas en este Contrato, dejarán de tener efectos.

Por revestir, desde mi punto de vista la misma importancia por su contenido me permito también transcribir el punto transitorio segundo, mismo que a la letra dice:

SEGUNDO. Empresa y Sindicato convienen en crear una Comisión que dentro de los 90 (noventa) días siguientes a la entrada en vigor de este Contrato deberá adecuar y dejar que permanezcan sólo aquellas cláusulas que contengan vigencia de los Convenios celebrados con fechas 4-1-87, 6-11-87 y 6-22-87, por virtud de los cuales se incorporaron a Ferrocarriles Nacionales de México los trabajadores de las Empresas Ex-Ferrocarril Sonora Baja California, S. A. de C. V.; Ex-Ferrocarril Chihuahua al Pacífico, S. A. de C. V.; Ex-Ferrocarril del Pacífico, S. A. de C. V., respectivamente, con el objeto de evitar duplicidades o contradicciones con el texto del Contrato Colectivo de Trabajo.

Estos puntos transitorios serán abordados de nueva cuenta en el capítulo correspondiente a jurisprudencias, ya que afortunadamente la Corte ha emitido criterios de jurisprudencia en los cuales se analiza en contenido del famoso punto primero transitorio.

**FERROCARRIL SONORA – BAJA CALIFORNIA
S.A. DE C.V.
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
1982-1984**

CAPITULO XXI JUBILACIONES

CLAUSULA 230.- Los trabajadores serán jubilados por la Empresa en los términos de éste capítulo, pero cuando por otra parte hayan obtenido el derecho de la pensión que por esta misma causa otorga el Instituto del Seguro Social , según lo dispuesto en el convenio firmado entre la empresa y Sindicato en la Ciudad de México D.F., el día 25 de noviembre de 1972, la Empresa cubrirá la diferencia en aquellos casos en la que la pensión del IMSS sea menor que la que otorga el Contrato Colectivo de Trabajo

a).- Por haber cumplido 30 (treinta) años de servicios los hombres y 25 veinticinco las mujeres, cualquiera que sea su edad.

b).- Cuando hayan cumplido 60 (sesenta) años de edad.

c).- Cuando como consecuencia de riesgos profesionales realizados en los que no existen las excluyentes de responsabilidad que menciona la Ley Federal del Trabajo, sufran de incapacidad total permanente.

CLAUSULA 232.- El monto de las pensiones jubilatorias que se otorguen a los trabajadores se obtendrán aplicando, según en caso proceda, los porcentajes de que habla la Cláusula 231 sobre el promedio del salario que hayan devengado durante 12 (doce) meses, de servicio inmediato anteriores a la fecha en que se conceda la jubilación, considerar los pagos hechos por concepto de tiempo extraordinario eventual y viáticos y dentro del máximo fijado en la Cláusula 233.

CLAUSULA 233.- Los trabajadores que, mediante el procedimiento que señala la Cláusula anterior, logren como promedio una cantidad superior a \$15,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N.) solamente disfrutará de ésta cantidad, que se fija como pensión jubilatoria máxima.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1980-1982 FERROCARRIL SONORA BAJA CALIFORNIA CAPITULO XXI JUBILACIONES

CLAUSULA 230.- Los trabajadores serán jubilados por la Empresa en los términos de este capítulo, pero cuando por otra parte hayan obtenido el derecho a la pensión que por esta misma causa otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, según lo dispuesto en el Convenio firmado entre Empresa y Sindicato en la Ciudad de México, D.F., el día 25 de Noviembre de 1972, la Empresa cubrirá la diferencia en aquellos casos en la que la pensión del IMSS sea menor que la que otorga el Contrato Colectivo del Trabajo.

a).- Por haber cumplido 30 (treinta) años de servicios los hombres y 25 (veinticinco) las mujeres, cualquiera que sea su edad.

b).- Cuando hayan cumplido 60 (sesenta) años de edad.

c).- Cuando, como consecuencia de riesgos profesionales realizados en los que no existan las excluyentes de responsabilidad que menciona la Ley Federal del Trabajo, sufran de incapacidad total permanente.

CLAUSULA 231.- Para tener derecho de disfrutar de la jubilación en los casos de los incisos b) y c) del Artículo anterior, los trabajadores deberán contar con 20 (veinte) años de servicios como mínimo, y las pensiones que se otorguen con fundamento en la Cláusula 230, se calcularán de acuerdo con el siguiente tabulador:

HOMBRES		MUJERES
66.66%	Por veinte (20) años de servicios.	80%
76.59%	Por veintitrés (23) años de servicios	92%
79.92%	Por veinticuatro (24) años de servicios	96%
83.25%	Por veinticinco (25) años de servicios.	100%
86.58%	Por veintiséis (26) años de servicios.	
89.91%	Por veintisiete (27) años de servicios.	
93.24%	Por veintiocho (28) años de servicios	
96.57%	Por veintinueve (29) años de servicios.	
100%	Por treinta (30) años de servicios.	

Esta disposición contractual resulta de suma importancia, ya que en esto se fundamentan los Tribunales Colegiados que Integran el Décimo Quinto Circuito, en la ciudad de Mexicali, B. C., para negar la protección constitucional a la empresa rielera y sostener las ilegales condenas emitidas por las Juntas Especiales Número Cuarenta y Cincuenta y Nueve de la Federal y Conciliación y Arbitraje. Condenas en las que argumentan el compromiso de la empresa de otorgar el beneficio de la jubilación a todos aquellos trabajadores que contaran con 20 años de servicios, debiendo por ende otorgar la jubilación. Desde luego

que tanto las Juntas como los Tribunales Colegiados, se apartan del contenido de lo dispuesto en los incisos b) y c) de la cláusula 230 de este contrato. En efecto, el texto contractual es claro, se concederá el beneficio de la jubilación al trabajador que teniendo sesenta años de edad, o bien sufra un riesgo profesional del que resulte una incapacidad total permanente, siempre y cuando tenga como mínimo veinte años de servicios. Es lamentable que las Juntas Especiales desvirtúen la voluntad de las partes contratantes, es claro que tratándose del requisito de antigüedad, las partes pactaron 30 años de servicios para los hombres y 25 años de servicios para las mujeres, así lo consignaron en la cláusula 230 en su inciso a).

A la fecha, este criterio lo siguen sosteniendo tanto las Juntas 40 y 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en las ciudades de Ensenada y Tijuana, B. C., como las Juntas 47 y 23 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en las ciudades de Cananea y Hermosillo, Son. Este tipo de resoluciones lesionan gravemente el patrimonio de los contribuyentes, quienes son a fin de cuentas quienes con sus impuestos cubren el monto de las condenas impuestas de manera injusta. Es por ello que el sustentante ha propuesto se presente lo más pronto posible una denuncia por contradicción de tesis, y sea la Suprema Corte de Justicia la que resuelva si se aplica el criterios sostenido por los Tribunales Colegiados del Décimo Quinto Circuito, o bien, el sostenido por el resto de los Tribunales Colegiados del resto del País. Quienes sin ningún problema han

reconocido los requisitos de edad, antigüedad e incapacidad y sobre todo la vigencia y aplicabilidad de los topes jubilatorios.

CLAUSULA 232.- El monto de la pensiones jubilatorias que se otorguen a los trabajadores se obtendrá aplicando, según en cada caso proceda, los porcentajes de que habla la Cláusula 231 sobre el promedio del salario que hayan devengado durante los 12 (doce) meses de servicios inmediatos anteriores a la fecha en que se conceda la jubilación, sin considerar los pagos hechos por concepto de tiempo extraordinario eventual y viáticos y dentro del máximo fijado en la Cláusula 233.

CLAUSULA 233.- Los trabajadores que mediante el procedimiento que señala la cláusula anterior, lograren como promedio una cantidad superior a \$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.) solamente disfrutarán de esta cantidad, que se fija como pensión jubilatoria máxima.

I.- La Empresa de común acuerdo con el Sindicato en un plazo de 60 (sesenta) días a partir de la fecha en que entre en vigor este Contrato, integrará una Comisión que nombrará una junta de jubilaciones, la cual quedara compuesta por un Representante de la Empresa del Departamento de Personal y un Representante del Sindicato separado del Servicio; la misión de esta Junta será la de resolver lo conducente sobre las solicitudes de jubilación hechas por los trabajadores.

FERROCARRIL SONORA – BAJA CALIFORNIA

S.A. DE C.V.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1982-1984

CAPÍTULO XXI

JUBILACIONES

CLAUSULA 230.- Los trabajadores serán jubilados por la Empresa en los términos de éste capítulo, pero cuando por otra parte hayan obtenido el derecho de la pensión que por esta misma causa otorga el Instituto del Seguro Social, según lo dispuesto en el convenio firmado entre la empresa y Sindicato en la Ciudad de México D.F., el día 25 de noviembre de 1972, la Empresa cubrirá la diferencia en aquellos casos en la que la pensión del IMSS sea menor que la que otorga el Contrato Colectivo de Trabajo

a).- Por haber cumplido 30 (treinta) años de servicios los hombres y 25 (veinticinco) las mujeres, cualquiera que sea su edad.

b).- Cuando hayan cumplido 60 (sesenta) años de edad.

c).- Cuando como consecuencia de riesgos profesionales realizados en los que no existen las excluyentes de responsabilidad que menciona la Ley Federal del Trabajo, sufran de incapacidad total permanente.

CLAUSULA 232.- El monto de las pensiones jubilatorias que se otorgue a los trabajadores se obtendrán aplicando, según en caso proceda, los porcentajes de que habla la Cláusula 231 sobre el promedio del salario que hayan devengado durante 12 (doce) meses, de servicio inmediato anteriores a la fecha en que se conceda la jubilación, considerando los pagos hechos por concepto de tiempo extraordinario eventual y viáticos y dentro del máximo fijado en la Cláusula 233.

CLAUSULA 233.- Los trabajadores que, mediante el procedimiento que señala la Cláusula anterior, logren como promedio una cantidad superior a \$15,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N.) solamente disfrutarán de ésta cantidad, que se fija como pensión jubilatoria máxima.

FERROCARRIL SONORA – BAJA CALIFORNIA

S.A. DE C.V.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1984-1986

CAPITULO XXI

JUBILACIONES

CLAUSULA 230.- Los trabajadores serán jubilados por la Empresa del Ferrocarril Sonora Baja California, (o como en el futuro se denomine), en los términos de éste capítulo y en consecuencia, está obligación Contractual es por años de servicio, independientemente de lo que determine la Ley del Seguro Social y el Convenio entre la empresa y Sindicato del 25 de noviembre de mil novecientos setenta y dos 1972. El subrayado es mío.

a).- Por haber cumplido 30 (treinta) años de servicios los hombres y 25 (veinticinco) las mujeres, cualquiera que sea su edad.

b).- Cuando hayan cumplido 55 (cincuenta y cinco) años de edad.

c).- Cuando como consecuencia de riesgo profesional, enfermedad profesional, accidente o enfermedad no profesional, realizados en los que no existen las excluyentes de responsabilidad que menciona la Ley del Trabajo, sufran de incapacidad total y permanente, o agotamiento físico incurable.

Como se puede apreciar, en esta revisión contractual se modificó el contenido de la cláusula 230, persistiendo, no obstante los requisitos de edad, antigüedad e incapacidad.

CLAUSULA 232.- El monto de las pensiones jubilatorias que se otorguen los trabajadores se obtendrán aplicando, según en cada caso proceda, los porcentajes de que habla la Cláusula 231, de éstas prevenciones Generales sobre el promedio del salario que hayan devengado durante los últimos 12 (doce) meses, de servicio inmediato anteriores a la fecha en que se conceda la jubilación considerando los pagos hechos por concepto de tiempo extraordinario eventual, permanente y viáticos. Y dentro del máximo fijado en la Cláusula 233

CLAUSULA 233.- Los trabajadores que, mediante el procedimiento que señala la Cláusula anterior, lograron como promedio una cantidad superior a \$30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M.N.) solamente disfrutarán de ésta cantidad, que se fija como pensión jubilatoria máxima.

**“FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO
SUPLEMENTO DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO UNICO
CONTIENE LAS PARTICULARIDADES DE
DIVISION BAJA CALIFORNIA
MEXICO D.F.
1 DE OCTUBRE DE 1988
PREVENCIONES GENERALES**

16.- Los trabajadores serán jubilados en los términos que se establecen, independientemente de lo que determine la Ley del Seguro Social:

Por haber cumplido 30 años de servios los hombres y 25 (veinticinco) las mujeres, cualquiera que sea su edad.

Quando hayan cumplido 53 años de edad los hombres y 50 años las mujeres

Quando como consecuencia de riesgo de trabajo, enfermedad profesional, realizados en los que no existan las excluyentes de responsabilidad que menciona la Ley Federal del Trabajo, sufran incapacidad total permanente, o agotamiento físico incurable, debidamente comprobado por el IMSS y siempre que hayan cumplido cuando menos 10 (diez) años de servicios efectivos, se les jubilará en proporción al número de años de servicios, de acuerdo al tabulador de la siguiente tabla:

10 años.....	33.36%
11 años.....	36.69%
12 años.....	40.02%
13 años.....	43.35%
14 años.....	46.68%
15 años.....	50.00%
16 años.....	53.34%
17 años.....	56.67%
18 años.....	60.00%
19 años.....	63.33%

Quando como consecuencia de enfermedad no profesional, sufran los trabajadores incapacidad total permanente, debidamente comprobada por el IMSS y siempre que hayan cumplido cuando menos 15 (quince) años de

servicios efectivos, se les jubilara en proporción al número de años de servicio de acuerdo al tabulador de la tabla siguiente:

15 años.....	50.00%
16 años.....	53.34%
17 años.....	56.67%
18 años.....	60.00%
19 años.....	63.33%

17.- Para disfrutar de la jubilación los trabajadores deberán contar con 20 (veinte) años de servicios como mínimo y las pensiones se otorgarán de acuerdo con el siguiente tabulador:

HOMBRES		MUJERES
66.66%	Por 20 (veinte) años de servicios)	80%
76.59%	Por 23 (veintitrés) años de servicios	92%
79.92%	Por 24 (veinticuatro) años de servicios	96%
83.25%	Por 25 (veinticinco) años de servicios.	100%
86.58%	Por 26 (veintiséis) años de servicios.	
89.91%	Por 27 (veintisiete) años de servicios.	
93.24%	Por 28 (veintiocho) años de servicios	
96.57%	Por 29 (veintinueve) años de servicios.	
100%	Por 30 (treinta) años de servicios.	

18.- El monto de las pensiones jubilatorias se obtendrá del promedio del salario que hayan devengado durante los últimos 12 (doce) meses, de servicio inmediato anteriores a la fecha en que se concedió la jubilación, incluyendo tiempo extraordinario eventual, permanente y viáticos.

19.- por concepto de pensión jubilatoria a los trabajadores de escalafón se les fijará como máximo \$100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.).”

Como se puede apreciar de un contrato colectivo de trabajo a otro van cambiando por un lado los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación y por otro los topes jubilatorios. Es importante hacer notar que el de la voz, de manera indistinta al referirse a la Empresa Ferrocarriles Nacionales de México, utilizo tanto los tiempos verbales de pasado y presente, situación que obedece, a que por un lado la empresa dejó de existir jurídicamente desde los años de 1997 y 1998, respectivamente, en virtud de que las empresas que se conformaron dada la descentralización administrativa fueron paulatinamente

dando por terminadas las relaciones laborales de trabajo, mediante la presentación de una demanda ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de México, en la que demandaron del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana la terminación de las relaciones laborales que se tenían pactadas de manera individual y colectiva.

Como consecuencia de la demanda interpuesta, la Junta Federal, por conducto de la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos, Junta Especial Número Cuatro de la Federal de Conciliación y Arbitraje, resolvió dar por terminadas las relaciones de trabajo. No obstante lo anterior, existían en trámite un gran número de demandas que se fueron incrementando hasta llegar en la actualidad a la suma de 25000 juicios aproximadamente a nivel nacional, que a la fecha se siguen tramitando y desahogando en todas y cada una de sus etapas procesales ante las autoridades de trabajo. Demandas que en su mayoría se refieren a Asignación del Beneficio de la Jubilación y Ajustes de Pensión Jubilatoria. Es por ello que reiteradamente utilizó los tiempos verbales de pasado, presente y en ocasiones futuro. Lo señalado en líneas que anteceden encuentra fundamento en lo consignado en su obra por el Maestro Néstor de Buen:

61. LAS CAUSAS COLECTIVAS DE TERMINACIÓN

En el art. 53 se señala que también constituyen causa de terminación de las relaciones de trabajo, “los casos a que se refiere el artículo 434”, esto es, las llamadas causas colectivas de terminación.

La diferencia fundamental entre las causas individuales, propiamente dichas y las colectivas, radica en que las primeras, con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no generan ninguna responsabilidad económica, en tanto que en las colectivas siempre queda a cargo del patrón el pago de una indemnización de tres meses de salario, además

de la prima de antigüedad (art.436) que aumenta a cuatro meses más veinte días por cada año de servicios prestados.¹²

A manera de concluir este capítulo, el sustentante considera oportuno mencionar, sólo por lo que refiere a la empresa ferrocarrilera, fue un grave error la intromisión del Gobierno Federal en la administración de esta empresa. El gobierno no es un buen patrón, no cuida lo que no es suyo. Todo el tiempo que la empresa fue administrada por el gobierno, los funcionarios de todos los niveles únicamente se dedicaron a otorgarse todo tipo de canonjías, y prebendas, dejando mucho que desear en su desarrollo como administradores. Siempre manejaron la empresa con criterios políticos, nunca, ni por equivocación con criterios de empresa. Lamentablemente en materia de litigio las autoridades laborales como las autoridades de amparo, si tratan a la empresa como si fuera de primer mundo, arrojando la carga de la prueba a la patronal para acreditar la improcedencia de las acciones ejercitadas por los trabajadores o extrabajadores. Reiterando mi convicción de que el gobierno no debe de inmiscuirse en la fase productiva, esta debe dejársela a los particulares ya que como dice el dicho popular “Lo que no es mío y no cuesta no lo cuido”.

2.3. LA INCAPACIDAD LABORAL COMO CAUSA DE JUBILACIÓN.

Es este rubro me referiré exclusivamente a los requisitos contemplados en el Reglamento de Jubilaciones derivado del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor por el bienio 1996-1998, cuya vigencia era del primero de junio de 1996 al 31 de

¹² BUEN L. Néstor de, op cit, p, 126.

mayo de 1998, por ser este el que les fue aplicable –o sería aplicable en todo caso- en virtud de haberse dado por terminadas las relaciones de trabajo el 18 de febrero de 1998.

El pacto colectivo en comento señala en sus artículos 7 y 16 lo siguiente:

**“REGLAMENTOS TECNICOS Y ADMINSTRATIVOS DE
FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO
1996**

REGLAMENTO DE JUBILACIONES

**TITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTICULO 7. Con la limitación a que se refiere el Artículo 4 del presente Reglamento, la Empresa jubilará a sus trabajadores.

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

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

III. Por incapacidad para continuar en servicio a causa de accidente, enfermedad o agotamiento físico incurables debidamente comprobados y siempre que hayan cumplido cuando menos 15 (quince) años de servicios efectivos, si tienen menos de 15 (quince) años pero más de 10 (diez) se les pensionará en proporción al número de años de servicios.

ARTICULO 16. En ningún caso para el personal de escalafón que tenga derecho a ser jubilado, se le concederá pensión inferior a \$886.00 (OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS 00/100 M.N.) mensuales, ni mayor de \$1,536.00 (UN MIL QUINIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS, 00/100 M.N.) mensuales.”

Como se puede apreciar los requisitos que tenían que cumplir los trabajadores para gozar del beneficio de la jubilación son claros, no dejan lugar a dudas y mucho menos a interpretaciones, son de aplicación irrestricta, no

obstante ello, las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje les dio por interpretar el contenido de estas disposiciones y derivado de ellos en señalar una serie de cargas probatorias en perjuicio de la moral demandada, sin importarle la trascendencia económica que esto implicaría en el futuro. Resulta de suma importancia señalar el indebido proceder de las Juntas, particularmente en la plaza en la que el sustentante presta sus servicios, como lo es la ciudad de Tijuana, y Ensenada, en donde existen aproximadamente 280 juicios en trámite en los que se demanda, o bien el otorgamiento de la pensión jubilatoria o bien, el ajuste a la que ya les fue otorgada. Juicios que representan aproximadamente un pasivo contingente de **seis mil millones de pesos** aproximadamente. Suma de dinero que si se aplica en otros rubros, indudablemente se generarían una gran cantidad de empleos.

A manera de conclusión por lo que se refiere a este punto, me permito manifestar que las autoridades laborales encargadas de aplicar el derecho en tratándose de la prestación del beneficio de la jubilación deben apegarse a la voluntad manifiesta en el pacto colectivo entre las partes contratantes, es decir, entre la empresa y el sindicato, alejándose de cualquier interpretación que se le pretenda dar a las disposiciones contractuales. De seguir en la insistencia de condenar a la moral ferrocarrilera, sin fundar y motivar sus laudos, basándose en opiniones subjetivas, inhibirán a los empresarios para que otorgue el beneficio de la jubilación. Es de hacer notar, que el beneficio de la jubilación casi en su totalidad lo otorgan los gobiernos en sus diferentes niveles, ya sea federal, estatal

o municipal. Prestación que se concede sin que existan fondos suficientes para ese fin. Pero lo que resulta grave en la práctica, es que por ejemplo si una empresa, -en mi caso la ferrocarrilera- presupuesta y destina una determinada suma de dinero para otorgar y fijar el monto de la pensión jubilatoria en función a los topes previamente acordados entre empresa y sindicato, y éstos se ven alterados por las resoluciones de las juntas laborales al emitir laudos en los que condena a la empresa a otorgar el beneficio de la jubilación, en cantidades que rebasan hasta en un dos mil por ciento el tope señalado, claro está que no hay dinero que alcance para pagar las desproporcionadas condenas. En relación a los topes, en el capítulo respectivo abundare sobre este particular.

En la fracción III del artículo 7 del Reglamento de Jubilaciones se señala:

“III. Por incapacidad para continuar en servicio a causa de accidente enfermedad o agotamiento físico incurables debidamente comprobados y siempre que hayan cumplido cuando menos 15 (quince) años de servicios efectivos, si tienen menos de 15 (quince) años pero más de 10 (diez) se les pensionará en proporción al número de años de servicios.”

En el caso de la fracción que se comenta, la jubilación únicamente debería de proceder si se reúne el requisito de incapacidad y de antigüedad. En relación a la antigüedad también caben dos supuestos. La incapacidad debe de reconocerse y dictaminarse por médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social, pero lamentablemente, a final de cuentas lo que prevalece es la determinación de un perito médico tercero en discordia, el cual finalmente dictaminan a favor de los actores. A manera de hacer patente lo equivocado de las juntas al dictar sus

laudos, en su inmensa mayoría condenatorios, hago notar que existen demandas en las que los actores fundan el ejercicio de su acción en una supuesta incapacidad, sin ofrecer como prueba de su parte la pericial médica, que es en este caso la prueba idónea para estar en aptitud de concluir por parte de la autoridad si tiene o no alguna incapacidad total permanente. En este sentido, la junta responsable al dictar su ilegal laudo, argumenta que correspondía a la demandada la carga de probar si el actor padecía o no una incapacidad médica, lo cual desde luego resulta improcedente. Al interponer la demanda de garantías en contra del ilegal laudo, dentro de los conceptos de violación que hace valer la demandada, se invoca la naturaleza de la prestación reclamada, es decir, que se trata de una prestación de naturaleza extralegal y por lo tanto le correspondía al actor ofrecer como prueba idónea la pericial médica. Si la ofrecía, la empresa demandada ofrecería la suya. Si la demandada la ofrece de manera unilateral, purga el vicio del actor y por ser una prueba colegiada, atento a la suplencia de la queja, en este caso, requiere la autoridad al actor para que ofrezca la suya, es más, ante la omisión de éste, oficiosamente le señala perito. Aún más, en muchos casos el actor no se presentaba con los peritos médicos tanto de la empresa, como de los codemandados, y la junta irresponsablemente condenaba a la patronal demandada a otorgar el beneficio de la jubilación al actor. Cuando lo que procedía sería absolver a la demandada de las pretensiones reclamadas por el actor, atento a que éste no acreditó los elementos de la acción intentada, al evidenciar un marcado desinterés al no ofrecer la prueba con todos los elementos

necesarios para su desahogo, y al omitir presentarse ante los peritos de las demandadas, se materializa su falta de interés.

Atendiendo a que las prestaciones de jubilación y ajuste de pensión son imprescriptible, en infinidad de juicios los actores no asistían con los peritos médicos de la empresa o bien del imss o con ninguno de los dos, cuando fundamentaban el ejercicio de la acción intentada en el padecimiento de una supuesta incapacidad, o bien no comparecían al desahogo de la confesional a su cargo, de manera dolosa se desistían de la instancia. Dejaban pasar dos o tres semanas y volvían a demandar. En este sentido me parece por demás oportuno hacer valer el punto de vista en relación al desistimiento el Maestro Sergio Tenopala Mendizábal, quien nos dice:

129. REQUISITOS

El desistimiento expreso realizado por el actor directamente, no tiene condición alguna señalada en la Ley, ni cuando se ejercita por el apoderado del trabajador, sin embargo jurisprudencialmente, no existe un criterio definido a este respecto, mientras la H. Suprema Corte en tesis aisladas ha considerado que en el caso no se requiere la ratificación del poderdante, los Tribunales Colegiados de Circuito, han determinado la exigencia de su ratificación, para protección del trabajador, lo que parece más adecuado a la naturaleza proteccionista del Derecho en la materia...”¹³

No obstante que existe jurisprudencia firme en relación al desistimiento del actor, el sustentante considero que en materia laboral, se establezca el mismo sistema que en el derecho civil. Esto es, que si el actor se pretende desistir y ya fue notificado la parte demandada, se le de vista para que manifieste lo que a su

¹³ TENOPALA MENDIZABAL, Sergio, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 2008, p.319.

derecho convenga en relación a la intención del actor de desistirse. Otra propuesta por parte del sustentante estriba en que si el laudo es absolutorio, se condene a pagar al actor, los gastos realizados por el patrón, en relación a el pago de honorarios de abogados, peritos, particularmente estos conceptos. Lo anterior tiene su fundamento, en el caso de la empresa ferrocarrilera, en el costo que implica la defensa de los juicios, es incalculable el pago de nómina de abogados y personal de apoyo para la atención de los juicios que presentan de manera en su mayoría de manera dolosa los actores. También el sustentante, estaría de acuerdo en revisar la Ley Federal del Trabajo, particularmente el capítulo de Responsabilidades y Sanciones a fin de endurecer las sanciones a los actores que de manera manifiesta actúen con dolo en la presentación de las demandas ante la autoridad laboral. Lo anterior tiene su fundamento en el abuso sistemático en contra de la empresa del gobierno en sus tres niveles, en particular los que se comenten en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social, Ferrocarriles Nacionales de México, Comisión Federal de Electricidad, la otrora Luz y Fuerza del Centro, Servicio Postal Mexicano, Petróleos Mexicanos, independientemente de los abusos cometidos por los empleados al servicios de la Federación, de los Estados y de los Municipios. Reiterando por enésima vez que el gobierno desde mi particular punto de vista es un pésimo patrón, el dinero que administra no es suyo, y lo más lamentable es que al final de cuentas el contribuyente, es el que paga. Así las cosas, y en relación a la responsabilidad de los trabajadores, me permito traer al tema lo señalado por el Maestro Néstor L. de Buen:

200. LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR

En una disciplina cuya principal preocupación es proteger a la clase trabajadora, es difícil hallar normas que establezcan alguna forma de responsabilidad a cargo de los trabajadores. Sin embargo, el legislador no ha querido pasar por alto la necesidad de limitar en alguna forma las conductas contrarias en que pueden incurrir los trabajadores. Por ello ha establecido ciertas formas de responsabilidad, si bien en términos tales su eficacia es muy relativa.

La regla general a propósito de esta cuestión está incluida en el art. 32, a cuyo tenor: "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona." En esta norma el agregado final, paralelo al que establecía el art. 38 de la ley anterior, resulta innecesario. Mientras no incurra el trabajador en un delito que amerite pena privativa de libertad es evidente que no puede hacerse coacción sobre su persona.¹⁴

De la cita transcrita se aprecia una vez más la sobre protección que se da a favor de los trabajadores, de 1931 a la fecha han transcurrido algunos años, los trabajadores en la generalidad no son tan indefensos como se les trata, sobre todo los trabajadores de las empresas de gobierno. En relación al tema de la responsabilidad me permito invocar lo sostenido por el Maestro Alberto Trueba Urbina, quien en su obra nos dice:

1. IDEA DEL DELITO LABORAL

El derecho penal social es una norma jurídica de auxilio, en determinados casos, del derecho del trabajo, aun cuando se trata de disciplinas jurídicas autónomas con principios, doctrinas, contenidos, instituciones propias, pero emplazadas en su acción conjunta por la biología, la sociología, la economía y la filosofía, en función de tutelar los derechos de los trabajadores.

Por esto expresamos en una obra nuestra que cuando el derecho laboral es ineficaz para conservar inalterable el orden jurídico de las relaciones de trabajo, viene en su auxilio el derecho penal, con su sistemática dominadora y rígida, inexorable, y en este momento las corrientes científicas de las dos disciplinas se amalgaman, sus elementos actúan conjuntamente a fin de realizar la seguridad de la tutela jurídica a favor de los trabajadores; de tal modo se reafirma la fuerza del derecho social y de la efectividad práctica de la norma.¹⁵

¹⁴ BUEN L. Néstor de, Derecho del Trabajo Tomo Primero, Primera Edición, Porrúa, México, 1974, 553-554, pp.

¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1977, 457.

Una vez más se nota la actitud paternalista a favor de los trabajadores, insisto, me gustaría que el sector patronal, sobre todo los del sector público, con fundamento en lo establecido por el artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo, y en los casos en que se demuestre plenamente la actitud dolosa de los trabajadores se requiera a las autoridades laborales, a fin de que en el ejercicio de sus funciones den vista al Ministerio Público Federal o del fuero Común, según corresponda. Viene al caso lo señalados por los Maestros Sergio García Ramírez y Victoria Adato de Ibarra, quienes en su libro señalan:

“El Ministerio Público no es un órgano que se encargue de impartir justicia, sino un órgano administrativo que vela porque se aplique la ley estrictamente por aquellos que sí tienen la misión de impartir justicia: Es un órgano estatal requirente en el proceso para definir la relación penal” (V. Castro, El Ministerio Público, p. 39). “El Ministerio Público tiene como misión esencial que cumplir: la de velar porque la ley sea generalmente respetada. Esta función es autónoma” (de Pina y Castillo Larrañaga, Instituciones, p. 135). “El Ministerio Público representa intereses generales, y según sea la personificación de los intereses generales, así será el tipo de Ministerio Público que se obtenga. Para unos, la personificación es la sociedad; para otros, el Poder Ejecutivo y, finalmente, también se dice que personifica a la ley” (Borja Osorno, Derecho, p. 99).¹⁶

Pensará este respetable Sínodo, que la postura del sustentante en este tema podría resultar exagerado, pero les aseguro que no, a manera de ejemplo les narro uno de cientos, que digo cientos miles de casos en los que la empresa ferrocarrilera (contribuyente) se ve afectado en su patrimonio. En la Junta Especial Número Cuarenta en la ciudad de Ensenada, Baja California se presentaron cientos de juicios en contra de Ferrocarriles Nacionales de México y del Ferrocarril Sonora, Baja California. En un juicio en el que el de la voz participe, solo en lo

¹⁶ GARCÍA RAMÍREZ, Sergio. ADATO DE IBBARA, Victoria, Prontuario de Derecho Procesal Penal, Porrúa, México, 1988, p. 20.

referente a la interposición de los amparos directos e indirectos, ya que diversos apoderados de la empresa llevaron a cabo la defensa jurídica en la primera instancia. El expediente era colectivo, se dicta un laudo condenatorio, la empresa pacta con los actores, se conviene el laudo, se exhiben los convenios a la Junta, Los actores interponen un su planilla de liquidación previo a la celebración de los convenios, pero a los siete años, de manera por demás dolosa, no obstante que se habían ofrecido los convenios, mismos que parte obraba en autos y otra parte la Junta los tenía trasapelados se dicta el laudo incidental condenando a la empresa a pagar una cantidad de mas de tres millones de pesos. Pero lo preocupante, los mismos apoderados que suscribieron los convenios donde se daban los actores por pagados del laudo dictado, promueven se despache ejecución para hacer cumplir la sentencia en el laudo incidental. Como pueden apreciar a la empresa pública se le ha fastidiado de todas las maneras posibles. En diversas partes de la República nos presentaban demandas de actores que habían fallecido, de otros muchos que no eran ni siquiera trabajadores de la empresa, nos demandaban la misma prestación hasta en cuatro Juntas diversas, nos condenaban a pagar hasta tres primas de antigüedad y pensión jubilatoria de un mismo actor, y así muchas anomalías más.

Existen juicios en la Junta Especial Número Cincuenta y Nueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de Tijuana, B. C., en los cuales los actores reclaman el otorgamiento del beneficio de la jubilación, sin demandar al Instituto Mexicano del Seguro Social, ni ofrecer prueba pericial médica alguna. No obstante ello la autoridad laboral al laudar el expediente condena a la patronal. El segundo

supuesto de la fracción tercera del artículo 7 del reglamento de Jubilaciones en vigor por el período 1996-1998 de los Ferrocarriles Nacionales de México, señala claramente dos requisitos de procedibilidad, uno que reúna **quince años de servicios**; en este supuesto el monto de la pensión jubilatoria será el cien por ciento del tope señalado en el artículo 16 del citado reglamento y señalado en líneas que anteceden. El segundo supuesto es que tenga más de diez años de servicios, en este caso, si acredita la existencia de la incapacidad total permanente el monto de la pensión se fijara en proporción al número de años laborados, es decir, si el tope es igual a 30 años de servicios, 10 años sería igual a..., o bien dividir el tope máximo entre 30 años y el resultado multiplicarlo por 10 o más años de servicios. Ahora bien, cuando un trabajador no reunía ninguno de los requisitos para que se le otorgara el beneficio de la jubilación, la empresa lo indemnizaba en términos de lo señalado en el contrato colectivo de trabajo para ese efecto.

En torno a este punto, el sustentante se pronuncia porque la Corte se pronuncie expresamente en la necesidad de que cuando se demande la jubilación argumentando una incapacidad, que el acreditamiento de esta prueba corra por cuenta del actor.

2.4. PROBLEMÁTICA EN LA INTERPRETACIÓN DE LOS REQUISITOS CONTRACTUALES POR PARTE DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

En los litigios que se ventilan en las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje a lo largo de todo el País, históricamente se ha detectado que las plazas más conflictivas son las del norte del País, particularmente las de Mazatlán, en Sinaloa, Hermosillo y Cananea, en Sonora y Ensenada y Tijuana en Baja California. En el noreste, centro, sur y sureste del País, generalmente las demandas se circunscriben a reclamar que se les asigne el siguiente tope jubilatorio. Esto implica que en el supuesto de que el juicio en su trámite se demorara diez años, y se dictara un laudo condenatorio, la empresa en este caso se vería obligada a pagar al actor una cantidad aproximada de \$16,000 pesos en ese período. Es más, el Poder Judicial de la Federación a través de sus diversos tribunales, como lo son la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en Pleno o en Salas, y los Tribunales Colegiados de Circuito, han emitido un sin fin de criterios de jurisprudencias firmes, relativos a la industria ferrocarrilera, algunas de ellas en contradicción de tesis en las que de manera clara, expresa y sencilla, han dejado en claro que en tratándose de pensión jubilatoria, para la fijación de la misma y previo a reunir los requisitos de procedibilidad, debe de estarse a los topes señalados y vigentes en la fecha en que se le otorgó el beneficio de la jubilación al actor. Criterios de jurisprudencia a los que en el capítulo correspondiente me referiré de manera pormenorizada.

En relación al requisito de la antigüedad, era criterio de la empresa que cuando un trabajador reunía los años necesarios, lo recomendaba al sindicato para que se le pusiera en la lista de personal a jubilar. También es cierto que muchos trabajadores no obstante reunir los requisitos para jubilarse, por múltiples razones no lo hacían. Este tema lo abordare en el capítulo V de este trabajo de tesis de manera minuciosa. Es frecuente que los actores no reúnan el requisito de antigüedad y que al momento de ejercitar la acción correspondiente, demandando de Ferrocarriles Nacionales de México el otorgamiento de la pensión jubilatoria argumenten que tenían mas de 30 años, acorde al contrato colectivo de trabajo, correspondiendo a la moral demandada la fatiga procesal de acreditar todos y cada uno de los puntos señalados en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo. Así, tiene que acreditar la fecha en que ingresó a prestar sus servicios, la causa por la que ya no labora en la empresa, la categoría, el puesto, el promedio salarial. Se han llegado a dar casos realmente absurdos, como por ejemplo el que un actor manifieste que laboró para la empresa 30 años de servicios, resultando que el actor dice haber ingresado a laborar en el año de 1978 y que a la fecha de la presentación de su demanda, (2010) ya reunía el requisito de los 30 años de servicios, y la empresa al revisar el expediente personal del actor descubre -y así lo hace valer al momento de contestar la demanda- que lo manifestado por el actor resulta inverosímil, toda vez que existen en su legajo personal una serie de documentos, entre ellos su acta de nacimiento con los que se acredita que en la fecha en que dice haber ingresado a laborar a la empresa tenía escasamente 8 años de edad. Esto dio pie para que los Tribunales Colegiados de Circuito

emitieran en su momento tesis aisladas en las que se pronunciaran en este sentido, sosteniendo la inverosímil de lo manifestado por el actor, ya que no pudo haber empezado a laborar a temprana edad.

Como ya lo he señalado en páginas anteriores, la Corte al resolver una contradicción de tesis resuelve que corresponde a la empresa demandada acreditar el requisito de la antigüedad, sin importar la fecha en que el actor dejó de prestar sus servicios, y la fecha en que interpone su demanda hayan transcurrido inclusive hasta 40 años. Resoluciones como esta obligan a una empresa que históricamente ocupó los servicios de aproximadamente un millón y medio de trabajadores, y en la actualidad una nómina de personal jubilado de 72,000 a nivel nacional a conservar un archivo, que su solo manejo representaría una considerable suma de dinero para la empresa, empresa que no está por demás decirlo, siempre se maneja con déficit, nunca generó ni siquiera para pagar la luz que consumía, ya no digamos para pagar pensiones jubilatoria, menos aún en los montos tan exagerados a que es condenada por las Juntas laborales. Atento a lo anterior, el sustentante considera que este tipo de criterios de jurisprudencia se reviertan y se le de plena vigencia a los señalados en la parte final del artículo 804 de la Ley de la Materia en el que se señala que el patrón debe conservar los documentos durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral.

Este punto de vista se aplicaba hasta el año de dos mil cuatro, existía jurisprudencia firme en el que se mencionaba que por tratarse la jubilación de una

prestación de naturaleza extralegal, correspondía al actor acreditar todos los extremos de la acción intentada. Que por lo tanto las juntas deberían de abstenerse de cualquier acto de molestia en contra de la empresa demandada. Es más, expresamente señalaba que cuando se demandaba ese tipo de prestaciones no operaba el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo. Este criterio de jurisprudencia será tratado con mayor énfasis en el capítulo correspondiente.

Un grave problema que enfrenta la empresa ferrocarrilera es el relativo al reconocimiento y aplicación de los topes jubilatorios, sobre todo en la zona noroeste del País, Mazatlán, Sin., Hermosillo y Cananea, Son., y Ensenada y Tijuana, B. C., el sustentante se enfrenta en particular a los criterios equivocados tanto de los cuatro Tribunales Colegiados del Décimo Quinto Circuito y las Juntas 40 y 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, la primera con residencia en la ciudad de Ensenada y la segunda en Tijuana, Baja California. En efecto, como lo he manifestado con anterioridad, en la mayor parte del País no tenemos ningún problema para que se reconozcan y apliquen los topes jubilatorios. Cuando se llega a dictar una ilícita condena al resolver la autoridad laboral la procedencia de la acción intentada por el actor, bien sea del ajuste de pensión o bien sea, el otorgamiento de la pensión jubilatoria sin respetar los topes que para ese fin se señalan, la empresa ferrocarrilera recurre el laudo mediante el juicio de amparo, y en la generalidad de los casos se le concede la protección constitucional a fin de que la autoridad señalada como responsable deje sin efectos el acto impugnado y

en su lugar emita otro en el que tome en cuenta el tope jubilatorio máximo pactado entre la empresa y el sindicato.

Los Tribunales Colegiados del Décimo Quinto Circuito con sede en la ciudad de Mexicali, B. C., se las han ingeniado para evitar la aplicación, en este caso del artículo 16 en el que se contempla el tope máximo jubilatorio. En sus demandas los actores nunca dicen si eran de escalafón, o no, por lo tanto considero que no forma parte de la litis, entonces al interponer el juicio de garantías y argumentar que por desempeñar un puesto de escalafón le es aplicable el tope máximo jubilatorio, el Tribunal Colegiado niega el amparo solicitado, argumentando que la patronal demandada no acreditó que el actor desempeñara un puesto de escalafón y por lo tanto no le es aplicable lo dispuesto en el artículo 16 del citado reglamento. Aquí, por lo menos, la autoridad de amparo reconoció la existencia de los topes jubilatorios, ya que antes ni eso reconocía. Posteriormente en otra demanda de garantías, en la que se hace valer entre otros muchos conceptos de violación la omisión de la autoridad responsable de aplicar el tope jubilatorio máximo, y en el que si se acreditó la categoría de personal de escalafón del actor, la autoridad de amparo niega la protección constitucional solicitada, esgrimiendo, que si bien es cierto, existe un tope jubilatorio máximo, se acreditó la categoría de escalafón desempeñada por el actor, esta situación no formó parte de la litis, por lo tanto confirma el laudo emitido por la junta señalada como responsable.

Lo más preocupante es que la Junta fundamenta los laudos en criterios de carácter subjetivo, al argumentar que resultaría **“injusto”** aplicar a los actores el tope jubilatorio por que representa una cantidad inferior. Se insiste en que su proceder se aparta de lo señalado por la Ley de la materia, al emitir en consecuencia laudos incongruentes, faltos de fundamentación y motivación legal.

En lo particular he manifestado a través del tiempo que tengo de atender estas plazas, que la jubilación es una prestación de índole eminentemente extralegal, que su otorgamiento es potestativo para el patrón, la ley no lo obliga a otorgarla, más aún, esa voluntad se ve reflejada en un pacto colectivo celebrado entre empresa y sindicato, por lo tanto debe prevalecer el principio “pacta sunt servanda”, es decir, invariablemente debe de prevalecer lo pactado entre las partes, apartándose las juntas de introducir a la controversia cualquier cuestión que no este contemplada en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Decir que resulta **“injusto”** asignar el tope máximo, es jurídicamente más injusto que pretender condenar a un patrón, que paga el salario mínimo a un trabajador en una reinstalación a que cubra los salarios caídos con fundamento en un salario señalado arbitrariamente por la junta, por considerar que el salario mínimo es muy poco y por lo tanto “injusto”. Si esto no se lo permite la ley, mucho menos se le puede permitir en una prestación de naturaleza extralegal. lo obliga.

Soy el primero en reconocer que en México el sistema de pensiones, en términos generales es deficiente en cuanto se refiere a la asignación de la pensión jubilatoria, pero insisto, el sector laboral que goza de este beneficio es reducido, terminan siendo unos verdaderos privilegiados. Más adelante cuanto me refiera al entorno psicológico de la jubilación, se verá que en Países de economías de primer mundo, las pensiones jubilatorias son también en extremo injustas. Pero en tratándose de aplicar las disposiciones contractuales no se debe entrar al terreno de los juicios de valor, únicamente se aplican las disposiciones contractuales vigentes. En todo caso, que los trabajadores impulsen en sus sindicatos, una reforma integral al sistema de pensiones a fin de poder estar en condiciones de recibir pensiones más altas que les permitan una mejor vida después de jubilados. A manera de señalar la forma en como la empresa pública históricamente ha dilapidado los recursos de todos los mexicanos que en este País pagamos impuestos, me permito transcribir dos cláusula que afortunadamente hasta el año de 1992 se encontraban vigente. Cláusulas que contra toda lógica sonaban aberrantes, mismas que a la letra decían:

CAPÍTULO VIII INVESTIGACIONES, DISCIPLINAS, DESPIDOS Y CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

“Como el trabajo ferrocarrilero tiene características profesionales, los despidos y disciplinas aplicadas a los trabajadores por faltas en que incurran, buscan su corrección, pero deben tener también un carácter educativo que se refleje en un positivo mejoramiento del servicio, por lo tanto, se conviene en reglamentar este Capítulo en la forma siguiente:”

“CLÁUSULA 79. Los trabajadores amparados por este Contrato sólo podrán ser despedidos del servicio por las causas que se enumeran en esta Cláusula.”

I..., II..., III..., IV..., V..., VI...,

VII. Por presentarse el trabajador a tomar su servicio, o encontrarse en éste, en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante. Por uso consuetudinario de bebidas embriagantes o drogas enervantes debidamente comprobados.”

“CLÁUSULA 106. Cuando se compruebe que algún trabajador fue despedido injustificadamente, será reinstalado con el pago de salarios caídos, devolución de las cantidades que se le hayan deducido por responsabilidad económica y demás prestaciones legales y contractuales.”

“En los casos de despidos injustificados por acumulación de marcas demeritorias, la reinstalación se hará dejando limpia de marcas demeritorias la hoja de servicios del trabajador.”

“En los casos de despidos que deban ser reconsiderados en los términos de este Contrato y que por lo mismo no tienen el carácter de definitivos, no se pagará la prima de antigüedad por años de servicios ni la indemnización a que se refieren los Artículos 162 ó 50 de la Ley Federal del Trabajo.”

“Estas dos últimas prestaciones se cubrirán en los términos de la propia Ley, sólo en el caso que el despido sea definitivo.”

Llamo la atención en las fracciones que a continuación se transcriben a fin de poder constatar lo aberrante de las mismas.

“Cuando algún trabajador haya sido despedido justificadamente en los términos de la Cláusula 79, sólo volverá al servicio en los casos y bajo las condiciones siguientes:

I. En los casos de la fracción I, deben ser reinstalados sin salario caídos, cuando así lo solicite el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato.

II. En los casos de la fracción II, serán reinstalados, sin salarios caídos, conforme a las siguientes normas:

a) POR PRIMER DESPIDO, en un plazo no mayor de 30 (treinta) días después del despido.

b) POR SEGUNDO DESPIDO, efectuado dentro de los 2 (dos) años siguientes a contar del primero en un plazo no mayor de 60 (sesenta) días después del despido.

c) POR TERCER DESPIDO, efectuado dentro de los 2 (dos) años siguientes al segundo, en un plazo no mayor de 110 (ciento diez) días del despido.

d) POR CUARTO DESPIDO, volverán al servicio a los 180 (ciento ochenta) días después del despido.

e) POR QUINTO DESPIDO EN CUALQUIER TIEMPO, no volverán al servicio.

III..., IV..., V..., VI...,

Pero lo increíble:

VII. En los casos de la fracción VII, cuando por la labor o actividad del trabajador se pueda poner en peligro alguna vida humana al concurrir o encontrarse éste en sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante, o bien por su uso consuetudinario, no será reinstalado ni regresará al servicio. Si el trabajador ha cumplido 10 (diez) o más años de servicios efectivos, será jubilado proporcionalmente; si no los tiene será indemnizado con 3 (tres) meses de salario. (el subrayado es mío)

En los casos comprendidos en el párrafo anterior, y cuando por primera vez se le impida al trabajador ingresar a su trabajo, por encontrarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervantes, el trabajador será reinstalado, sin salarios caídos, en un plazo de 80 (ochenta) a 365 (trescientos sesenta y cinco) días después del despido, atendiendo a las tareas que tenga que desempeñar en su puesto. Si el trabajador reincide, volverá al servicio sin salarios caídos, en la condición que tenía y atendiendo las tareas que tenga que desempeñar en su puesto, en un plazo de 80 (ochenta) a 365 (trescientos sesenta y cinco) días después del despido, pero con pérdida de sus derechos escalafonarios anteriores; una segunda reincidencia impedirá volver al servicio, pero tendrá derecho a ser jubilado si ya hubiere cumplido los requisitos necesarios para gozar de este beneficio. (el subrayado es mío)

Si a todo lo anterior le sumamos que para poder despedir a un trabajador era necesario dar cumplimiento a diecinueve pasos contemplados en el contrato colectivo, pasos que serían materia de otro trabajo de tesis, pero que con uno sólo que no se cumpliera o que cumplido no se acredite en el procedimiento laboral, era suficiente para que, después de tres años o más el despido sea considerado como injustificado. Como se pueden dar cuenta, no hay empresa que resista este tipo de disposiciones contractuales. A manera de ejemplo les comento que cualquiera de las empresas de vanguardia a nivel mundial, con este tipo de sobre protección y paternalismo hubiera quebrado un mínimo de 100 veces en el lapso de 10 años. Reitero, los dispendios son caros y terminan endosándolos al contribuyente, o ¿no lo creen así?

Es decir, al trabajador que consumiera drogas o enervantes, sin que de por medio existiera una prescripción de carácter médico se le jubilaba si tenía como mínimo diez años de servicios. **Se premiaba a la ineficacia y se promovía la drogadicción.** Como se puede apreciar, el contenido de la cláusula señala que el consumo tendría que ser de manera consuetudinaria, llegando al absurdo de que la empresa a fin de evitar ser condenada a otorgar al actor el beneficio de la jubilación, tenía que acreditar que si bien era cierto que el actor consumía drogas o enervantes sin prescripción médica, dicho consumo no lo realizaba de manera consuetudinaria y que por lo tanto su ingesta no ponía en peligro la seguridad de sus demás compañeros de trabajo. Les digo que afortunadamente esta cláusula dejó de tener vigencia en la revisión contractual de primero de octubre de 1992. No obstante, en las Juntas Especiales 40 y 59 de Ensenada y Tijuana, se radicaron una gran cantidad de demandas en las que los actores argumentaban que por analogía también a ellos les correspondía el beneficio de la jubilación, ya que si a una persona que era adicta a la marihuana o cocaína se le otorgaba el beneficio de la jubilación, por que a ellos no, si tenía más de diez años. De esta manera, no obstante las férreas defensas de la empresa, se le condenó a otorgar el beneficio de la jubilación a una gran cantidad de personas que cuando mucho generaron una antigüedad de 12 años de servicios. Pero más aún, hubiera sido bueno que se les otorgará la jubilación en función al tope jubilatorio máximo, no, todo lo contrario, se le condenó en relación a los salarios inventados por los abogados de los actores. Salarios que representaban hasta un 500 por ciento más

de lo que en realidad percibían. Vean si no es grave que el gobierno de inmiscuya en la fase productiva, lo que no les cuesta a los funcionarios no lo cuidan. Reitero por enésima vez que se deje a los particulares la creación de las fuentes de trabajo, lo que les cuesta lo cuidan.

Faltaría a la verdad si omito manifestar que muchos de los males que aquejan al otrora Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal denominado Ferrocarriles Nacionales de México, actualmente en proceso de liquidación, han sido generados por muchos de sus funcionarios. Como la mayoría de los puestos que ocupan los funcionarios de mandos medios y superiores son designados por **amiguismo y compadrazgo**, sin importar que la persona que se designe no tenga la menor idea de la labor que va a desempeñar. No se da lo que comúnmente se conoce como portar la **camiseta corporativa**, en nada les importa el resultado de su gestión, saben que su paso por la institución es efímero, son **aves de paso**. Se ha llegado al absurdo de nombrar como Directores Jurídicos Laborales a personas que en su vida se han parado ante una autoridad jurisdiccional, mucho menos han redactado o contestado una demanda. Pero el mal no para ahí, a lo largo de los 33 años al servicio de la institución para que presté servicios, me toco ver funcionarios espurios, muchos alcohólicos, negligentes, sucios, lascivos, torvos, con una asombrosa capacidad para negociar asuntos con los apoderados de los actores, de los cuales se desprendían pingues ganancias para ello, y la empresa, bien que se hunda. La inmensa mayoría de estos funcionario cometieron errores que a la postre representaron gran desfaldo para el contribuyente, quien es el que

a final de cuentas paga las altísimas condenas emitidas por las juntas, así como los convenio que celebran los funcionarios bajo el pretexto de **“abatir juicios”**

A manera de ejemplo de lo que aquí expongo, cito los pagos realizados por un alto funcionario de la Dirección Jurídica Laboral de la ciudad de México, en la ciudad de Tlaxcala, quien celebró convenios con el apoderado de actores de varios juicios colectivos en los cuales había actores fallecidos. Otro más el de otro funcionario que celebró convenios para dar por terminados varios expedientes en la ciudad de Hermosillo, Son., Sólo que este altísimo funcionario no tuvo el cuidado de verificar los datos antes de celebrar en convenio, y más aún antes de solicitar la expedición de los títulos de crédito. Resultando que por causas ajenas a su voluntad los cheques no se pagaron, y al cruzar la información se percataron que muchos de los más de 300 actores no eran parte en los juicios dentro de los cuales se celebraron los convenios, que muchos otros estaban desistidos del juicio que se pretendía pagar y que, algunos habían fallecido. El asunto representaba la suma de 130 millones de pesos.

Si esto no bastara, les comento el de otro funcionario, este de mando medio que por arrogancia no arreglo un asunto colectivo en el que se condenó a la institución a pagar una cantidad aproximada de 27 millones de pesos. Esto que narró es real, sucedió y créanlo mi respetado sínodo, todos ellos tenían en la empresa una antigüedad, el que más de 1 año y medio cuando mucho. Pero el daño no para aquí. Una vez que se les retira el puesto, pese a la gran maleta que

logran amasar, demandan a la institución y les convienen sus asuntos pactando jugosas sumas. Ahora bien, no crean que les retiran del puesto porque un funcionario decente que detectó sus triquiñuelas y pretende pague por ellas, no, lo retiran porque también ellos quieren su parte del pastel de los jugosos convenios que celebran a nivel nacional con los apoderados de los actores, es una verdeara rebatinga por mandos medios y superiores. Lo mismo le sucede a PEMEX, el I.M.S.S., a Comisión Federal de Electricidad, al Servicio Postal Mexicano, al ISSSTE, a Luz y Fuerza del Centro, el INFONAVIT y en general a toda la empresa pública en este país. ¿Quién creen que paga las cuentas?, claro, por supuesto, los contribuyentes con sus impuestos. Verdad que no es negocio que el gobierno se meta a la fase productiva. Eso de la soberanía, ¡a que buen negocio ha resultado para una caterva de malandrines! Les confieso que en Ferrocarriles Nacionales de México, la gente decente estorba. Imagínense esto que les comento ha sucedido en escasamente tres años y sólo en dos plazas, en una sola Gerencia, -la empresa tenía 54-, se los dejo a su imaginación, que no habrá sucedido desde 1937, año en que se estatizaron los Ferrocarriles, el daño es incalculable.

Un problema realmente grave, es la dolosa interpretación que de manera ilegal realizan las Juntas Especiales Número 40 y 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, al aplicar indiscriminadamente disposiciones contractuales a diestra y siniestra. Porque lo digo, por una razón, sostiene la Corte que en tratándose del reclamo de la asignación de la pensión jubilatoria, dicha prestación deberá fijarse -para el supuesto de que se acrediten los requisitos contractuales- con

fundamento en el pacto colectivo vigente en la fecha en que se genere el derecho. En tanto, que tratándose del reclamo del ajuste de la pensión jubilatoria deberá estarse a lo señalado en las disposiciones contractuales vigentes en la fecha en que se otorgó ese beneficio.

CAPÍTULO III. POLÍTICAS DE JUBILACIÓN Y DERECHO COMPARADO.

3.1. POLÍTICAS DE JUBILACIÓN PARA EL PERSONAL DE ESCALAFÓN.

Atento a la Ley Orgánica de Ferrocarriles Nacionales de México, quien tenía la facultad de fijar la política laboral, entre otras la referente al beneficio de la jubilación era el Consejo de Administración. De esta manera, el Consejo de Administración nombraba a un Director que representara al Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, denominado Ferrocarriles Nacionales de México, quien a su vez delegaba en la Subdirección General de Personal, la facultad de convenir con el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana los términos, modos y condiciones en que deba otorgarse ese beneficio. Una vez celebrado el convenio, lo ratifican y emiten el pacto colectivo correspondiente, en el que se precisa la cantidad presupuestada para el otorgamiento del beneficio de la jubilación al personal, tanto de escalafón como de confianza que acredite reunir los requisitos para ese fin.

Dentro de los Reglamentos Técnicos y Administrativos de Ferrocarriles Nacionales de México, en vigor a partir del primero de junio de 1996 y hasta el 31 de mayo de 1998, es decir, con una vigencia bianual, se encuentra el Reglamento de jubilaciones 1996-1998, en el cual se contienen todos y cada uno de los requisitos para el otorgamiento de la pensión jubilatoria.

Así tenemos que en su artículo 1 a la letra dice:

“ARTÍCULO 1. Los trabajadores que hayan llenado los requisitos necesarios para jubilarse, tendrán derecho a que la Empresa los jubile, hasta el límite de la cantidad total anual que para este objeto se establece en el Artículo 4 de este Reglamento.

En primer lugar se jubilará a los trabajadores a quines el I.M.S.S., declare incapacitados definitivamente y tengan derecho a ello.

En segundo lugar a los trabajadores incapacitados parcial o permanentemente por el I.M.S.S., que opten por la jubilación si tienen derecho a ella en los términos del Artículo 7 de este Reglamento.

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

En su artículo 2 señala:

“ARTÍCULO 2. Para las jubilaciones a que se refiere este Reglamento, se tomará en cuenta la lista única presentada previamente por el Sindicato, la que estará formulada precisándola en número progresivo de conformidad con las preferencias y modalidades de este Reglamento, así como los requisitos establecidos en el artículo 7, para el programa del siguiente mes. Los representantes de la Empresa y el Sindicato que indica el Artículo 3, tienen la obligación de verificar la procedencia de las jubilaciones que se concedan, sancionándose en su caso, a quien o a quienes resulten responsables por no haberse jubilado al personal incluido en la lista con pleno derecho.”

“Los puntos anteriores no afectan el derecho de la empresa para jubilar al personal de confianza y al de escalafón en los términos del Artículo 4.”

Como se puede apreciar, el Reglamento de Jubilaciones es claro y preciso en cuanto a la forma de otorgar el beneficio de la jubilación. La partida presupuestal señalada en el artículo 4, comprende tanto al personal de escalafón, como al personal de confianza, aunque las disposiciones que sirven de base son distintas, como más adelante se precisarán.

En el artículo 3 se lee:

“ARTÍCULO 3. Por lo que respecta a la jubilación del personal escalafonado, la empresa y el Sindicato designarán un Representante cada uno, cuyos salarios y honorarios cubrirá la parte a quien corresponda dicha

designación, a fin de que conjuntamente verifiquen la procedencia de la jubilación que vaya a concederse al mismo personal con apego a las normas de este Reglamento, y pueden hacer en su caso, las observaciones respectivas a la Gerencia de Recursos Humanos. Dichos comisionados tendrán facultades para verificar asimismo la aplicación de la partida presupuestal.”

“ARTÍCULO 4. La empresa se obliga a destinar anualmente el pago de pensiones jubilatorias que se concedan para cada ejercicio anual, la cantidad máxima de \$20'000,000.00 (veinte millones de pesos). A dicha cantidad presupuestada se limitará estrictamente el importe total de las jubilaciones que se otorguen en el año. Expresamente se conviene en que dentro de la partida \$20'000,000.00 (veinte millones de pesos) señalada, queda incluido el personal de confianza que llegue a gozar del beneficio jubilatorio.”

Como se puede apreciar, todavía en el año de 1996, fecha en la que legalmente existía la empresa, se destinó un presupuesto de 20 millones de pesos para dar cumplimiento al programa anual de jubilaciones. En ese entonces la asignación de presupuesto se justificaba porque la empresa recibía subsidio federal. Actualmente resulta en extremo difícil conseguir recursos para cumplir con los compromisos derivados de las condenas que dictan las diversas Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje a nivel nacional. Baste decir, que en la Junta Especial Número 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de Tijuana Baja California, se encuentran radicados y en trámite varios expedientes colectivos, de los cuales uno sólo de ellos, representa un pasivo contingente actualizado de más de **350 millones de pesos. Es decir, si a la empresa en este momento se le condenara a pagar este expediente, tendría que pagar la suma mencionada.** Como se puede percibir, la cantidad que anualmente se presupuesta para el pago de las pensiones jubilatoria a nivel nacional, tanto para el personal de escalafón como el de confianza, con un solo expediente de una sola plaza se ve en extremos rebasado.

Si tomamos en cuenta que la empresa y el sindicato se reunían y conjuntamente, atendiendo a la suma señalada en el artículo 16 del Reglamento de Jubilaciones como tope máximo para el otorgamiento del beneficio de la jubilación al personal que haya reunido los requisitos para ese fin, presupuestan la cantidad que consideraban en función a los estudios financieros y actuariales era suficiente y necesaria para cumplir con ese cometido. Pero entonces donde radica el problema. Sencillo, el problema que se genera en este sentido obedece a dos factores esenciales. El primero estriba en que muchos trabajadores que no reúnen los requisitos para que se les otorgue el beneficio de la jubilación, demandan y obtienen laudos favorables. Aquí ya se complicó el problema, toda vez que la suma presupuestada se calculó tomando en cuenta solo aquella masa de trabajadores que si cumplían con los requisitos para disfrutar del beneficio de la jubilación.

En segundo lugar, tenemos que los trabajadores que si reunían los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, demandan para que se les otorgue acorde a las pretensiones económicas de los abogados que los representan. Entonces tenemos, que lo que menos les interesa es el tope máximo jubilatorio, ya que como a lo largo de este trabajo de tesis he venido refiriendo, la parte noroeste del País es donde históricamente ha proliferado lo que se ha dado en llamar la industria de la demanda. Esto es, los apoderados convierten mentiras en verdades formales, mediante la presentación de demandas en las que no les asiste el derecho, no obstante consiguen obtener laudos favorables. Esto es, si un

trabajador demanda el otorgamiento de la pensión jubilatoria y efectivamente se verifica que reúne los requisitos contractuales, dicha prestación se le otorga y se le fija el tope máximo vigente en la fecha en que se generó su derecho para ser jubilado. Pero lamentablemente no es así, el trabajador manifiesta que su pensión debe ser en función de un supuesto salario diario integrado actualizado que desde luego nunca percibió. Ahora bien, para poder estar en condiciones de realizar un análisis pormenorizado de este tema, es necesario transcribir el contenido de los puntos 14 y 16, mismos que a la letra dicen:

“ARTÍCULO 14. El personal que ocupando un puesto de escalafón sea jubilado por satisfacer los requisitos que para ello, según el caso, menciona el artículo 7 fracciones I y II o por estar incapacitado y tener 15 (quince) años de servicios efectivos por lo menos, según lo exige la fracción III del mismo artículo 7, disfrutará de una pensión mensual del 100% (cien por ciento) del promedio del salario mensual de los últimos 3 (tres) meses, computables de acuerdo al Artículo anterior. Esto queda sujeto a las limitaciones que señalan los artículos 4 y 16 de este Reglamento.”

“ARTICULO 16. En ningún caso para el personal de escalafón que tenga derecho a ser jubilado, se le concederá pensión inferior a \$836.00 (OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS 00/100 M.N.) mensuales, ni mayor de \$1,536.00 (UN MIL QUINIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS, 00/100 M.N.) mensuales.”

Ferrocarriles Nacionales de México, siempre ha argumentado al momento de contestar las demandas que se entablan en su contra, y que tiene que ver, bien con el otorgamiento del beneficio de la jubilación o bien con el ajuste de la pensión, que la pensión debe otorgarse en función a los topes jubilatorios señalados en los artículos 14 y 16. Punto a los que me referiré con mayor amplitud con posterioridad.

3.2. NORMAS DE JUBILACIÓN PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA.

En el punto anterior, hice mención a lo relacionado con la partida presupuestada para atender lo relacionado con el otorgamiento del beneficio de la jubilación para el personal de escalafón, también señalé que dentro de la partida presupuestal de 20 millones de pesos se incluía al personal de confianza que tuviera derecho a recibir el beneficio de la jubilación. Dentro del gremio ferrocarrilero era muy común que el personal que desempeñando un puesto de escalafón, a través del tiempo iba escalando diversos puestos que le permitían ocupar un puesto de confianza. Hubo un caso de un trabajador que iniciando como ayudante de telegrafista, llegó a ocupar la Secretaría Nacional del Sindicato Ferrocarrilero y posteriormente la Dirección General de la Empresa durante cerca de dos sexenios, me refiero desde luego al señor Luis Gómez Zepeda. En relación a los empleados de confianza, me permito traer al tema lo manifestado por el Maestro Mario de la Cueva, quien en su obra nos comenta:

2. Los trabajadores de confianza y el derecho colectivo del trabajo: nos proponemos analizar el problema desde dos ángulos: primeramente, la aplicación del derecho colectivo a estos trabajadores, considerados en sí mismos, y en segundo término, la posición que guardan con los demás trabajadores en las relaciones colectivas de éstos.

A) Intencionalmente no lo dijimos en los renglones iniciales de este capítulo, a fin de poder formular aquí la declaración categórica de que los *principios e instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, la libertad de coalición, la libertad y el derecho sindicales, la libertad de negociación y contratación y el derecho de huelga, se aplican invariablemente a estos trabajadores.* La razón que recogemos con alegría es una interpretación de la jurisprudencia firme de la Suprema Corte de Justicia que conocimos a propósito de la rescisión de las relaciones de trabajo; si en la frac. XXII del Artículo 123 no se da ninguna distinción entre los trabajadores ordinarios y los de confianza, tampoco se encuentran en las fracs. XVI y XVII, por lo tanto, toda limitación que hubiera introducido el legislador que acepte en el futuro la jurisprudencia, rompería el orden jerárquico de las normas y destruiría el principio de la Carta Magna.¹⁷

¹⁷ CUEVA, Mario de la, op cit, pp, 460-461.

En efecto, lo sostenido por el autor en comento resulta cierto, ya que dentro del la empresa ferrocarrilera todos los beneficios que tenían los trabajadores de escalafón, sea hacían extensivos al personal de confianza, entre ellos del de la jubilación. En otra de sus obras comenta el autor citado:

B) La Condición Particular de los Empleados de Confianza

Las relaciones entre los empleados de confianza y el empresario son algunas de las más próximas a la noción tradicional de contrato de trabajo: La formación de la relación jurídica y la fijación de las condiciones del servicio están sujetas a un régimen especial que supone la voluntad libre del trabajador y del patrón. Ello explica que la terminación de esta relación de trabajo se rija también por modalidades especiales...” “La interpretación del precepto que comentamos ha sido difícil; las más importantes discusiones tuvieron como campo de batalla el trabajo ferrocarrilero: La empresa separaba libremente a los empleados que desempeñaban puestos de confianza. Sostuvieron los trabajadores ferrocarrileros que la aplicación del precepto, en los términos relatados, violaba la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, pues los trabajadores eran despedidos sin causa justificada. La empresa, por su parte, sostuvo que la confianza era un elemento de carácter subjetivo y que la terminación de la relación de trabajo por su pérdida, era una consecuencia directa de la naturaleza del empleo”.¹⁸

Ciertamente, debo reconocer que dentro de la administración de la empresa ferrocarrilera, en un principio se cometieron injusticias en relación a los trabajadores de confianza, atento a que ciertos funcionarios, manejando las relaciones laborales con un bajo criterio profesional, nulo conocimiento de la administración de empresas y en muchos casos de manera absolutamente subjetiva, retiraban la categoría de confianza argumentado la “perdida” de la misma. Conocí el caso de un Superintendente de División, que le retiró la confianza a uno de sus ayudantes, porque lo mandó a comprar cervezas y el subordinado se negó, argumentando que esa no formaba parte de sus funciones.

¹⁸ CUEVA, Mario de la, op cit, pp, 840-841.

Situaciones como la anteriormente narrada dio lugar a que se empezará a hablar de la estabilidad en el empleo, en este sentido me parece acertada la opinión sostenida por el Maestro Euquerio Guerrero, quien en su obra nos comenta:

d) Dentro del supuesto que estamos estudiando, seguramente se tomó en cuenta a los trabajadores de confianza. No desconocemos que hay razones para incluir este grupo de empleados; pero la consideración de papel tan importante que juegan en el desarrollo de la empresa ya que comparten con el gerente las funciones de dirección y administración, nos llevan a pensar que para esta clase de empleados, si bien no es posible aceptar la estabilidad absoluta, debería pensarse en una fuerte indemnización a fin de que el patrón sólo en casos verdaderamente importantes pudiera recurrir a un despido injustificado.

No está por demás, para la comprensión cabal de la tesis que sostenemos, el manifestar que, como lo veremos en otro capítulo, de acuerdo con la fracción X del artículo 126 de la anterior Ley Federal del Trabajo (artículo 185 de la Ley actual), el patrón puede dar por terminado el contrato de trabajo para las personas a que nos estamos refiriendo cuando les pierda la confianza, fundándose en hechos objetivos, pero que no implique, necesariamente, causas suficientes para estructurar la culpa que diera base a una rescisión justificada del contrato.

El Dr. Néstor de Buen L., en su obra *Derecho del Trabajo*, página 547, nos dice:

“La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida, no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.”¹⁹

Así las cosas, resulta por demás legal que tratándose de despido de empleados de confianza, el ejercicio de esta acción sólo proceda cuando existan causas graves y fundamentadas, de no ser así se violentaría, entre otros el derecho de la estabilidad en el empleo.

¹⁹ GUERRERO, Euquerio, op cit, pp, 120-121.

Luego entonces, si una persona ingresaba a prestar sus servicios a la empresa a la edad de 15 o 16 años, laboraba en un puesto de escalafón durante 20 años y por ascenso ocupaba un puesto de confianza, y en este puesto cumplía los requisitos para que se le otorgara el beneficio de la jubilación, ya que en este caso se le computaban dos tipos de antigüedades, la antigüedad general y la del puesto, la cuales una vez sumadas le permitían obtener el beneficio de la jubilación.

Partiendo de la base de que el otorgamiento del beneficio de la jubilación es una potestad del patrón, la puede otorgar o no, la ley no lo obliga. En este tenor la empresa, desde mi punto de vista puede otorgar a sus trabajadores de confianza la pensión jubilatoria que considere pertinente, siempre y cuando no sea inferior a los topes señalados en el Reglamento de Jubilaciones que se encuentre vigente.

Es oportuno hacer notar la entropía empresarial que existió en Ferrocarriles Nacionales de México, durante el tiempo de existencia de la empresa – y lamentablemente muchos años después-, con las excepciones del caso, la mayoría de los trabajadores, bien de confianza o bien de escalafón, siempre estuvieron al acecho de la institución, había casos en los que un trabajador llegó a presentar hasta 30 demandas, en el medio se decía: **“el que no demande es un tonto”**. Por que señaló esto, simplemente porque la mayoría de los trabajadores pensaban que en cualquier momento tendrían que demandar a la Empresa, eso

generaba una complicidad en la que de manera deliberada desaparecían información importante para un juicio, alteraban documentación, se inventaban salarios, se robaban documentación, de esto último nos dábamos cuenta en el trámite del juicio, ya que los actores ofrecían como prueba documentos originales que solamente los debería de tener la empresa. Se daba el caso lamentable de que por ejemplo, en los años ochentas y noventas se les daban a los empleados que elaboraban los record de servicios, de cincuenta a cien pesos para que alteraran la antigüedad de los trabajadores y así se les otorgara el beneficio de la jubilación a temprana edad.

Pero, y esto es lo importante, en el año de 1971, un Jefe de Departamento de mandos medios, de apellido Orrely Llano, antes de jubilarse se le ocurrió la puntada de redactar conjuntamente con el abogado que le representó en el juicio que posteriormente instauró en contra de la empresa, unas supuestas normas de jubilación para el personal de confianza en el año de 1971. Claro está, que al momento en que se le ofreció el beneficio de la jubilación no la aceptó argumentando que la cantidad que le ofrecían como pensión no le satisfacía. Es entonces cuando demanda y ofrece como prueba las supuestas normas que el mismo redactó en cuartilla y media, a las cuales la junta lamentablemente les otorgó pleno valor probatorio, no obstante las objeciones vertidas por la empresa rielera al señalar que las citadas normas carecía de cualquier valor probatorio, en virtud de que no se acreditaban que hubiesen sido sancionadas por el Consejo de Administración como órgano máximo de representatividad de la empresa.

No obstante las múltiples argumentaciones jurídicas hechas valer, la junta fue constante al darles pleno valor probatorio a las normas en comento. Se presentaron infinidad de demandas, muchas de personal que había obtenido el beneficio de la jubilación con anterioridad a la supuesta emisión de las multicitadas normas, condenado la junta a otorgar el ajuste a la pensión jubilatoria de los actores, dando retroactividad a disposiciones que además de no estar sancionadas por el Consejo de Administración, no existían en el momento en que el actor ejerció su derecho para que se le otorgara el beneficio de la jubilación, es decir, le dio retroactividad a las disposiciones contractuales en perjuicio de la empresa ferrocarrilera.

El problema es grave, ya que la Las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, al dar retroactividad a disposiciones contractuales que dejaron de tener vigencia, violentaban las garantías individuales de la empresa ferrocarrilera, en este sentido me parece oportuno citar al Maestro Mario de la Cueva en su obra titulada Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, donde nos comenta:

A) Algunas Doctrinas sobre la Retroactividad.

No es nuestro propósito lograr una clasificación de las doctrinas, pero tal vez, pueden presentarse tres estados típicos en la discusión del problema de la retroactividad de las leyes: La doctrina clásica, el intento de superación de Julien Bonnacase y la doctrina moderna, representada por los autores alemanes, y por Planiol y Roubier.

I. *La doctrina clásica.* En el siglo pasado y principios de éste, sostuvo la doctrina, de manera uniforme, que se da efecto retroactivo a la ley cuando se modifican los derechos adquiridos al amparo de la ley anterior, no así cuando esa modificación se refiere a simples expectativas de derechos. Pero también discutieron los autores qué debería entenderse por derechos adquiridos y por simples expectativas, sin que llegaran a ponerse de acuerdo. Marcel Planiol, en

las primeras ediciones de su obra, recogió los siguientes conceptos de derecho adquirido y de expectativa de derecho, característicos del siglo XIX:

“Por derechos adquiridos se entendía, un derecho definitivo, que no podía ser quitado a aquél que lo poseía, en tanto la simple expectativa era un derecho aun no nacido, una esperanza que podía desvanecerse”.²⁰

En efecto, si como resultado de la revisión contractual, el pacto colectivo revisado entre empresa y sindicato establecía una vigencia determinada, y en se manifestaban expresamente en relación a los topes jubilatorios, no existe razón alguna para que las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje condenen a la empresa rielera otorgar un tope que no le corresponde al actor, ya que cuando este se jubiló se le asignó el tope jubilatorio vigente en la fecha en que generó el derecho. Derivado de la gran cantidad de juicios en los que se condenaba por sistema a la empresa, en la época en que fungía como Director el licenciado Andrés Caso Lombardo, se emitieron las Normas para Jubilación del Personal de Confianza del primero de enero de 1987, en las cuales se señalaban los requisitos, términos y condiciones para otorgar el beneficio de la jubilación al personal de confianza que reuniera los requisitos para tal efecto. A partir de este momento, al otorgar el beneficio de la jubilación, se fundamentaba ese derecho en las citadas normas. Cabe hacer notar que los requisitos para otorgar el beneficio de la jubilación al personal de confianza son exactamente los mismos que para el personal de escalafón, es decir, edad, antigüedad e incapacidad, teniendo una variante únicamente en lo que se refiere a los concepto que la integran y la forma

²⁰ CUEVA, Mario de la, op cit, 406-407, PP.

de calcular el porcentaje a asignar, señalándose un tope máximo de **\$2,803.00 pesos mensuales**. No obstante la emisión de estas normas, continuaron las demandas en las que los actores argumentaban que les correspondía como pensión jubilatoria el cien por ciento del salario integrado actualizado que percibía un trabajador en activo, no fue hasta el año de de 1993, en el que la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 36/92. Entre el Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el 4 de octubre de 1993. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Generando la Tesis de Jurisprudencia firme 47/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de noviembre de mil novecientos noventa y tres, por unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero e Ignacio Magaña Cárdenas. Ausente: José Antonio Llanos Duarte, previo aviso. La tesis en comento resuelve la inaplicabilidad de las supuestas normas para la jubilación del personal de confianza, en tanto no se demuestre que se encuentran incorporadas al Contrato Colectivo de Trabajo y que hayan sido sancionadas por el Consejo De Administración.

Afortunadamente el Poder Judicial Federal, a través de sus diversos Tribunales Colegiado de Circuito, han sentado tesis de jurisprudencia en algunos

casos y en otros tesis aisladas en los que resuelven que al personal de confianza también le es aplicable el pacto colectivo, por ende su reglamento de jubilaciones y que si la empresa decide jubilarlos con una pensión superior a la pactada en el pacto colectivo, esa es su voluntad, dada la naturaleza de la prestación extralegal.

Tesis de jurisprudencia a las que en el capítulo respectivo abordaré con mayor amplitud. Por otra parte me complace el criterio sustentado por la Corte en relación al otorgamiento del beneficio de la jubilación al personal de confianza. De seguir resolviendo condenar a la empresa en función de la emisión de disposiciones unilaterales, subjetivas y carentes de validez, que supuestamente emite un funcionario de mando medio, seguiría lesionándose el patrimonio nacional, ya que se pagarían cantidades exageradas.

Ahora bien, como lo he venido sosteniendo a lo largo de este trabajo, reitero de nueva cuenta, efectivamente me parece injusto la suma que se le otorga a un trabajador que ocupó un puesto de confianza, pero en todo caso, la empresa y el sindicato deberían de ponerse de acuerdo en actualizar los topes jubilatorio y así consignarlo en un documento que se encuentre suscrito por la empresa y el sindicato. Que obligue a su cumplimiento. A mayor abundamiento, reconozco que si se hubiera establecido que al momento de que un trabajador reuniera los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, se tomara en cuenta el promedio del salario percibido en los últimos tres meses anteriores a la jubilación. Así como se precisara una fecha determinada para el otorgamiento de este

beneficio, dejando fuera de este plazo a los trabajadores a los que se les dictaminara algún tipo de incapacidad, los cuales serían jubilados en la fecha que se les determinara la incapacidad, posiblemente el número de demandas no serían las que históricamente se han presentado. Pero de lo que también estoy seguro, es que dentro del gremio ferrocarrilero entre más se les de a los trabajadores, más quiere, así lo ha demostrado la práctica jurídica.

Es común que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a través de su Presidente conmine a diversos Organismos Descentralizados del Gobierno Federal, entre ellos Ferrocarriles Nacionales de México, a fin de implementar programas de abatimiento de juicios. Así, en muchas ocasiones, inclusive, se habilitaban horarios tanto por la Junta Federal, como de Ferrocarriles Nacionales de México, con la finalidad de abatir juicios. Así a lo largo de los años se han celebrado diversos convenios con un sin fin de actores, se han pagado cantidades millonarias, y que a pasado, que los actores dejan pasar un determinado tiempo y posteriormente vuelven a demandar la misma prestación o bien la nulidad del convenio. En muchos expedientes colectivos, sin que se hubiera dictado laudo se convenía el expediente, ratificando el convenio, por ejemplo sólo el noventa por ciento de los actores. Una vez que se dictaba el laudo por los actores que se negaron a convenir, los que convinieron demandan la nulidad del convenio, demandando se les otorgue, también a ellos el monto de la condena señalada en el laudo. En muchos otros casos se convenía un expediente colectivo de más de 500 actores en el que ya se había dictado laudo, y por supuesto el sentido del

mismo era condenatorio. Desde luego que al convenir un expediente la idea es que ambas partes convinieran, por un lado los actores recibirían una suma de dinero sin tener que esperar el resultado de un juicio de garantías seguido en todas sus instancias, así como presentar su planilla de liquidación y esperar de igual forma se dictara el laudo incidental de liquidación. Así las cosas, el criterio seguido al momento de celebrar un convenio era del de pagar el 70 % de la condena, pues bien así se hacía. Pero resulta que los actores convenían, ratificaban el convenio, comparecían ante la autoridad laboral y recibían la suma convenida. Dejaban pasar un lapso de tiempo de seis a nueve meses y de ejercitaban acción de nulidad de convenio, pretendiendo el pago del cien por ciento del laudo. Como se puede observar bajo estos hechos, el programa de abatimiento de juicio, paradójicamente, en lugar de abatirlos los incrementaba. Lo más lamentable se ha pagado –aunque ustedes no lo crean- cientos de miles de millones de pesos. A lo largo de los 33 años de servicios a Ferrocarriles Nacionales de México, puedo asegurar sin temor a equivocarme, que tan sólo con lo que se ha pagado en juicios a nivel nacional, se hubieran financiado tres empresas ferrocarrileras.

3.3. TOPES JUBILATORIOS PARA EMPLEADOS DE CONFIANZA Y DE ESCALAFÓN EN LA EMPRESA FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO.

El beneficio de la jubilación y la consecuente asignación de pensión en la industria ferrocarrilera siempre han estado sujetos a topes. En efecto, como se ha

venido comentando a lo largo del presente trabajo de tesis, en los diversos contratos colectivos de trabajo, se contempla el beneficio de la jubilación como una prestación de carácter extralegal. La revisión del pacto contractual celebrado entre la empresa y el sindicato entre otras prestaciones contemplaba, por un lado la cantidad global anual pactada para hacer frente a las solicitudes del personal que reunía los requisitos para gozar del beneficio de la jubilación.

De igual manera en el pacto colectivo se pactaba entre empresa y sindicato los topes jubilatorios, mínimo y máximo a otorgar al personal que se hiciera acreedor a ese beneficio. Así las cosas, en el pacto colectivo se contemplaba el presupuesto total anual para otorgar el beneficio de la jubilación tanto al personal de escalafón como al personal de confianza. De tal suerte que por ejemplo en el último pacto colectivo se estableció en su artículo 4 lo siguiente:

“ARTÍCULO 4. La empresa se obliga a destinar anualmente el pago de pensiones jubilatorias que se concedan para cada ejercicio anual, la cantidad máxima de \$20'000,000.00 (veinte millones de pesos). A dicha cantidad presupuestada se limitará estrictamente el importe total de las jubilaciones que se otorguen en el año. Expresamente se conviene en que dentro de la partida \$20'000,000.00 (veinte millones de pesos) señalada, queda incluido el personal de confianza que llegue a gozar del beneficio jubilatorio.”

Por otro lado en su artículo 16 se señalan los topes para la asignación de la pensión jubilatoria:

ARTICULO 16. En ningún caso para el personal de escalafón que tenga derecho a ser jubilado, se le concederá pensión inferior a \$1,400.00 (MIL CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales, ni mayor de \$2,000.00 (DOS MIL PESOS, 00/100 M.N.) mensuales.

Como se puede apreciar, el contrato colectivo de trabajo reflejaba la voluntad de las partes, tanto de la empresa como del sindicato titular del mismo. En la práctica resultaba por demás doloso y falta de ética que los abogados representantes del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, en representación de sus agremiados, interpongan demandas en las que pretenden el pago de cantidades diversas a las señaladas en el pacto colectivo que ellos firmaron.

En lo concerniente al personal de confianza, como lo señalé en el cuerpo del presente trabajo, al momento en que un trabajador de confianza reunía los requisitos para que se le otorgara el beneficio de la jubilación, ésta se le otorgaba en función de las Normas para Jubilación del Personal de Confianza del primero de enero de 1987, suscritas por el licenciado Andrés Caso Lombardo, otrora director de los Ferrocarriles Nacionales de México, en las cuales se señalaban los requisitos, términos y condiciones para otorgar el beneficio de la jubilación al personal de confianza. Cabe hacer notar que los requisitos para otorgar el beneficio de la jubilación al personal de confianza son exactamente los mismos que para el personal de escalafón, es decir, edad, antigüedad e incapacidad, teniendo una variante únicamente en lo que se refiere a los concepto que la integran y la forma de calcular el porcentaje a asignar, señalándose un tope máximo de **\$2,803.00 pesos mensuales**.

3.4. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE JUBILACIÓN PARA EMPLEADOS DE ESCALAFÓN Y DE CONFIANZA.

A continuación y a fin de robustecer lo sostenido a lo largo de este trabajo de tesis, transcribiré los más importantes criterios de jurisprudencia, por su trascendencia y el impacto en la resolución de los juicios que se tramitan en las diversas Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: IV, Agosto de 1996
Tesis: 2a. /J. 40/96
Página: 177

CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISION SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MINIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR. De conformidad con el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores. A su vez, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; ello se afirma porque de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra "contratos", así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen en la empresa o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario, podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral.

Contradicción de tesis 21/95. Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. 29 de marzo de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Martha Leonor Bautista de la Luz.

Tesis de jurisprudencia 40/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Gúitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

Del contenido de esta tesis de jurisprudencia, se aprecia que la Corte resuelve que si se es dable reducir prestaciones contenidas en un contrato colectivo de trabajo, siendo el único impedimento, el respeto a los mínimos

constitucionales. Decisión afortunada que permite que las empresas que se encuentran en épocas de crisis financiera, ajusten las prestaciones económicas que otorgan a sus trabajadores a fin de no poner en peligro, entre otras cosas la fuente de trabajo.

Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: IX, Enero de 1999
Tesis: 2a. /J. 3/99
Página: 27

CONTRATO Y CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE TRABAJO. PUEDEN MODIFICARSE SIN TENER QUE CUMPLIR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El principio de la autonomía de la voluntad, que sostiene la libertad soberana de los individuos para obligarse contractualmente, se encuentra limitado, constitucional y legalmente, en materia de trabajo, con la finalidad de establecer el equilibrio entre patrones y trabajadores; sin embargo, debe entenderse que dicho principio rige en todos los aspectos no regulados por la Constitución, particularmente en su artículo 123, o por la Ley Federal del Trabajo, y que en ejercicio de su libertad, trabajadores y patrones pueden establecer derechos y obligaciones recíprocos. Una de las formas a través de las que pueden obligarse los sujetos de la relación laboral es el contrato colectivo de trabajo mediante el que se establecen las condiciones generales de trabajo que regirán en una o varias empresas o establecimientos y que puede ser modificado libremente por ellas a través de diversos convenios, sin necesidad de agotar el procedimiento establecido en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que tal disposición es una norma protectora de los trabajadores o de la fuente de trabajo, la cual garantiza que por lo menos dicho acuerdo se revisará una vez al año, tratándose de salarios, y cada dos años, en los demás aspectos, y, precisamente, en ejercicio de su libertad de contratación, las partes patronal y trabajadora pueden buscar mejores opciones para la prestación del trabajo, todo eso en el entendido de que dicha modificación no implique una renuncia de los derechos mínimos consagrados constitucional y legalmente en favor de los trabajadores.

Contradicción de tesis 2/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Décimo Noveno Circuito. 18 de noviembre de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ernesto Martínez Andreu.

Tesis de jurisprudencia 3/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y ocho.

Otra determinación adecuada de la Corte, lo cual permite que en la propia revisión contractual se pueda convenir con el sindicato la disminución de determinadas prestaciones económicas, sin que exista la necesidad de iniciar un Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica, lo cual por supuesto que ayuda a la empresa y desde luego a mantener en funciones la fuente de trabajo.

Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: V, Febrero de 1997
Tesis: 2a. /J. 5/97
Página: 253

FERROCARRILEROS JUBILADOS, APLICABILIDAD DE LAS CLAUSULAS 386 Y 396 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, A LOS. La cláusula 386 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana y Ferrocarriles Nacionales de México, dispone que "en ningún caso para el personal de escalafón que tenga derecho a ser jubilado, se le concederá pensión inferior a N\$400.00 (cuatrocientos nuevos pesos) mensuales, ni mayor de N\$958.00 (novecientos cincuenta y ocho nuevos pesos) mensuales", lo que significa que las partes contratantes se refirieron expresamente al personal que tuviera derecho a ser jubilado durante la vigencia del contrato colectivo del primero de octubre de mil novecientos noventa y dos, para quienes se establecieron dos topes, uno mínimo y uno máximo, dentro de los cuales debía fijarse el monto de la pensión mensual que debía percibirse, pero dicha cláusula no es aplicable a aquellos trabajadores que se hubieran jubilado con anterioridad a esa fecha, ya que de aceptarse la aplicación retroactiva de esa disposición contractual equivaldría a desvirtuar la intención de las contratantes en perjuicio de la empresa patronal. Lo anterior tampoco significa que el personal jubilado no tenga derecho a que sus pensiones se les incrementen, en tanto que así lo permite la cláusula 396 del propio contrato colectivo de trabajo, pero bajo otros supuestos, al disponer que "las partes convienen que a partir del veintisiete de septiembre de mil novecientos ochenta y cuatro, los futuros aumentos de tipo general al tabulador que se otorguen en los salarios de los trabajadores en servicio, se harán extensivos al personal jubilado", lo que quiere decir que las mismas contratantes también convinieron en el aumento de las pensiones jubilatorias para los trabajadores jubilados a la par que a los trabajadores en activo, pero siempre que se tratara de "aumentos de tipo general al tabulador".

Contradicción de tesis 4/96. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Quinto Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. 9 de diciembre de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Aristeo Martínez Cruz.

Tesis de jurisprudencia 5/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de nueve de diciembre de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Mariano Azuela Güitrón.

En esta jurisprudencia, la Corte reconoce y da vigencia a los topes jubilatorio, pero aún más, señala con toda precisión que el tope jubilatorio se aplica a las personas que obtuvieron el beneficio de la jubilación dentro del bienio que estuvo vigente, no siendo dable su aplicación retroactiva.

Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: VI, Octubre de 1997
Tesis: 2a. /J. 49/97
Página: 280

FERROCARRILEROS. REQUISITOS PARA QUE PROCEDA LA PENSIÓN JUBILATORIA POR INCAPACIDAD DERIVADA DE ENFERMEDAD, ACCIDENTE O PADECIMIENTO FÍSICO INCURABLE. La pensión jubilatoria prevista en la cláusula 382 del contrato colectivo de trabajo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y su sindicato, prevista para el caso de que el trabajador sufra de una enfermedad, accidente o agotamiento físico incurable, sólo procede cuando el trabajador acredita que al momento de separarse de la empresa, cualquiera que haya sido el título por virtud del cual lo haya hecho, gozaba de un estado que lo incapacitaba para continuar desarrollando su servicio, derivado, precisamente, de alguno de tales padecimientos, pues el texto de la estipulación contractual permite advertir que la intención de las partes no fue la de crear una prestación para los trabajadores que sufrieran de cualquier enfermedad o agotamiento, sino la de recompensar a aquellos trabajadores que no pueden continuar en el servicio por una causa extraña a su voluntad como es la relativa a una enfermedad, accidente o agotamiento físico incurable.

Contradicción de tesis 21/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 19 de septiembre de 1997. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano Gallegos.

Tesis de jurisprudencia 49/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de diecinueve de septiembre de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Mariano Azuela Gutiérrez y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

En esta tesis de jurisprudencia, la Corte precisa con toda claridad, que la causa o causas de incapacidad que posteriormente alegue para obtener el beneficio de jubilación, necesariamente debieron tener su origen antes de la separación y no después. Con este criterio se puso en parte fin al gran número de demandas de ex trabajadores que se incorporaron al programa de retiro voluntario, celebrando con la empresa un convenio en el que con fundamento en lo señalado en la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, daban por terminada la relación de trabajo. En el convenio se establecía una cláusula en la cual el trabajador reconocía que no haber padecido accidente o enfermedad profesional derivada de la relación de trabajo. No obstante ello, pasados uno, dos, tres, diez años, e inclusive veinticinco años o más, interponen demandas en las que pretenden se les conceda el beneficio de la jubilación, argumentando que padecen una enfermedad que los incapacita o bien que hace cinco años o mas

sufrieron un accidente en el que se lastimaron el dedo meñique de la mano izquierda, considerando la Junta laboral esta argumentación suficiente para condenar a la empresa a jubilar al actor. Esta tesis de jurisprudencia puso fin a esta errónea interpretación.

Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: X, Agosto de 1999
Tesis: 2a. /J. 94/99
Página: 123

JUBILACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA PARA DEMOSTRAR LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA ACCIÓN TENDIENTE A SU OTORGAMIENTO. En forma reiterada la anterior Cuarta Sala, y en la actualidad, esta Segunda Sala, han sostenido que la jubilación constituye una prestación extralegal, porque no tiene fundamento ni en la Constitución Federal, ni en la Ley Federal del Trabajo, sino que su fuente deriva del acuerdo de voluntades entre patrones y trabajadores. Conforme a tales características de la jubilación, los elementos de la acción de otorgamiento de este beneficio, son los siguientes: a) Que el beneficio de la jubilación se pacte en un contrato colectivo de trabajo; b) que transcurra el tiempo mínimo necesario establecido en el contrato colectivo de trabajo, para tener derecho a la jubilación; c) que se cumplan, en su caso, los demás requisitos para gozar de la jubilación. En lo relativo a la carga de la prueba, el legislador dispuso en la Ley Federal del Trabajo una especial tutela en favor de los trabajadores, como puede observarse de lo dispuesto en el artículo 784 de dicho ordenamiento, en el que a la parte trabajadora en ocasiones se le exime de probar ciertos hechos o actos, a diferencia de lo que ocurre en relación con la parte patronal, a la cual se le atribuye expresamente la carga de probar, aunque se trate de afirmaciones o pretensiones del trabajador. En principio, recae en el actor la carga de la prueba para demostrar la existencia de ese beneficio en el contrato colectivo de trabajo, pues se trata del principal fundamento del ejercicio de dicha acción; asimismo, de acuerdo con el artículo 784, en sus fracciones I y II, corresponde al patrón demostrar la fecha de ingreso del trabajador y la antigüedad de éste en el empleo, cuando exista controversia sobre el particular, lo que es importante considerar, porque si la jubilación es un beneficio que se adquiere por la prestación del servicio personal subordinado durante un tiempo determinado, es indudable que el cómputo de este periodo requiere, necesariamente, considerar la fecha de ingreso del trabajador y la antigüedad en el trabajo, cuestiones que toca demostrar al patrón, por tratarse de elementos que se encuentran al alcance de dicha parte. La interpretación anterior no sufre alteración alguna, por la circunstancia de que la reclamación jurisdiccional de otorgamiento de la jubilación, derive de un beneficio extralegal, previsto en un contrato colectivo de trabajo, pues la enumeración de los supuestos en que la carga de la prueba corresponde al patrón rige no sólo cuando la materia de lo reclamado se encuentra establecida en una norma legal de naturaleza laboral, sino también cuando el beneficio o derecho hecho valer se hace derivar de lo pactado en un contrato de trabajo, pues el aspecto que se toma en cuenta, esencialmente, es que la prestación deducida surja con motivo de la relación jurídica de trabajo, que es precisamente la causa que propicia el nacimiento del beneficio a la jubilación.

Contradicción de tesis 4/99. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo, ambos del Sexto Circuito. 18 de junio de 1999. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretario: Emmanuel G. Rosales Guerrero.

Tesis de jurisprudencia 94/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de agosto de mil novecientos noventa y nueve.

Esta tesis de jurisprudencia complicó en extremo los medios de defensa con los que tradicionalmente se defendía la empresa al momento de dar contestación a las demandas que contra ella se interponían. Era defensa legal procedente el argumentar que dada la naturaleza extralegal de la prestación de jubilación, correspondía al actor la carga de la prueba de sus manifestaciones, que atento al contenido de la parte final del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón no tenía obligación alguna de exhibir en juicio ningún documento relativo al actor laboral. Existía jurisprudencia firme que así lo señalaba, incluso se decía que, en este caso las Juntas deberían de abstenerse de cualquier acto de molestia en contra de la empresa, pues sería absurdo pretender que quien otorga una gracia debe además justificar que el beneficiario tiene derecho a recibirla. Me parece lamentable que la corte sostenga este criterio, sobre todo por el abuso que en materia laboral se comente sistemáticamente. En un 99 por ciento de las demandas que se presentan en contra del organismo, los actores mienten, particularmente en lo relacionado al salario, puesto y antigüedad.

Se llega al absurdo de pretender se acrediten hechos negativos. Por ejemplo, el actor en su demanda, señala que percibió un salario en el año de 1998 de \$550.00 pesos diarios, ofrece la prueba de inspección para acreditar ese salario. La empresa al contestar la demanda lo niega y señala el que recibía realmente. En el desahogo de la prueba de inspección ofrecida por el actor, se apercibe a la empresa en términos de ley. El día y hora señalada se presentan al actuario judicial designado para el desahogo de la diligencia los recibos de pago

con los que se acredita el salario percibido por el actor. Se da cuenta a la junta con el resultado de la diligencia. Al momento de emitir el laudo la junta argumenta que se hace efectivo el apercibimiento decretado en autos, en virtud de que la empresa no acreditó el salario señalado por el actor. Con esto se pretende la acreditación de un hecho negativo.

Es por todo ello que la Corte debería de dar marcha atrás con esta tesis de jurisprudencia, ya que con ella obliga a la empresa a conservar y exhibir en juicio documento de ex trabajadores sin importar el tiempo que dejaron de prestar servicios a la moral demandada. Así tenemos que en la práctica se dan casos de demandas de actores de hace más de 35 años dejaron de prestar servicio a la institución. Aprovecho esta coyuntura, para manifestar la urgente necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo, a fin de hacerla acorde a los tiempos que se viven. Las condiciones actuales ya no son las mismas de 1931, las circunstancias han cambiado de manera radical, los trabajadores –con las excepciones del caso- son extremadamente mañosos, en ocasiones –de tantas demandas que interponen- se vuelven tan conocedores como sus abogados. En materia ferrocarrilera, gran parte de los apoderados de los actores fueron o son representantes sindicales, los cuales se han convertido en gente muy astuta y hábil. Es común que algunos trabajadores al darse cuenta de lo fácil que resulta obtener laudos favorables de la junta, aprendan medianamente con sus propios juicios el procedimiento y con posterioridad se dedican a apoderar a más

trabajadores o ex trabajadores, aprovechando la suplencia de la queja que opera en su favor.

Es precisamente en lo concerniente a la fatiga procesal, en donde el de la voz considera apremiante una reforma laboral y se legisle, a fin de que las partes procesales se equiparen y que rija el principio de igualdad, y el que demande tenga que probar. Que las partes acrediten, por un lado la actora, los extremos de la acción intentada y por la otra la demandada, los extremos de las excepciones y defensas hechas valer. Reitero, ya no estamos en el año 1931, por competitividad, atendiendo a la globalización que vive el mundo, se hace necesaria una nueva legislación laboral, que flexibilice las relaciones de trabajo y las haga más dinámicas.

Octava Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 72, Diciembre de 1993
Tesis: 4a. /J. 47/93
Página: 55

FERROCARRILEROS, JUBILACION DE TRABAJADORES DE CONFIANZA. Por imperativo del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, las cláusulas contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México, relativas al derecho a la jubilación, le son también aplicables a los empleados de confianza de esa empresa, ya que tal dispositivo, al hacer extensivas y aplicables las cláusulas del contrato a los trabajadores de confianza, vincula a éstos con los beneficios contenidos en el referido contrato colectivo. Tal vinculación no se ve truncada con la aislada existencia de instructivos expedidos por funcionarios de la nombrada empresa, en los que ocasionalmente y en forma temporal, establecieron términos distintos a lo pactado en la contratación colectiva, en cuanto a cómo debe concederse y determinarse el derecho a la jubilación para determinados empleados de confianza, pues no existe prueba de que tales instructivos, de naturaleza extracontractual, hayan sido expedidos o cuenten con la aprobación del órgano que legalmente representa a la empresa y válidamente la vincula con sus trabajadores o empleados de confianza, como lo es el consejo de administración, y como por otra parte, tampoco están incorporados al contrato colectivo de trabajo, no puede estimarse que tengan el carácter de obligatorios y, por tanto, no son exigibles legalmente por los trabajadores de la calidad referida, en tanto su aplicabilidad no se constituya en costumbre, en términos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Contradicción de tesis 36/92. Entre el Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer

Circuito. 4 de octubre de 1993. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 47/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de noviembre de mil novecientos noventa y tres, por unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero e Ignacio Magaña Cárdenas. Ausente: José Antonio Llanos Duarte, previo aviso.

Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 42 Quinta Parte
Página: 109

TRABAJADORES DE CONFIANZA, JUBILACION DE LOS. Si se jubila a un trabajador de confianza aplicándole cláusulas del contrato colectivo de trabajo, éstas deben tomarse en consideración íntegramente, tanto en lo que beneficie como en lo que pudiera perjudicar al trabajador, con tanto mayor razón si en el convenio celebrado con el mismo se estipula la aplicación del referido contrato colectivo.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen LVIII, página 46. Amparo directo 6761/61. Ferrocarriles Nacionales de México. 30 de abril de 1962. Cinco votos. Ponente: Ángel Carvajal.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volumen 28, página 33. Amparo directo 4902/70. Ferrocarriles Nacionales de México. 21 de abril de 1971. Cinco votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Volumen 42, página 99. Amparo directo 4710/71. Ferrocarriles Nacionales de México. 3 de febrero de 1972. Cinco votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Volumen 42, página 99. Amparo directo 5042/71. Ferrocarriles Nacionales de México. 28 de febrero de 1972. Cinco votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Volumen 42, página 85. Amparo directo 5147/71. Mario Zavaleta Castillo. 12 de junio de 1972. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Tesis de Jurisprudencia que paulatinamente ha evitado se siga lesionando el patrimonio de Ferrocarriles Nacionales de México, mediante la presentación de juicios depredadores en los que se pretende se otorgue a los actores sumas exageradas de dinero por concepto de pensión jubilatoria.

Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 44 Quinta Parte
Página: 27

FERROCARRILEROS. JUBILACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. Esta Cuarta Sala ha sostenido el criterio jurisprudencial de que la jubilación no es una obligación legal sino una conquista obrero contractual, que se rige exclusivamente por los términos que se hayan estipulado en el contrato colectivo de trabajo, sea que se trate de empleados de confianza o de trabajadores de planta, pues a los primeros, en todo caso, se les hace extensivo el beneficio de la jubilación pactado en favor de los segundos, de modo que, si en la contratación colectiva se estipula que las pensiones jubilatorias no podrán exceder de determinada cantidad, es claro que el trabajador de confianza que sea jubilado no tiene derecho a exigir más de lo expresamente pactado en el contrato, y en aquellos casos en que la empresa jubila a un trabajador de confianza otorgándole una pensión superior al máximo previsto en el contrato, ello debe considerarse como una concesión graciosa del patrón, sin que el trabajador tenga derecho alguno para exigir todavía más.

Amparo directo 927/72. Oscar Alfonsín Barrientos. 10 de agosto de 1972. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Esta tesis aislada merece el mismo comentario que el señalado en líneas que anteceden.

Octava Época

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 83, Noviembre de 1994

Tesis: HIT. J/51

Página: 57

FERROCARRILEROS. AJUSTE DE LA PENSION JUBILATORIA, DE ACUERDO AL TOPE MAXIMO VIGENTE EN LA EPOCA DE LA FORMULACION DE LA DEMANDA. IMPROCEDENCIA DEL. Siendo la jubilación una prestación de carácter extralegal, su otorgamiento y fijación en una determinada cantidad, debe hacerse en los términos pactados entre empresa y sindicato, mediante la contratación colectiva vigente en la época en que se concede ese beneficio al trabajador, sin que posteriormente proceda el ajuste de la pensión jubilatoria de acuerdo al tope máximo que esté en vigor cuando se formula la demanda, porque ello implicaría la aplicación de disposiciones contractuales que no existían cuando se generó el derecho, lo que afectaría la garantía de seguridad jurídica en perjuicio del demandado.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 164/94. Alberto Madero Estrada. 6 de julio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Roberto Ruiz Martínez.

Amparo directo 265/94. Miguel Jiménez Silva. 7 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Amparo directo 306/94. Ricardo Navarro Orozco. 28 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 350/94. Enrique de la Rosa Meza. 28 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 347/94. Francisco Zepeda Salguero. 5 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez.

En esta tesis de jurisprudencia, el Tribunal Colegiado atinadamente señala que para la asignación de la pensión jubilatoria debe estarse a la disposición contractual vigente en la fecha de la formulación de la demanda, sin que sea dable que posteriormente se reclame otro tope. Decisión atinada del Tribunal Colegiado.

Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 217-228 Quinta Parte
Página: 37

JUBILACION, PENSION POR, Y SALARIO. NO SON EQUIPARABLES. El salario y la pensión por jubilación no son equiparables, por no tener idéntica naturaleza jurídica. El salario se define por el artículo 82 de la ley laboral como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"; la pensión jubilatoria, sin estar definida por la ley, se conceptúa como la cuantía o importe de lo que por disposición contractual y sin la prestación de un trabajo, se percibe por la actividad desplegada por el trabajador hasta antes de la jubilación. La distinción consiste en el origen de ambas prestaciones: la obligación de pagar un salario procede de la ley y de los servicios prestados; la pensión jubilatoria deriva de disposiciones contractuales al respecto. Por otra parte, la jubilación presupone una separación del trabajo y el salario implica la prestación de servicios mientras está vigente la relación laboral.

Amparo directo 8383/86. Orel Vela Garza. 18 de noviembre de 1987. Cinco votos. Ponente: Ángel Suárez Torres. Secretario: Arturo Hernández Torres.

Volúmenes 139-144, Pág. 31. Amparo directo 1902/80. Armando Silva Riveroll. 23 de julio de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Volúmenes 127-132, Pág. 41. Amparo directo 2074/79. Pedro Sainz Quiroga. 13 de agosto de 1979. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Volúmenes 121-126, Pág. 48. Amparo directo 850/79. Juan Montiel Sánchez. 27 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Esta tesis de jurisprudencia resulta en suma importante, ya que con ella se da por concluido el viejo vicio de las juntas de argumentar que salario equivale a pensión. Es práctica común que se presenten demandas en las que los actores reclamen se les cubra el monto de la pensión en función de un supuesto salario integrado actualizado que percibe un trabajador en activo, esta reclamación desvincula y desnaturaliza lo pactado en el contrato colectivo, ya que como reiteradamente se ha sostenido, para la asignación de la pensión debe estarse al

tope máximo jubilatorio. Sin que resulte dable imponer condena que se aparte de la voluntad de las partes contratantes en el pacto colectivo, es decir, entre la empresa y el sindicato.

Novena Época

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Abril de 1995

Tesis: III.T. J/1

Página: 81

JUBILACION, NO PUEDE MODIFICARSE LO RESUELTO SOBRE LA, SI EXISTE COSA JUZGADA. Al establecerse que es imprescriptible el derecho a obtener la jubilación y a que se cuantifique correctamente, se atendió a conceptos de carácter eminentemente sustantivos, consistentes en que las acciones relativas no se extinguen por su falta de ejercicio durante determinado lapso; empero, esa imprescriptibilidad no puede tener el alcance de permitir que una persona inicie todos los juicios que quiera, sucesivamente, demandando la obtención o cuantificación correcta de su pensión jubilatoria, sin importarle que a ese respecto ya exista una decisión de la autoridad jurisdiccional correspondiente, pues en tal caso procede siempre la cosa juzgada, que es una institución jurídica de orden público, de carácter procesal, que opera sobre bases distintas a la irrenunciabilidad y a la imprescriptibilidad. Luego, conforme a dicha institución de cosa juzgada, en modo alguno puede prosperar una reclamación que verse sobre puntos que ya fueron materia de una resolución definitiva en un juicio distinto. Por tanto, es inconcuso que cuando resulta procedente la excepción de cosa juzgada ninguna renuncia hay en cuanto a los derechos del trabajador, sino que lo que existe es una declaración del Estado, a través de su órgano jurisdiccional, delimitando los derechos que tiene un particular; declaración que, dada su inmutabilidad, no puede ser modificada mediante otro juicio.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 799/92. Jorge Armando Navarro Navarro. 3 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

Amparo directo 2/94. Gustavo Castelo Osuna. 4 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 110/94. Sebastián Camero Aguilar. 4 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Armando Ernesto Pérez Hurtado.

Amparo directo 79/94. Joaquín Aragón Favela. 18 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 15/95. José Pérez Sánchez. 23 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Esta tesis de jurisprudencia reviste una gran importancia, atento a lo manifestado en un capítulo anterior, apoderados y actores, particularmente en materia ferroviaria, han generado lo que se conoce como la **industria de la**

demanda, esto es, de manera sistemática interponen demanda en contra de la empresa, no obstante que en otra Junta y en muchas ocasiones en la misma, se haya tramitado un juicio en el que reclamaron las mismas prestaciones, en las que además se dictó un laudo, en la mayoría de las veces condenatorio, celebrado convenio a fin de dar cumplimiento al citado laudo y ratificado el convenio, dejan pasar un determinado tiempo y vuelven a interponer otra demanda en la que de nueva cuenta pretenden se les otorgue otro ajuste a la pensión jubilatoria. En todas las demandas presentadas por actores que ya obtuvieron una condena favorable en diverso expediente, cuando la empresa tiene conocimiento, al momento de dar contestación a la demanda, opone como defensa la cosa juzgada. En lo personal el sustente fui partidario de que en estos casos se presentara también denuncia penal, lamentablemente los funcionarios de alto nivel se opusieron, anteponiendo su interés personal, dado que su carrera política podría verse en peligro, su imagen podría deteriorarse, que dirían de él si hubiera la posibilidad de ocupar un puesto de mayor jerarquía. Les aseguro que si la empresa fuera suya otro sería su proceder. Lamentablemente lo que se pague a ellos no les cuesta, es más obtienen jugosos beneficios del pago de la innumerables condenas que se dicta a lo largo de todo el País. Les quiero decir que hay ex trabajadores que tienen presentadas hasta doce demandas o más en diferentes Juntas, así el que vive en Benjamín Hill, Son., interpone demanda en Hermosillo, Cananea, Ensenada, Tijuana, Guadalajara y a veces hasta en la ciudad de México, donde demandan las mismas prestaciones. Si la empresa tiene la suerte de detectarlas, las acumulará si es que se encuentran en trámite, opone

la excepción de cosa juzgada si existe dictado un laudo, pero sino es posible que se vea obligada, como -ha sucedido- a pagar doble o triple condena. Por eso la importancia de esta tesis de jurisprudencia.

Novena Época

Instancia: NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Septiembre de 1999

Tesis: I.9o.T. J/40

Página: 742

PENSIÓN JUBILATORIA, EL INCREMENTO DE LA, DEBE AJUSTARSE A LA DISPOSICIÓN CONTRACTUAL VIGENTE EN LA FECHA EN QUE SE RECONOZCA SU PAGO.

La jubilación es una prestación extralegal, cuya determinación, fijación e incremento de las pensiones relativas, se establecen en las normas contractuales correspondientes; de tal suerte, que si en la fecha en que se actualiza en favor de un trabajador el derecho a su percepción, no se prevé el incremento de las pensiones en una forma determinada, que resulta más benéfica, y sí para otros trabajadores que se jubilan posteriormente; no existe base legal para que éste reciba esa percepción, ya que por la naturaleza de esa prestación, se debe atender a lo establecido en la cláusula que regía en el momento en que alcanzó ese beneficio; a no ser que la nueva disposición lo haga extensivo.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6219/94. Concepción del Barrio Velázquez. 5 de julio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Amparo directo 8069/94. Ferrocarriles Nacionales de México. 11 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Amparo directo 7169/98. Eladio Piedras Mejía. 7 de julio de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca P. Ortiz Alfie.

Amparo directo 5229/99. Héctor Sosa Fraga. 12 de mayo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: José C. Santiago Solórzano.

Amparo directo 9419/99. María Elena Velasco Gutiérrez y otros. 31 de agosto de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Es práctica común que los ex trabajadores demanden bien sea el otorgamiento del beneficio de la jubilación o bien sea el ajuste de la misma, en disposiciones contractuales carentes de vigencia o bien pretenden se les apliquen otras que no se encontraban vigentes cuando demandan el beneficio de la jubilación o bien el ajuste de la misma. En algunas demandas, lo actores que se

jubilaron en el año de mil novecientos ochenta, se le aplicó la disposición contractual en su momento vigente, posteriormente pretende se le aplique una disposición contractual vigente en el año de 1990. La junta laboral resolvía condenado a la demandada a otorgar la jubilación o bien el ajuste de pensión jubilatoria, con esta tesis de jurisprudencia se acaba este problema. Desde mi punto de vista las Juntas laborales han mal interpretado su función en la impartición de justicia, piensan que su función es de proteger a los actores, y que como esta es su razón de ser, el resultado es la condena sistemática a los patrones. Es por ello, no obstante no ser el eje central de este trabajo de tesis, el sustentante propone una reforma laboral, lo que implicaría modificaciones al artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo. Hay un proyecto que se ha venido manejando, relativo a un Código Federal de Procedimientos Laborales, contemplando la modificación a la naturaleza de las autoridades jurisdiccionales laborales, en la que las Juntas Especiales y Locales de la Federal de Conciliación y Arbitraje se conviertan en tribunales de estricto derecho, que en lugar de Presidente sea un Juez el titular, desaparezcan las figuras de representantes de los patrones y de los trabajadores, que en la práctica sólo han representado focos de corrupción, desaparezca igualmente la figura del Auxiliar de la Junta. Se le otorguen los Secretarios de Acuerdos y Actuarios Judiciales necesarios, y su personal administrativo de apoyo, sus laudos se conviertan en sentencias y que de una vez por todas se acabe esa doble función de autoridad administrativa y judicial, y además que los jueces, dictaminadores y secretarios de acuerdos sean designados por medio de examen de oposición, dentro de toda la comunidad

jurídica, funcionarios del propio tribunal, litigantes y académicos. En virtud de las limitaciones que han mostrado en su desempeño Así mismo, considero urgente un replanteamiento de la justicia del trabajo, caracterizada por su lentitud. Resulta necesaria la creación de un Código de Procedimientos Laborales, y evitar que las Juntas se constituyan en un cuarto poder, tal y como lo sostienen los Maestros Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina, ambos citados por el Maestro Sergio Tenopala Mendizábal, en su obra Derecho Procesal del Trabajo quien en su obra nos comenta:

La falta de Código de Procedimientos Laborales, especial e independientemente de la Ley Federal del Trabajo, ha traído consecuencias teóricas y prácticas, entre ellas la de impedir la autonomía plena de Derecho Procesal del Trabajo, al proceso laboral regulado por la parte procedimental de la Ley, se aplican normas de carácter sustantivo por carecer éste de disposiciones expresas, violentan la técnica jurídica, no distinguiendo la diferencia entre derecho subjetivo y derecho adjetivo, el primero dado a los particulares derechos personales cuyo límite es su propio ente, como “*expectativa de un bien de la vida, garantizado por la voluntad del Estado*” (CHIOVENDA, José, *ibidem*, pág. 52), el segundo como normas directrices de la administración de justicia.”²¹

52. CUARTO PODER

Con base en la consideración de que las Juntas realizan actividades de naturaleza diversa que, por ésta, corresponden a los tres poderes del Estado: jurisdiccionales fundamentalmente, como se ha indicado, resolviendo vinculativamente conflictos de trabajo; administrativas, en relación con los registros sindicales, y los controles de vigencia en contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo, y legislativas desde el punto de vista material, cuando emiten resoluciones en conflictos colectivos, las cuales tienen las características de ley emanada del Poder Legislativo, son generales, obligatorias y abstractas, aún cuando formalmente no provengan de él, Mario DE LA CUEVA y Alberto TRUEBA URBINA, consideran que estos organismos “constituyen un cuarto poder”.²²

²¹ TENOPALA MENDIZABAL, Sergio, *op cit*, p,18.

²² TENOPALA MENDIZABAL, Sergio, *ibidem*, pp, 150.151.

Esperando que la Reforma Laboral alcance a los Tribunales Superiores de Justicia de los Estados y ajusten la normatividad contemplada en la reforma propuesta y consigan de una buena vez abatir el espantoso rezago que tienen.

3.5. SISTEMA DE JUBILACIÓN EN ARGENTINA, ESPAÑA Y CHILE.

ARGENTINA:

En Argentina hubo, desde 1993 a noviembre de 2008 dos sistemas jubilatorios. Bajo el gobierno de Carlos Menem se instauró un nuevo sistema, constituido por agentes conocidos como AFJPs. El sistema consistía en que los trabajadores en actividad aportaban a cuentas de capitalización individual, mientras que el Estado seguía haciendo frente a los pagos a los jubilados en actividad (contrayendo deuda). El sistema creado en 1993 fue dado de baja en noviembre de 2008 bajo el gobierno de Cristina Kirchner, volviendo a un sistema estatal unificado, que ahora se llamaría Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Requisitos:

Jubilación ordinaria.

- Los hombres deben tener 65 años, las mujeres 60.
- Se debe contar con 30 años de aportes al sistema.

Jubilación por edad avanzada.

- Se debe contar con 70 años.
- Se exigen sólo diez años de aportes, con por lo menos cinco de esos años dentro de los últimos ocho años anteriores al cese de actividad.

ESPAÑA:

Requisitos:

- Es necesario estar afiliado en la Seguridad Social en alguno de los regímenes que se contemplan (Régimen General, Régimen Especial del Mar y la Minería, etc.)
- Estar en situación de alta o asimilada al alta.
- Cumplir la edad mínima de jubilación. Como se comenta anteriormente, con carácter general, son los 65 años.

Esta edad puede ser inferior en los siguientes supuestos y siempre para trabajadores que se encuentren en alta o en situación asimilada al alta:

1.- A partir de los 61 años y cumpliendo las siguientes condiciones:

- Que el cese en el trabajo o el fin del contrato no haya sido por voluntad del trabajador.
- Acreditar un período mínimo de cotización de 30 años.

- Estar inscrito en las oficinas de empleo (INEM) un mínimo de 6 meses antes de solicitar la jubilación.

En estos casos, la pensión final será minorada por la aplicación de unos coeficientes reductores, según la siguiente tabla:

- Con 30 años de cotización: 8%
- Entre 31 y 34 años, un 7,5%
- Entre 35 y 37 años un 7%
- Entre 38 y 39 años un 6,5%
- Con 40 años o más: 6%

2.- Los que hubieran cotizado antes del 1 de enero de 1967:

Estos trabajadores tienen derecho a solicitar su jubilación a partir de los 60 años, aplicándoseles una reducción del 8% por cada año que les falte hasta llegar a los 65 años. Igualmente que en el caso anterior, y en función de los años de cotización (con un mínimo de 30 siempre), a los trabajadores que se acojan a la jubilación anticipada se les aplicarán los coeficientes reductores de la tabla anterior.

3.- Jubilación Parcial del Trabajador: (Contrato de relevo)

A partir de los 60 años, es posible la jubilación parcial del trabajador, con una serie de condicionantes. El trabajador que quiere jubilarse, pacta con la empresa una disminución de su jornada y de su salario en unos porcentajes que

van desde el 25% hasta el 85% como máximo. Este trabajador, que se llama trabajador relevado, debe acudir a trabajar el tiempo restante hasta el 100 % de su jornada. Esto es, por ejemplo, que si pacta una reducción del 85% de su jornada, debe trabajar un 15%, que lo puede distribuir más o menos a su conveniencia, previo acuerdo con la empresa. A esta opción de jubilación debe acompañarle un **contrato de relevo**, esto es, la empresa establece un nuevo contrato con otro trabajador que sustituye al anterior al menos por el tiempo en que éste último reduce su jornada laboral. Evidentemente el contrato de relevo puede ser por más tiempo que el indispensable para cubrir la reducción de jornada del trabajador relevista. Este contrato de relevo debe durar al menos hasta el mismo día en que el trabajador relevista acceda a la situación de jubilación total, es decir, cuando cumpla los 65 años. El trabajador relevado percibirá una cantidad por el tiempo reducido y otra cantidad que le seguirá abonando la empresa por el tiempo restante.

Los requisitos generales para el acceso a este tipo de jubilación a partir del 1/1/2008, se han endurecido, si bien en la actualidad estamos en un periodo transitorio. Estos requisitos son los siguientes

- Edad: 60 años para quienes cotizaron antes del 1/1/1967, y 61 años para quienes comenzaron a cotizar después de esta fecha (periodo transitorio: durante el año 2009 sólo se exigen 60 años y 2 meses).
- Una antigüedad en la empresa de 6 años (periodo transitorio: durante el año 2009 sólo se exigen 3 años de antigüedad)

- 30 años reales de cotización (periodo transitorio: durante el año 2009 sólo se exigen 21 años de cotización)

- Sólo pueden acceder los trabajadores contratados a tiempo completo

Cuantía de la pensión:

La cuantía inicial de la pensión, en principio, no cambia a lo largo de toda la vida del jubilado, más allá de los incrementos que establezca la Seguridad Social o el correspondiente Ministerio en relación con el Índice de Precios al Consumo.

Situación de pluriempleo:

En los casos de Pluriempleo, es decir, cuando el trabajador hubiera desempeñado su actividad simultáneamente en dos o más empresas distintas, para el cálculo de la base reguladora se computarán el total de las bases de cotización por las que se haya computado a dichas empresas, teniendo en cuenta que no se puede superar el tope máximo de cotización. Como se puede apreciar existen múltiples similitudes entre los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación en México, Argentina y España. Son requisitos esenciales la edad, antigüedad, monto de aportaciones.

CHILE:

Trabajar toda una vida y jubilarse en Chile parece lo habitual, pero en un mundo cada vez más globalizado no son pocos los nacionales que salen al extranjero y registran cotizaciones provisionales también en otro país. Ellos

pueden obtener pensiones paralelas en ambas naciones, utilizando la totalización de períodos de seguro, cuando sea necesario. Para ello, Chile mantiene convenios que operan para chilenos y extranjeros. Existen acuerdos en la Subsecretaría de Previsión Social, así como convenios de fecha antigua, como el que se tiene con Argentina desde 1972, cuando todavía no existía el sistema actual de capitalización individual, sino el de reparto, a través de cajas de previsión. Cuenta que con la contraparte están procurando una modificación para que se incorporen ambas modalidades, para lo cual solo falta la aprobación de los trabajadores trasandinos, con lo cual se beneficiarían unos 338 mil chilenos.

En general, con otros países se aceptan los dos sistemas previsionales. También hay acuerdos vigentes con Brasil (en etapa modificatoria) y Uruguay, y en tramitación con Colombia, Perú y Venezuela.

En América del Norte, hay convenio con Canadá, Estados Unidos y uno especial con Quebec. En Europa se aplica con Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Holanda, Inglaterra, Luxemburgo, Noruega, Portugal,

Lo que se busca con estos acuerdos previsionales es totalizar los períodos de cotizaciones para la jubilación, cuando un trabajador ha prestado servicios en distintas naciones. Para realizar el trámite existen organismos de enlace, que en Chile son la Superintendencia de AFP y la de Seguridad Social, según

corresponde. El vínculo se hace con la institución equivalente en el país con el cual se mantiene el convenio.

Se pueden recibir dos pensiones a la vez, pero proporcionales al período efectivamente trabajado. Las solicitudes se presentan en el Estado de residencia, de modo que la persona puede elegir jubilarse en Chile o en el otro país donde trabajó. Quienes lo han hecho sucesiva o alternadamente en cada uno de los Estados contratantes tienen derecho, además de la pensión de vejez, a la de invalidez y de sobrevivencia (viudez y orfandad). Por ejemplo, si un chileno cotizó 10 años en Alemania y sufre una enfermedad invalidante que lo obliga a pensionarse en Chile antes de cumplir la edad legal, también puede pedir la pensión en ese país europeo, para lo cual le exigirán realizar los mismos exámenes médicos. Cada convenio tiene sus particularidades según el país, por lo que conviene averiguarlo previamente. Por ejemplo, en Australia lo fundamental para que un trabajador tenga derecho a una prestación de seguridad social es que resida en ese país. Como hay un convenio, si el solicitante vive en Chile y recibe algún beneficio desde allá, se entiende que reside en ese territorio. Resulta de suma importancia estos convenios en el caso de las personas que solicitan la pensión mínima garantizada, y se les pide haber cotizado al menos durante 20 años. Si en Chile sólo enteró diez, pero en el otro país con el cual se tiene un convenio impuso otros diez, la suma de ambos le dará derecho al beneficio.

La jubilación en México es un derecho contractual, es decir, no está contemplada en la Ley sino en las convenciones individuales o colectivas como por ejemplo en los Pactos Colectivos - conocidos también como Contratos Colectivos de Trabajo - celebrados entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato Ferrocarrilero; Petróleos Mexicanos y el Sindicato Petrolero; CFE y el Sindicato de Electricistas; IMSS y su Sindicato. Antiguamente venía también en la Ley del ISSSTE que fue abrogada en marzo de 2007 y en la nueva Ley ya no aparece esta figura. Es importante mencionar que el sistema mexicano de pensiones está migrado al sistema de Contribución Definida. La jubilación en México poco a poco va quedando en desuso, ya que muchos patrones optan por liquidar a los trabajadores de mayor antigüedad a fin de evitar cumplir con el requisito de otorgar el beneficio de la jubilación, argumentando que otorgar el beneficio consistiría una carga financiera de difícil cumplimiento. Ahora bien, considero importante puntualizar lo siguiente: El beneficio de la jubilación otorgado por algunas empresas, particularmente las que integran el sector público- tanto a nivel federal, estatal y municipal, es diverso a el otorgamiento de la pensión. Como bien se dijo, la jubilación es una prestación de naturaleza extralegal, Donde sí existe uniformidad es en los parámetros fijados para calcular el monto de la pensión de jubilación, pues la remuneración se establecerá con base al sueldo básico mensual que devengue el solicitante del beneficio, más los montos que mensualmente reciba por concepto de antigüedad y primas referentes a esos conceptos. Sin embargo no se tomarán en consideración para fijar el monto de la pensión de jubilación, las remuneraciones que pudiese recibir los empleados aún de forma permanente, tales

como: viáticos, primas por transporte o primas bonos de productividad, de asistencia y puntualidad.

Igualmente existe criterio jurisprudencial que afirma que la normas de jubilación son disposiciones de Previsión Social y por ende tienen el carácter de normas de orden público y por tanto no es aplicable a ellas el principio de la irretroactividad. Como se ha dicho a lo largo de este trabajo de tesis la jurisprudencia laboral reconoce que debido a la naturaleza vitalicia del derecho a la jubilación, la acción para ejercerlo es imprescriptible, lo que prescribe es la acción destinada al cobro de las cuotas transcurridas cuando no se ejerció oportunamente el reclamo.

Pues bien, una notable distinción con el sistema de jubilación de los países señalados consiste fundamentalmente en que el otorgamiento del beneficio de la jubilación que otorgan los Ferrocarriles Nacionales de México, es independiente a la pensión que en su caso pueda otorgar el Instituto Mexicano del Seguro Social, bien se trate de invalidez, vejez o de cesantía en edad avanzada. En relación con este tema, a mediados de la época de los ochentas, los Ferrocarriles cuando un trabajador que reunía los requisitos para que se le otorgara el beneficio de la jubilación, manifestaba que dicha prestación se la tendría que pagar el Instituto Mexicano del Seguro Social, argumentando la subrogación que operaba en su favor. Esta determinación de la patronal dio pauta para que los trabajadores jubilados presentaran ante las autoridades laborales cientos de demandas, con la pretensión de que la empresa les otorgara la prestación reclamada. Así las cosas derivado de los miles de expedientes que se generaron con motivo de la

presentación de las demandas, las Juntas Especiales en materia ferrocarrilera condenaron a la Empresa a otorgar el beneficio de la jubilación, con independencia de la pensión otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La empresa recurre las sentencias condenatorias interponiendo los Juicios de Amparo ante los Tribunales Colegiados, los cuales resuelven que en efecto, y atento al sentido patrimonial que reviste el beneficio de la jubilación, la empresa debe otorgar ese beneficio con independencia de la pensión otorgada por el IMSS, generándose por contradicción tesis de jurisprudencia firme. Otro punto de comparación que me parece novedoso es el relacionado con las pensiones paralelas que se otorga en Chile. Sería bueno que en un futuro los trabajadores mexicanos migrantes que laboren tanto en Canadá, Estados Unidos y México pudieran gozar de una jubilación bajo los parámetros de las **pensiones paralelas**. Algo que resulta interesante en relación con España es lo concerniente a la jubilación parcial del trabajador, me gustaría que el Congreso Mexicano legislara en este sentido y permitirles a los trabajadores, en un futuro gozar de este beneficio. En este sentido resulta por demás oportuno destacar lo señalado por el Licenciado Oscar Gabriel Ramos Álvarez en su obra titulada Trabajo y Seguridad Social:

“El esquema de financiamiento podría ser tripartita (trabajadores ocupados, patrones y Estado en sus diversas esferas) como el seguro de enfermedad, pero respecto del cual se tendría que hacer una medición: del fenómeno de desempleo en México y del nivel de costos del programa y de su impacto (en general los planes existentes prevén como subsidio de un 50% a un 60% del salario nominal previo), para hacer los cálculos actuariales que fijaran las

cuotas en razón de los difíciles momentos económicos por los que atraviesa el país y con miras a extender paulatinamente el régimen”²³

De igual manera resulta oportuno traer al tema al Maestro Euquerio Guerrero, quien en su obra aborda de manera minuciosa el tema de la seguridad social y en particular, estoy de acuerdo con los conceptos que vierte, en especial al señalar:

Vamos a ocuparnos ahora del Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte, que es regulado por los artículos 121 a 183 de la Ley.

En primer término debe puntualizarse que la invalidez implica el hecho de que un individuo, por accidente o enfermedad no profesionales, por agotamiento de las fuerzas físicas o mentales o por defectos físicos o mentales, padezca una afectación o se encuentre en un estado de naturaleza permanente, que lo imposibilite para procurarse un trabajo en que obtenga una remuneración que sea superior al 50% de la que correspondería a otro trabajador sano de su mismo sexo, semejante capacidad, igual categoría y formación profesional análoga. En otras palabras, que el individuo no pueda ganar más de la mitad de lo que obtenga otro trabajador que no padezca invalidez y que tenga aptitudes y condiciones análogas. Consideramos que los supuestos de la Ley son difíciles de probar y entonces no queda otro camino que negar esta prestación o tener un criterio muy amplio para concederla.

Por vejez se entiende el hecho de que una persona alcance la edad de 65 años. Este límite obedece, seguramente, a que de acuerdo con los datos estadísticos, los nuevos sistemas de higiene y medicina preventiva, así como medicamentos descubiertos que combaten con mayor eficacia las enfermedades, han alargado el período útil de la vida del hombre. Quizá en un futuro no muy lejano tenga que revisarse esa cifra para señalar la de 70 años.

Por otra parte, la Ley tomó en cuenta el hecho de que a los 60 años pudiera un trabajador obtener también una pensión de vejez reducida, cuando quede privado de trabajos remunerados o que los que pudiere obtener sean inferiores a los percibidos con anterioridad; pero en este caso exige que se hayan pagado 500 cotizaciones semanales, o sea que se han reunido fondos para disponer de un capital constitutivo de la pensión reducida que se otorgue.²⁴

En lo personal, estoy convencido que si los gobiernos Federal, Estatal y Municipal, redujeran de manera sustancial su gasto corriente, bajando de manera importante la nómina que cubre a sus niveles medios en adelante, los gastos en su mayoría innecesario de representación, se vuelven más productivos con menos

²³ RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, op, cit, 168 pp.

²⁴ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Decimoséptima Edición, Porrúa, México, 1990, pp, 591-592.

recursos y si al sector patronal se le pide haga un esfuerzo para que conjuntamente eleven su participación en el monto de las aportaciones por concepto de seguridad social, esto redundaría en generar una mejor asignación de pensión a los trabajadores que verdaderamente se lo merezcan.

CAPÍTULO IV. LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Me parece importante y necesario abordar en este trabajo de tesis lo concerniente a la prueba en materia laboral, dado que es mediante el ofrecimiento de pruebas como las partes acreditan su dicho dentro del juicio laboral.

4.1. CONCEPTO. Desde mi punto de vista, la prueba tanto en el procedimiento laboral como en todos los demás procedimientos tiene como objeto principal el acreditar el ejercicio de la acción intentada o bien las excepciones y defensas hechas valer, así las cosas, es importante destacar lo señalado por el Doctor Marco Antonio Díaz de León en su libro titulado La Prueba en el Proceso Laboral al señalar:

“La prueba es, pues, juicio; juicio que se deriva de una operación dialéctica en la que el juicio de la prueba tiene realidad distinta de los demás juicios con los cuales guarda una estrecha relación por constituir no sólo el contenido de todos ellos, sino que les permite su actualización y los conecta con la objetividad al satisfacer la necesidad del intelecto, de verificar todo aquello que requiere conocer para llegar a una síntesis de verdad.”²⁵

Lo establecido en líneas que anteceden encuentra un amplio apoyo en lo sostenido por el autor citado el señalar en la misma obra lo siguiente:

“Luego de cuanto hemos dicho no parece difícil comprender cómo la prueba constituye el eje central de toda clase de conocimiento y, por lo mismo, igualmente del conocimiento procesal. Sin lugar a dudas es la prueba, es el tema central del derecho procesal.

Pero esta relevancia no es únicamente teórica o normativa. Dicha preeminencia sobre las restantes figuras del proceso, inclusive desciende a la práctica del propio proceso en el tribunal. En grado tal la prueba es lo principal para el proceso, que éste únicamente existe para tramitarla.

²⁵ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral Tomo I, Porrúa, México, 1990, p. 411.

Más aún, acaso pronto se evitará ese trámite procesal y quede sólo la prueba. Es decir, posiblemente en el futuro el Estado hallará la forma de eliminar el rezago de la instancia, impartiendo justicia y aplicando la prueba mediante otro sistema más simple y menos tardado que el proceso.

Esto es así porque invariablemente todos los litigios sometidos a la decisión del juzgador, en el proceso, sólo encuentran solución por medio de la prueba. Aún más, todos los métodos de investigación empleados en los procedimientos judiciales, se hacen realidad únicamente a través de la prueba. Los experimentos, inspecciones, instrumentos, reconocimientos, careos, confrontaciones, relatos, mediciones, recuentos, observaciones o texto por ejemplo, con lo que se practican los métodos de investigación, son pruebas y más bien medios de probar empleados en los mismos. En el fondo de lo procesal las pruebas y sus formas de investigación, comienzan con tales métodos en la instancia, y con ellos finalizan.²⁶

Manifiesto mi total acuerdo con el autor citado, toda vez que en la actualidad resulta en extremo burocrático tanto la admisión como el desahogo de las pruebas. Son múltiples los factores que inciden para que así sea. Por lo que resulta necesario –como ya lo sostengo a lo largo de este trabajo de tesis-, una auténtica Reforma Laboral, en la que se resuelva entre otros factores una forma más fácil y eficiente de tramitar todo lo concerniente a este tema. Ahora bien, considero importante que en nuestro País se limite el proteccionismo al trabajador en materia procesal. En materia sustantiva considero que no, pues me parece correcto que se encuentra contemplada una igualdad a los desiguales, al dar una posición específica a los trabajadores frente a la fuerza económica de los patronos, pero reitero que en materia procesal, debe pugnarse por una equidad procesal, pues finalmente quienes litigan no son los trabajadores, sino sus abogados y existen críticas de los representantes patronales, en el sentido de que se otorgan ventajas indebidas a sus contrapartes, que también son perito en la materia.

²⁶ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, op cit, pp, 402-403.

A mayor abundamiento, es pertinente traer al tema lo dicho por el Maestro José Dávalos en su obra titulada Tópicos Laborales, quien nos señala:

No obstante la contundencia de los criterios doctrinales, es manifiesta la necesidad de que el Constituyente Permanente incluya dentro del Poder Judicial a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, rompiendo definitivamente los lazos que de hecho las atan a las autoridades administrativas y que, en ocasiones, les impide juzgar con agilidad, independencia y autonomía.”²⁷

En relación con el autor arriba citado, dada la importancia que revisten las pruebas dentro del proceso laboral, me permito traer a la especie lo señalado por el autor en comentario:

Las pruebas dentro de un juicio son fundamentales; son el medio natural por el cual las partes ponen a disposición del juzgador elementos de convicción que conforman su decisión jurídica.

Las pruebas son el camino para llegar a la verdad. No a la verdad formal que es fría como las páginas del expediente, sino a la “verdadera verdad”, que es el soporte para resolver con equidad.

Todos los medios probatorios son válidos mientras no sean contrarios a la moral o al Derecho. En el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se establece, con carácter ejemplificativo, el siguiente catálogo de probanzas; confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, así como fotografías y demás medios proporcionados por la ciencia.

Las pruebas deben ser idóneas para demostrar la veracidad de los hechos controvertidos, han de ofrecerse en tiempo, y estar acompañadas de todos los elementos que hagan posible su desahogo.”²⁸

De igual manera resulta oportuno en este apartado traer al tema lo señalado por el Maestro Sergio Tenopala Mendizábal, quien nos comenta en su obra lo siguiente:

²⁷ DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, Segunda Edición, Porrúa, México, 1998, p. 397.

²⁸ DÁVALOS, José, ob cit, p. 431.

164. CONCEPTO.

Son los conceptos *probar* y *prueba* los fundamentos de la Doctrina de la Prueba, probar, dice el Diccionario de la Lengua Española, es, en el tercero de sus conceptos: “*Justificar, manifestar y hacer patente la certeza de un hecho o la verdad de una cosa con razones, instrumentos o testigos*”. *Prueba*, dice el propio Diccionario es: “*La acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento y otro medio con que se pretende mostrar la verdad o falsedad de una cosa.*”²⁹

Me parece acertado el concepto dado por el Licenciado Sergio Tenopala en relación a la prueba, resultando además desde mi punto de vista importante la definición que en su obra nos da el Maestro en comento en relación a la importancia de las pruebas, razón por lo cual me permito traerlo al tema:

162. IMPORTANCIA.

Según hemos visto, recurrimos a los Tribunales, entre ellos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre que exista un conflicto en general o uno laboral en especial, al cual no se le ha podido dar solución conveniente entre los interesados, con el propósito de que el Estado, por conducto de dichos Tribunales, resuelva la diferencia de opiniones que ha motivado el conflicto, mediante la aplicación de una norma sustantiva al caso concreto que se les plantee.

Pero el juzgador, individual o colegiado, elegido por jurisdicción y competencia, desconoce los elementos y antecedentes del litigio que ocasiona o motiva el ejercicio de la acción por parte de uno de los involucrados, del que ha decidido tomar la iniciativa para demandar del Estado la tutela de derecho que, considere, se le desconoce o vulnera, situación que se complica con el ejercicio del derecho de defensa y excepción del demandado, de ahí que tengan tanto él como el actor, que proporcionarle al juzgador elementos para que pueda reconstruir fehacientemente los hechos que ponen en su conocimiento, para que a través de ellos pueda abocarse a la solución requerida, para esto en la fase postulatoria las partes narran esos hechos, pero resulta indispensable que el juzgador, cerebro del proceso, tenga certeza de su veracidad.

Por lo tanto será menester que ambas proporcionen al Tribunal no sólo los datos necesarios de las circunstancias que originaron el conflicto, precisando los derechos sustantivos y procesales en los que basan sus pretensiones, sino que, además, y muy especialmente, aporten los elementos que puedan producir certidumbre en el juzgador de la razón que, pretende, cada una de ellas le asiste, estos elementos son las pruebas correspondientes, actor y demandado deberán, por tanto, probar los extremos de la litis.

²⁹ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, op cit, pp.374-375.

Sin estos medios de convicción el juzgador se verá impedido de dictar una resolución a favor de una de las partes en el litigio, que ponga fin al conflicto existente entre ellas, de ahí la importancia de la institución probatoria, corazón mismo del proceso.³⁰

En el mismo orden de ideas, considero oportuno citar al Maestro Sergio Tenopala Mendizábal en relación al objeto de la prueba:

165. OBJETO.

El objeto de las pruebas son los hechos aducidos por las partes, controvertidos por ellas y no confesados, según lo establecido por el artículo 777: *“Las partes deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes”*. Como el juzgador desconoce los hechos, las partes deben además de exponerlos, crear en él convicción de su veracidad, probándolos; es común afirmar que el objeto de la prueba es demostrar *su existencia*, no obstante, también se puede referir la prueba a *su inexistencia*, como ocurre en el caso de acciones declarativas, fundadas en la afirmación de la inexistencia de un derecho.”³¹

4.2. CLASIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS. La Ley Federal del Trabajo, establece en el artículo 776, con precisión las pruebas admisibles dentro del procedimiento laboral, a saber:

Artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y

³⁰ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, op cit, pp.373-374.

³¹ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, ibídem, p, 376.

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

De acuerdo a la naturaleza de cada una de las pruebas, cada una de ellas tiene como objeto acreditar determinados hechos, actos jurídicos, obligaciones de hacer o no hacer.

I. CONFESIONAL. La prueba confesional se ofrece por las partes, y puede ser desahogada por personas físicas o morales, -estas últimas por conducto de su representante legal para que concurra a absolver posiciones. También se puede pedir se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos, lo anterior con atención a lo dispuesto en el artículo 787 de la Ley de la Materia. Al respecto de la prueba confesional, me parece acertado el comentario vertido por el Maestro Cirpiano Gómez Lara, quien en una de sus obras manifiesta:

“Prueba Confesional. Limitamos nuestra referencia a la confesión como prueba, aquellas que se considera provocada, la cual consiste en someter una de las partes en el proceso a la otra, a un interrogatorio especial. Al efecto, la parte a cuyo cargo se desahogará la prueba confesional se denomina parte absolvente y debes ser expresamente citada para comparecer ante el tribunal a contestar el interrogatorio respectivo.”³²

³² GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Harla, México, 1996, P. 275.

La persona que con acuerdo a la Ley de la Materia sea citada y no concurra se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales. Lo anterior con atención a lo dispuesto en el artículo 789 de la Ley de la Materia. En el desahogo de la prueba confesional se tienen que observar una serie de normas como son:

a) Se formularan las posiciones oralmente o por escrito el día de la diligencia respectiva.

b) Serán de libre formulación las posiciones, concretas no deben ser insidiosas o inútiles, deberán guardar relación con la litis.

c) Deberá responderse bajo protesta de decir verdad.

d) Si se formulan el día de la audiencia deberá sentarse textualmente en el acta.

e) Deberán ser calificadas por la autoridad de manera previa.

f) Se contestarán las posiciones afirmando o negando y en su caso explicando lo que se juzgue conveniente.

g) Si no contesta el absolvente será declarado confeso de oficio o a instancia de parte por la Junta. Lo anterior con atención a lo dispuesto en el artículo 790 de la Ley de la Materia.

Puede desahogarse la prueba confesional aun si el absolvente tiene su residencia fuera de la jurisdicción de la Junta, lo cual se hará por exhorto. Lo anterior con atención a lo dispuesto en el artículo 791 de la Ley de la Materia. Si la persona que tiene que absolver posiciones no labora para la empresa, se requerirá al oferente de la misma para que proporcione el domicilio donde se le emplace, de no saberlo se lo hará saber a la Junta y ésta podrá solicitar a la empresa de lo proporcione. La autoridad laboral podrá hacer uso de la fuerza pública para presentar a las personas que tengan que presentarse a absolver posiciones. Lo anterior con atención a lo dispuesto en el artículo 793 de la Ley de la Materia.

Con referente a la prueba confesional, me parece acertado el comentario vertido por el maestro Euquerio Guerrero en su obra señalada en el cuerpo del presente trabajo de tesis, donde nos comenta:

PRUEBA CONFESIONAL

Cuando los trabajadores o los patronos son citados para esta prueba, generalmente son presa de gran nerviosismo ante el temor que los invade por las posibles celadas de que pueden ser objeto. Los representantes del Gobierno deben ser muy cuidadosos para impedir cualquier maniobra de esa naturaleza y garantizar una verdadera imparcialidad, como es la de que corresponde al juzgador que esta deseoso de conocer la verdad.

Los hechos materia de las preguntas deben ser propios de aquél que las va a absolver. En otras palabras, debe tratarse de actos o situaciones que correspondan al absolvente y no de apreciaciones o de hechos referidos a

terceros. Las preguntas también deben ser congruentes en relación con la controversia materia del juicio. En materia laboral la Junta tiene facultades que no son comunes en otra clase de juicios, pues según el artículo 790, fracción VI, puede pedir las explicaciones que juzgue oportunas.”³³

II. DOCUMENTAL. Señala la Ley de la Materia que son documentos públicos lo que están encomendados por la ley a un funcionario investido de fe pública y los que expidan en el ejercicio de sus funciones. Lo anterior con atención a lo dispuesto en el artículo 795 de la Ley de la Materia. También señala la Ley de la Materia que todos los documentos que no reúnan los requisitos señalados en el artículo se reputan como privados. Lo anterior con atención a lo dispuesto en el artículo 796 de la Ley de la Materia. De nueva cuenta me parece acertada la opinión del Maestro Cipriano Gómez Lara al señalar en la obra arriba mencionada lo siguiente:

“Por tanto, el documento es una cosa que contiene la representación material, mediante signos, símbolos, figuras o dibujos, de alguna idea o pensamiento. En día, la gran mayoría de los documentos que conocemos están, desde luego, elaborados sobre papel. Ahora bien, el documento es de carácter público, cuando es producido por un órgano de autoridad en el ejercicio legítimo de sus atribuciones”³⁴

Si en el escrito ofertorio de pruebas las partes ofrecen originales de documentos privados, si éstos son objetados en autenticidad de contenido y firma, se dejarán en autos hasta que se lleve a cabo el medio de perfeccionamiento, si no son objetados, el oferente puede solicitar la devolución previa copia certificada que obre en autos. Lo anterior con atención a lo dispuesto en el artículo 797 de la Ley de la Materia. En el supuesto de que se ofrezca una documental en copia

³³ GUERRERO, Euquerio, op cit, pp, 495-496

³⁴ GÓMEZ LARA, Cipriano, op. Cit., p. 276.

simple, el oferente de la prueba deberá señalar el archivo o lugar en que se encuentre a fin de ordenar su cotejo o compulsas para el supuesto de que sea objetada. Lo anterior con atención a lo dispuesto en el artículo 798 de la Ley de la Materia. Si un tercero tiene en su poder un documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas tiene la obligación de exhibirlo, Lo anterior con atención a lo dispuesto en el artículo 799 de la Ley de la Materia. Si el documento es impugnado y proviene de un tercero ajeno al juicio, necesariamente deberá ser ratificado en su contenido y firma, debiendo ser citado el tercero en los términos señalados por la ley. Lo anterior con atención a lo dispuesto en el artículo 800 de la Ley de la Materia. En ocasiones las partes dentro del proceso laboral ofrecen documentos que forman parte de legajos de difícil transportación, de libros de carácter contable o bien, no obstante que la Ley señala la obligación de exhibir los originales, pueden acompañar copias simples para su compulsas, señalando con precisión el lugar donde se encuentran. Lo anterior con atención a lo dispuesto en el artículo 801 de la Ley de la Materia. En ocasiones las partes ofrecen informes o copias que obran en poder de las autoridades, en tal supuesto, al momento de ofrecer la probanza solicitan le sean requeridos a la autoridad que los tiene en su poder. Lo anterior con atención a lo dispuesto en el artículo 803 de la Ley de la Materia. En el artículo 804 de la Ley de la Materia se estipula la obligación de los patrones de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos, y dada la importancia de los mismos a continuación se transcriben:

Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

En los juicios tramitados en contra de Ferrocarriles Nacionales de México, resulta relevante lo señalado en la última parte. Es bien sabido que la jubilación a la fecha se encuentra contemplada como una prestación extralegal, por lo tanto al tratarse de una prestación que de manera voluntaria otorga el patrón, no tendría por que acreditar que un trabajador tenga o no derecho a recibirla así como el monto que se le otorgue. Era práctica común que al momento de contestar la demanda nos excepcionáramos argumentando la naturaleza extralegal de la prestación, revirtiendo con ello la carga de la prueba a la parte actora. Lamentablemente en tratándose del beneficio de la jubilación la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que si es carga de la prueba de la patronal conservar y exhibir en juicio las documentales establecidas en el artículo 804 en comento. Dentro de este trabajo de tesis existe una amplia argumentación por parte del sustentante del inconveniente de obligar a la patronal a conservar y exhibir en juicio los documentos citados. Esto es, si un trabajador se vio beneficiado con el otorgamiento de la jubilación en el año de 1980, puede sin ningún problema demandar en el año dos mil diez el ajuste de su pensión, o bien a que se le

otorgue el beneficio de la jubilación, lo cual desde mi punto de vista resulta ilegal, dada la naturaleza extralegal de la jubilación y el ajuste de la pensión. Señala la Ley de la Materia en su artículo 805 que se establece la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. En este sentido, en el ejercicio de la práctica jurídica los representantes legales de los Ferrocarriles Nacionales de México, en cientos de juicios nos enfrentamos a situaciones tales como que los actores señalaban de manera dolosa erróneamente el nombre de la documental y el lugar de su ubicación, con las consecuencias de que cuando el Actuario adscrito a la Junta se constituía en el domicilio señalado, requiriendo la documental, se le ofrecía la relativa al actor pero que desde luego no coincidía con la denominación ofrecida por el actor, dando como resultado que se hiciera efectiva la presunción, arribando en consecuencia a una condena.

En el artículo 807 de la Ley de la Materia se establece:

Artículo 807. Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsión, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

Los representantes legales de la empresa ferrocarrilera nos enfrentamos a situaciones tan difíciles que incluso teníamos que pagar la negligencia de las autoridades laborales. En Efecto, las obligaciones laborales se consignan en los Contratos Colectivos de Trabajo y en las revisiones salariales entre empresa y sindicato. Toda la documentación, como es del conocimiento de este sínodo se depositaban en el Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, a fin de que sean revisados por las partes contratantes. Así las cosas, cuando los representantes legales y apoderados de la empresa ofrecíamos un cotejo o compulsas con un original que se encuentra depositado en la Junta, el desorden administrativo que impera impedía se localizara el expediente que contenía la documental materia del cotejo, trayendo como consecuencia una condena.

En el artículo 808 de la Ley de la Materia, se establece que todo documento procedente del extranjero debe presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares. De igual manera en el artículo 809 se establece la obligación de presentar los documentos traducidos. En este sentido el sustentante agregaría que además deben presentarse apostillados por el gobierno del País que los expide. Así por ejemplo en un juicio de declaración de beneficiaria donde una persona laboró para patrón mexicano, pero fallece en Estados Unidos, el Acta de Defunción deberá además de ser traducida, apostillada, a fin de que tenga pleno valor probatorio. En el artículo 810 se estipula que las copias hacen

presumir la existencia de los originales. Sólo se ordenará el cotejo siempre que se haya ofrecido ese medio de perfeccionamiento.

En el artículo 811 se dispone la obligación de las partes de ofrecer las pruebas conducentes para el supuesto de que los documentos que ofrezcan como prueba sean objetados en autenticidad de contenido, firma y huella digital.

III. LA TESTIMONIAL. Acorde a lo estipulado en los artículos 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819 y 820 sólo podrán ofrecer como máximo tres testigos, señalar nombre y domicilio de los testigos, en caso de existir impedimento deberán hacerlo del conocimiento de la Junta, Si el testigo es alto funcionario a criterio de la Junta podrá rendir su testimonio por oficio. El oferente de la prueba presentará directamente a los testigos y se procederá a recibir el testimonio por la Junta. Deberá el testigo identificarse. Se recibirá el testimonio por separado, se apercibe al testigo para que se conduzca con verdad, y se le tomarán sus generales. Le interrogatorio se formulará verbal y directamente. Primero interroga el oferente de la prueba, después las demás partes. Las preguntas y las respuestas deberán escribirse textualmente. Los testigos deberán dar la razón de su dicho. El testigo estampará su firma, si no sabe escribir estampará su huella digital. Si el testigo no habla español, se le facilitará un intérprete y si lo pide se asentará su declaración en español. La prueba testimonial puede desahogarse por exhorto. Las objeciones o tachas se formularán oralmente al concluir el desahogo de la audiencia. Si se objeta de falso un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de

desahogo de pruebas. Si el testigo no comparece a la audiencia, no obstante estar debidamente notificado, se le hará efectivo el apercibimiento. Por último, un solo testigo podrá formar convicción si en el mismo concurren circunstancias que garanticen su veracidad.

Resulta oportuno, en relación a la prueba testimonial destacar lo manifestado por el maestro Cipriano Gómez Lara en su libro al señalar:

“Testigos. La prueba de testigos, también llamada prueba testimonial, consiste en las declaraciones de terceros a quienes les constan los hechos sobre los que se les examina. Esta declaración de terceros ajenos a la resolución sustancial del proceso, se les hace por medio de preguntas contenidas en interrogatorios, los cuales formula la parte que ofrece el testigo. El testigo debe ser conocedor directo de las cuestiones sobre las que se le interroga y, además, debe tener las características de imparcialidad, es decir, no tener un interés particular en el negocio y de no estar en una posición de relación íntima o de enemistad, con alguna de las partes en el juicio. Cada testigo debe ser examinado por separado y, además, el testigo que ya ha sido interrogado no debe tener relación o contacto con el testigo que aún está por examinarse”³⁵

IV. PERICIAL. Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 821, 822, 823, 824, 825 y 826. La pericial debe versar sobre una ciencia, técnica, o arte. Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia o arte sobre el cual versará su dictamen y acreditarán estar autorizados por la ley. La prueba debe ofrecerse indicando la materia sobre la que versará, exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para las partes. La Junta de manera oficiosa podrá nombrar los peritos que correspondan al trabajador. Cada parte presentará personalmente a su perito, los peritos protestarán el desempeño de su cargo y rendirá su dictamen, solicitando, justificadamente nueva fecha para rendir el dictamen, las partes y los

³⁵ GÓMEZ LARA, Cipriano, op. Cit., p. 278.

miembros de la Junta podrán hacer preguntas a los peritos. De existir discrepancias entre los peritos, la Junta designará un perito tercero.

V. INSPECCIÓN. Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 827, 828 y 829 de la Ley de la Materia, la parte que ofrezca la inspección deberá precisar la materia de la misma, el lugar donde ha de practicarse, los períodos que abarcará y los objetos y documentos a examinar. Se ofrece en sentido afirmativo fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar. La Junta señalará día, hora y lugar para su desahogo; la Junta apercibirá, para el caso de no exhibir los documentos, se tendrá presuntivamente ciertos los hechos que se pretenden probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan. En el desahogo de la prueba, el actuario se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta, requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deban inspeccionarse, las partes formularán las objeciones u observaciones que crean pertinentes y por último se levantará acta circunstanciada, firmada por lo que hayan intervenido y se agregara a los autos. A efecto de robustecer lo aquí manifestado en relación a la prueba de inspección, traer al tema de nueva cuenta al Maestro Cipriano Gómez Lara, quien nos dice en su obra:

“Reconocimiento o inspección judicial. En esta prueba el juez, o los miembros del tribunal, si éste es colegiado, examinan directamente las cosas o las personas para apreciar circunstancias o hechos captables directa y objetivamente. Este examen puede realizarse en el propio local del tribunal, si las cosas o personas, objeto de ese examen directo, pueden ser llevadas a la vista del juzgador; pero puede suceder que los juzgadores tengan que salir de los locales del tribunal e ir al lugar donde dichas cosas deban ser examinadas; como en el caso de que el objeto de la inspección judicial sea un inmueble en

estado ruinoso, o bien un terreno de cultivos agrícolas, o animales que por su tamaño u otras circunstancias no puedan ser llevados al local mismo del tribunal. Cabe advertir que es susceptible de materia de esta prueba todo aquello que no requiera para su apreciación u observación de conocimientos especiales, porque entonces entraríamos en terreno de la prueba pericial; sin embargo, este reconocimiento o inspección judicial directos de las cosas o de las personas, puede combinarse o coordinarse con la prueba pericial e inclusive con la de testigos, porque en el acto mismo de la inspección judicial y teniendo el juzgador a la vista los objetos, podrá formular ciertas preguntas a los testigos y a los peritos, para completarse así mismo una más cabal e íntegra idea de las cosas examinadas y de las circunstancias que las rodean”³⁶

VI. PRESUNCIONAL. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 830, 834 de la Ley Federal del Trabajo se señala que la presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. Al ofrecer la prueba presuncional las partes indicarán en qué consiste y lo que se pretende acreditar. Considero acertado incluir en este apartado una cita más del maestro Gómez Lara que en su multicitada obra nos comenta:

“Indudablemente que la presunción no tiene materialidad, no está en ninguna parte físicamente, y entraña un mecanismo de razonamiento del propio juzgador mediante el cual por deducción o por inducción, se llega al conocimiento de un hecho primeramente desconocido, partiendo de la existencia de un hecho conocido. Por tanto, el mecanismo por el que se arriba a una presunción es un mecanismo meramente de raciocinio, repetimos, de deducción o de inducción lógicas y sólo en este sentido puede ser considerado medio de prueba”³⁷

VII. INSTRUMENTAL. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo se señala que la Instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente y precisa la obligación de la Junta de tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente.

³⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano, op. Cit., p. 277.

³⁷ GÓMEZ LARA, Cipriano, op. Cit., p. 279.

VIII. FOTOGRAFÍAS Y, EN GENERAL, AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA.

Con relación a estas probanzas me permito coincidir plenamente con el maestro Gómez Lara, quien en su multicitada obra comenta:

“Toda esta serie de pruebas, que a veces se han querido considerar como documentos, en rigor son elementos de información instrumental, entendido el vocablo instrumental en su más amplia acepción. El registro dactiloscópico, es decir, el de huellas digitales tiene básicamente un sentido de identificación de los sujetos. Las fotografías y otra serie de invenciones, por ejemplo, las cintas magnetofónicas, el cinematógrafo, las grabaciones en cintas de televisión, etc., pueden ser elementos aportados en un momento dado, como pruebas dentro de un proceso.”³⁸

4.3. DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.

La Ley Federal del Trabajo, señala con precisión la forma en que han de ofrecerse y desahogarse las pruebas ofrecidas por las partes, así tenemos:

Artículo 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Artículo 881.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

³⁸ GÓMEZ LARA, Cipriano, op. Cit., pp. 278-279.

Artículo 882.- Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo.

Artículo 883.- La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.

Artículo 884.- La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Artículo 885.- Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

En relación al desahogo de las pruebas traigo al tema lo manifestado por maestro Euquerio Guerrero, quien al respecto nos dice:

El principio general de Derecho de que el que afirma está obligado a probar, se encuentra alterado en varias ocasiones por los precedentes de los tribunales de trabajo y aún por resoluciones de la Suprema Corte, pues en ciertos casos se impone la carga de la prueba al patrón, respecto de hechos negativos. En caso de negativa, según la doctrina, existe la carga de la prueba para el que niega, solamente cuando esa negación envuelva una afirmación; pero en materia laboral, como ya dijimos, no es invariable esta regla, lo que se trata de justificar por el deseo de proteger a la parte más débil del litigio o sea, al trabajador, pero se cometen aberraciones jurídicas que sería preferible evitar organizando, por ejemplo, un cuerpo competente de defensa gratuita para los trabajadores, como son las funciones que limitadamente desempeña la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.³⁹

Agregando el sustentante, que la idea del maestro Euquerio Guerrero, en relación a la creación de un cuerpo competente de asesoría gratuita me parece por demás atinada, a fin de evitar mantener la sobre protección que se da a favor de los trabajadores y distribuir de una forma más equitativa la carga de la prueba.

4.4. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.

Un tema en extremo interesante es sin duda alguna el relativo a la valoración de las pruebas por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya que de esta acción dependerá el resultado del fallo que se dicte. De una correcta valoración se apreciará si la parte actora acreditó los extremos de su acción, o bien si la parte demandada acreditó los extremos de las excepciones y defensas hechas valer.

En este sentido viene al tema lo señalado por el doctor Marco Antonio Díaz de León al precisar en la obra en comento:

³⁹ GUERRERO, Euquerio, *op cit*, pp, 493-494.

Para destacar la relevancia de la prueba, señalaremos: en el proceso laboral se deja sentir la intención de subsanar el desequilibrio económico y preeminencia de la clase empresarial, estableciendo una desigualdad procesal en contra de ésta y beneficiaria de los trabajadores. Que para llegar a este fin, se intentó dotar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de instrumentos adjetivos permitentes a practicar su labor de manera más pronta y expedita, supuestamente, fuera de los formulismos tradicionales para otorgar al mismo tiempo una justicia más humanista y sensible. Que esta finalidad del todo no se ha logrado, si bien de tal idea se han derivado algunos avances como en lo relativo a la valoración de la prueba, escogiéndose para el proceso laboral aquel sistema procurante de la convicción del órgano jurisdiccional por medio de la verdad que su conciencia le señale, desestimándose, por lo tanto, aquella otra apreciación fría del valor de las pruebas, previamente establecida, en un modelo común y uniforme, por el legislador.⁴⁰

Desde luego, manifiesto no estar de acuerdo con lo señalado por el auto citado, ya que contrario a lo que se dice, el juzgador debe valorar las pruebas ofrecidas a la luz de la legalidad. Si el resultado de una correcta apreciación de las pruebas ofrecidas por las partes, da como resultado un laudo contrario a los intereses de la parte actora, esto no significa que el juzgador haya realizado una valoración incorrecta de las pruebas.

4.5. CARGA DE LA PRUEBA.

Es de todos conocidos que en tratándose de la carga de la prueba en materia laboral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, acorde a lo dispuesto en la Ley de la Materia, en determinadas pruebas, arroja a la parte patronal la obligación de probar, en este sentido traigo al caso lo dicho por el Doctor Marco Antonio Díaz de León al señalar en una de sus obras:

El sentido hondamente publicista y de producción social atribuido al derecho laboral, choca con el precitado sistema procesal que se le asignaba y en el que se obligaba a las partes a demostrar sus respectivas aseveraciones.

La situación no se corrige por el hecho de que la Ley Federal del Trabajo de 1980 establezca, en su artículo 782, que la Junta está facultada para desahogar

⁴⁰ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, ob cit., pp, XX-XXI.

pruebas para mejor proveer, porque esto está condicionado a que se haga “con citación de las partes”, lo cual no se preveía en la Ley de 70, es decir, en el transcrito artículo 765 de esta Ley se autorizaba a la Junta en general para “practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad” sin necesidad de que esto se hiciera con citación de las partes. Sin embargo, debemos admitir en la Junta una mayor intervención para ordenar desahogo de pruebas, aunque limitada a la documental, según se puede ver en su artículo 784: “La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causas de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Los días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Es de meditar, en conclusión, la forma como se viene manejando el proceso laboral, y, así, de una vez en definitiva retirarlo de la dispositividad para hacerlo más inquisitivo con objeto de que las Juntas puedan, aun sin la excitación de las partes, ordenar las pruebas que estimen conducentes para conocer la verdad, todo ello dentro de un sistema previamente ajustado para que su teleología sirva como debe ser, socialmente, a la justicia.⁴¹

Ahora bien, como lo sostengo a lo largo del presente trabajo de tesis, reitero en este apartado la imprescindible necesidad de una reforma laboral, en la que entre otras cosas se retome lo concerniente a la carga de la prueba, sobre todo tratándose en prestaciones de carácter extralegal como lo es el beneficio de la

⁴¹ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, ob cit., pp, 447-449.

jubilación, ya que resulta en suma incongruente que quien otorga una gracia se vea obligado a acreditar conceptos como antigüedad, salario, puesto, incluso después de dos, cinco, diez, veinte o más años después de haber concluido la relación laboral.

A mayor abundamiento manifiesto mi conformidad con lo sostenido por el Doctor Marco Antonio Díaz de León, al señalar en la obra citada:

Tratándose el proceso laboral, normalmente, de una afirmación del actor y de una negativa del demandado, se hace necesario aportar o recabar pruebas para demostrar las aseveraciones de las partes.

Por ello, de ordinario la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede pasar por las afirmaciones o negativas aducidas por los litigantes en sus respectivos escritos de demanda o contestación, mismas, en todo caso, deben ser probadas en el curso de la instancia.

De esta manera, el dogma de la carga representa para las partes un elemento insalvable del proceso que los motiva para producir la convicción de la Junta acerca de los hechos fundatorios de sus pretensiones. Para el órgano jurisdiccional, y en este caso para la Junta de Conciliación y Arbitraje, representa el deber de juzgar según lo alegado y probado, de conformidad con los poderes instructorios y decisorios permitidos por la ley.⁴²

En efecto, resulta necesario que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el ejercicio de sus funciones, se permitan allegarse de todos los elementos de convicción, a fin de poder dictar un laudo en el que sea la verdad histórica la que prevalezca. Es decir, si en su escrito inicial de demanda, el actor manifiesta que labora como mensajero y que en ese puesto percibe un salario de ochocientos pesos diarios, situación que el patrón no podrá acreditar, ya que en realidad el actor percibe un salario diario de ciento ochenta pesos. La Junta bien podría solicitar a otra empresa de mensajería informe cuanto percibe un mensajero en su

⁴² DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, ob cit., pp, 547-548.

empresa y que la información que sea proporcionada, sirva de parámetro para determinar si el actor percibe en realidad el salario que menciona en su demanda.

De igual manera me parece oportuno hacer notar lo sostenido por el Maestro Néstor de Buen L., en su obra titulada Derecho Procesal del Trabajo, en relación a la carga de la prueba, quien señala:

“Es obvio que las nuevas reglas que distribuyen la carga de la prueba no le imputan la responsabilidad sólo al patrón. De hecho queda un gran margen de cargas procesales para los trabajadores, pero en todo aquello que se relacione con las condiciones de trabajo y su disfrute. Naturalmente que tampoco se trata de imputar cargas imposibles. Lo que ocurre es que la vieja idea dominante de que era mejor no documentar las relaciones de trabajo, por miedo a dejar constancia de ellas, ha pasado a la historia. El empresario que no ordene sus relaciones laborales y las documente cabalmente, tendrá problemas enormes”⁴³

Atento a lo sostenido por el autor citado, reitero que resulta ilegal e incongruente obligar al sector patronal en tratándose de una prestación de naturaleza extralegal a que conserve documentos por tiempo indefinido, como es el caso de los ferrocarriles, tal y como se ha hecho constar en el cuerpo del presente trabajo de tesis. Si en materia fiscal, la ley obliga al contribuyente a conservar como máximo 10 años los documentos contables, me resulta una incongruencia que por jurisprudencia de la Suprema Corte se obligue a los patronos a conservar por la eternidad los documentos de quienes dejan de ser sus trabajadores.

⁴³ BUEN L. Néstor de, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Porrúa, México, 1998, 426p.

CAPÍTULO V.

5.1. EFECTOS PSICOLÓGICOS EN EL PERSONAL JUBILADO.

No puedo dejar pasar en este trabajo de tesis hacer mención la forma en como los trabajadores enfrentan la situación de jubilado. Nací y crecí en el medio ferrocarrilero y me pude percatar en amigos, amistades, familiares muy cercanos el modo tan distinto en que asumen su nuevo rol de jubilados.

Considero pertinente señalar que antes de mediados de los años setentas el personal que laboraron para Ferrocarriles Nacionales de México, realizó un trabajo medianamente aceptable, lamentablemente el ambiente laboral se fue deteriorando con la incursión de nuevas generaciones de trabajadores. Se perdió respeto al trabajo y a las jerarquías, se desató una corrupción apabullante en la mayoría de las áreas de la empresa. Los viejos ferrocarrileros se fueron y con ellos los anhelos de crear una mejor empresa. Esos viejos después de laborar durante más de treinta años, hubo quienes hasta más de cincuenta, de repente se encontraban con que tenía que parar porque se les había otorgado el beneficio de la jubilación. A este respecto me permito traer a colación a la escritora francesa **Simone de Beauvoir**, quien en su libro titulado “**La Vejez**”, aborda el tema de la vejez de una manera magistral. Así por ejemplo señala:

“Ciertos regímenes de asistencia presuponen que la vejez equivale a la incapacidad de trabajo, y la jubilación es una ayuda acordada a los necesitados; así se prohíbe al que la percibe cualquier trabajo retribuido. Hasta 1968, en Bélgica no tenían derecho a más de 60 horas por mes de trabajo pagado; en la actualidad se le acuerdan 90. Otros países estiman que es un deber de la colectividad hacerse cargo de los trabajadores viejos. La acumulación pensión-trabajo es autorizada sin reserva en Francia, Alemania, Luxemburgo, Países

Bajos y Suiza. Los jubilados aprovechan, se pueden, esa tolerancia. Una encuesta relativa a 2.500 personas hecha en Francia, en julio de 1946, por el Instituto Nacional de Estudios Demográficos, estableció que 29 % de ellas trabajaban un promedio de 25 horas semanales, a veces en un sector relacionado con el de su actividad anterior: los profesores dan lecciones, un inspector de contribuciones se convierte en asesor financiero a título privado. Se ha calculado que hoy, para ir tirando, más de un tercio de las personas de más de 60 años, y un cuarto de más de 65, hacen pequeños trabajos, sobre todo las mujeres, que se dedican a la limpieza. Se les pagan tarifas inferiores a las sindicales”.⁴⁴

Continúa diciendo la misma autora:

“En conjunto se comprueba desde hace medio siglo una reducción de la mano de obra de edad. Entre 1931 y 1959, mientras que la proporción de ancianos aumenta en todas partes, el número de trabajadores viejos ha disminuido. En Francia –uno de los países en que su proporción es más elevada- pasó, dentro del conjunto de la población vieja, de 59,4% al 36,1%; en Italia, de 72 % a 33 %; en Suiza, de 62,5 % a 50,7 %. Es cierto que hoy el número de septuagenarios y octogenarios es mayor que antes. Pero aun si se examina el grupo de edad que va de 65 a 69 años se observa una disminución de la proporción de trabajadores. Hay ancianos activos entre los agricultores, los jefes de establecimientos, los pequeños patrones, los artesanos, los trabajadores independientes; entre las mujeres, en la agricultura, el personal doméstico, los servicios de sanidad, el comercio. Pero en el sector industrial, la edad acarrea una devaluación, tanto en los cuadros y empleados, como entre los obreros”.⁴⁵

No cabe duda que a la gente mayor de 60 años en nuestro país le cuesta trabajo conseguir o mantener un empleo. Con los años las facultades disminuyen, por lo tanto los empleadores desconfían de la gente vieja. En este sentido me permito citar a la autora francesa quien en su libro “La Vejez”, señala:

“A priori, los empleadores desconfían de las personas de edad; es algo que salta a al vista cuando se examinan las ofertas de empleo. En casi todos los países el límite de edad estipulado va de 40 a 45 años. En los Estados Unidos 23 Estados tienen leyes que prohíben toda discriminación de edad, pero los empleadores dan al servicio de empleo instrucciones oficiosas que la tienen en cuanta. Según una encuesta hecha en Nueva York en 1953, 94 agencias consideraban al postulante de edad como su peor enemigo: “Habla demasiado, nada le conviene, está esclerosado, carece de disciplina y de control de sí

⁴⁴ DE BEAUVOIR Simone, ob cit, 680 pp.

⁴⁵ DE BEAUVOIR Simone, ibidem, 271-273 pp.

mismo”. Según otra encuesta hecha en 1963 en ocho grandes ciudades de los Estados Unidos, un quinto de los servicios de colocaciones fijaba el límite de edad en 35 años, un tercio en 45 años. En Bélgica y Austria hay servicios públicos en que la contratación se hace por debajo de los 40 años. En el Reino Unido el 50 por ciento de las ofertas de empleo recibidas por las oficinas de colocaciones estipulan: por debajo de 40 años. En Francia, de 41.000 ofertas de empleo estudiadas en el curso de una encuesta, el 30 % se dirigían a gentes de menos de 40 años, el 40 % a gentes de 20 a 29 años, el 30 % a gentes de 50 a 65 años. En los diarios norteamericanos, el 97 % de los anuncios fijan como límite 40 años. En los diarios norteamericanos, el 97 % de los anuncios fijan como límite 40 años. En Francia, según otras encuestas, 88 % de los anuncios exigían menos de 40 años; en Bélgica, en 80 % de los casos figuraba la misma cláusula. Esta disminución se observa en casi todas partes, aun en período de pleno empleo. Desde luego, cuando dos firmas se fusionan, cuando por una razón cualquiera una empresa reduce su personal, resultan despedidos los ingenieros, los cuadros y los empleados de más de 40 años. Cuando más vastas son las empresas, más rápidas son las cadencias de trabajo, más racionalizadas y normalizadas, y mayor es la impaciencia por eliminar a las personas de edad. Las fábricas situadas en el campo conservan su mano de obra más tiempo que las que se encuentran en un centro industrial urbano. Las mujeres de edad sufren aun más que los hombres esta discriminación, aunque su esperanza de vida sea superior. Por lo demás, este fenómeno no es nuevo. En 1900, una mujer de 45 años y un hombre de 50 tenían una dificultad para encontrar trabajo. En 1930, en Nueva York y en el conjunto de los Estados Unidos, del 25 % al 40 % de las empresas sólo contrataban personal por debajo de cierta edad; en 1948, el 39 % de las empresas procedían de la misma manera. El hecho es muy general”.⁴⁶

Lo apuntado por la escritora me parece acertado, ya que efectivamente la gente vieja encuentra graves problemas para conseguir y mantenerse en los empleos. Se le margina.

En otra parte de su libro la famosa escritora precisa:

“Porque toda esta discusión sería ociosa si el jubilado cobrara una pensión confortable. Entonces habría que felicitarse de que se le concediera cuando antes el derecho al descanso. Dada la miseria a que se le condena, su despido parece más bien una negación del derecho al trabajo. Lejos de descansar muchas veces se ve obligado, como se ha visto, a aceptar trabajos penosos y mal pagados. Sobre la edad de la jubilación, hay muchos puntos de vista válidos y los confrontaremos más adelante. Pero un considerable aumento de las pensiones es una reivindicación que se impone”.⁴⁷

⁴⁶ DE BEAUVOIR Simone, ob cit, 680 pp.

⁴⁷ DE BEAUVOIR Simone, ibídem, p. 279.

Continúa diciendo la autora en comento:

“Hoy lo primero que sorprende en el sistema de su distribución son las injusticias que acarrea. Existen regímenes especiales que se mantuvieron en 1945; hay regímenes complementarios junto al régimen general. En una conferencia del 7 de diciembre de 1966, el señor Laroque declaraba: “En la actualidad, las desigualdades entre regímenes son chocantes; algunos dan pensiones muy confortables, otros, por el contrario, pensiones muy bajas sin que haya una justificación racional de esas diferencias. Las razones son esencialmente históricas. Pero es difícil remediarlas, pues no es económicamente posible igualar todos los regímenes con arreglo al más generoso y es psicológicamente imposible pedir a los regímenes generosos que reduzcan las ventajas que otorgan”.⁴⁸

Otro comentarios que en suma resulta acertado por la escritora en comento. El problema de los viejos es grave, preocupa y ocupa a los gobiernos, es más están de moda, todos los políticos los utilizan como botín en sus campañas.

Bastas campañas políticas están destinadas a capturar su voto mediante la promesa de otorgarles pensiones económicas y otro tipo de ayudas que resultan en este país económicamente inviables. Se promete por demagogia, no se les va a cumplir.

Como se puede apreciar, la situación de los jubilados viejos en el mundo no es nada grata, la inmensa mayoría de los jubilados en los países capitalistas no tienen resuelto el problema de la jubilación, Países europeos tienen serios problemas en cuanto al financiamiento de sus fondos de pensiones. Requieren de inyección de capital para poder funcionar. Como ven si ellos tienen problemas que se pueden esperar de nosotros, en donde actualmente el fondo de pensiones requiere de una verdadera estructuración, la cual de no hacerse podría colapsar

⁴⁸ DE BEAUVOIR Simone, ob cit., p. 279.

el sistema financiero mexicano. Considero que una manera de coadyuvar a la solución del grave problema que representa el déficit en el sistema de pensiones sería tomar medidas relacionadas como con el incremento de la edad para jubilar a un trabajador. En efecto, no se puede negar que el promedio de vida de los seres humanos ha ido en aumento, actualmente bien se puede pactar la jubilación a los 70 años de edad, y a los 35 años de servicios, esto permitiría un mayor plazo de cotizaciones de los trabajadores que permitan generar más recursos y se destinen en lo futuro a financiar su jubilación. Incrementando las cotizaciones sería otra forma de ayudar a solucionar el problema. El aumento en las cotizaciones permitiría una mayor solvencia en el fondo de pensiones, y permitiría la asignación de una pensión jubilatoria más decorosas.

No podemos dejar se señalar que con la edad sus capacidades han disminuido; ya no pueden encontrar trabajo porque técnicamente se han quedado atrás; incluso en el campo, la mecanización acarrea la evicción de las personas de edad. La jubilación implica una disminución brutal de sus recursos. En nuestro país el abandono médico es escandaloso. Hay por lo general un médico para 950 hospitalizados; ocurre incluso que un solo médico tenga a su cargo 965 pensionistas. Los gastos médicos de los representan 4.6 % de su presupuesto, habiendo como hay muchísimos casos patológicos graves. Verse brutalmente precipitado de la categoría de individuo activo a la de inactivo y clasificado como viejo, sufrir una disminución consternante de los recursos y del nivel de vida, es, en la inmensa mayoría de los casos, un drama que acarrea graves consecuencias

psicológicas y morales. Lo esencialmente para los hombres. Las mujeres viven más tiempo; son las ancianas solitarias las que constituyen la capa más desfavorecida de la población. Pero en conjunto, la mujer de edad se adapta mejor que su marido a su condición. Ama de casa, dedicada a las tareas domésticas, su situación es la misma que de los paisanos y artesanos de antes: para ella trabajo y existencia se confunden. En relación a las amas de casa, dedicadas a las tareas domésticas, su situación es la misma que de los hombres: para ella trabajo y existencia se confunden. Ningún decreto exterior interrumpe brutalmente sus actividades. Estas disminuyen desde el momento en que los hijos, convertidos en adultos, abandonan la casa. La crisis, que en general produce bastante pronto, suele trastornarla. Pero de todos modos no se encuentra totalmente ociosa, y su papel de abuela le brinda nuevas posibilidades. El número de mujeres de 60 a 65 años que trabajan fuera de la casa no es considerable. En general, salvo algunas excepciones, han comprometido en su oficio mucho menos de sí mismas que los hombres. Dado el número de mujeres jóvenes que no trabaja, la jubilación no las regla automáticamente a cierta clase de edad. Y tienen en el hogar, en la familia, funciones que le permiten ocuparse y mantener su identidad. Resulta pertinente volver traer a colación a la escritora francesa quien señala:

“En la vida del hombre la jubilación introduce una discontinuidad radical; hay ruptura con el pasado; debe adaptarse a un estatuto nuevo que le acarrea ciertas ventajas –descanso, tiempo libre- pero graves desventajas: empobrecimiento, descalificación”.⁴⁹

⁴⁹ DE BEAUVOIR Simone, ob cit p. 315.

Lamentablemente lo señalado por la escritora en nuestro entorno resulta cierto, nadie pone en duda que los jubilados viejos no encuentran su lugar en nuestra sociedad. Muchas veces son sujeto de rapiña por parte de sus propias familias, me ha tocado ver casos en los cuales una vez que a un jubilado se le cubre el monto de un juicio, los familiares abusando del estado avanzado de vejez, le quitan el dinero que obtuvo como resultado de su juicio. Toda vía más, en el medio ferrocarrilero el nivel intelectual es bajo, esto opera en su contra. Atendiendo a que como es sabido, entre más preparada este una persona más capacidad tiene de sobrellevar el proceso jubilatorio, adaptarse a su nueva condición de jubilado y buscar más alternativas de incorporación a otro tipo de actividades que le permitan una mejor vida. Una vez jubilados, las actitudes también varían. Cabe señalar que la actitud con que se enfrenta la jubilación está relacionada con la manera en que se la vive.

Las más de las veces el trabajador interrumpe sus actividades por obligación, porque el empleador lo despide; o bien por razones de salud, por incapacidad. En Realidad no deseaba su nuevo estado. A veces se ha preparado haciendo proyectos. Y comienza a ejecutarlos. Se instala en el campo, si vivía en la ciudad. Hace un viaje. Pero eso no siempre le ayuda a adaptarse; los planes mismos a veces se han esclerosado; en el momento de pasar a la acción, el sujeto ya no tiene tantas ganas. Por esta razón y sobre todo por la necesidad, se ha visto que muchos jubilados tratan de encontrar un trabajo retribuido; sólo una minoría lo consigue y no les proporciona las satisfacciones que les daba su profesión inicial.

Es muy raro que el tiempo libre permita manifestarse una vocación que hasta entonces se había mantenido sofocada. En general, el jubilado se conforma, por el contrario, con tareas cualitativamente inferiores al oficio que ejercía y menos bien remuneradas. Poco es el consuelo que le proporcionan. Extraídos del medio profesional, los jubilados deben modificar su manera de emplear el tiempo y todos sus hábitos. El sentimiento de devaluación, común a la mayoría de las personas de edad, se exaspera de ellos. En efecto, no sólo reciben mucho menos dinero que antes, sino que lo que reciben no lo ganan. Si están muy politizados consideran la pensión como un derecho que han adquirido con su trabajo. Pero muchos la reciben casi como una limosna. No ganarse la vida parece una decadencia.

En general las mujeres temen que sus maridos se jubiles; el nivel de vida bajará, habrá preocupaciones de dinero; les estará todo el tiempo encima; habrá más trabajo que hacer en la casa. Sólo en los medios muy acomodados algunas mujeres se alegran de ver más al marido. En general éste se siente inoportuno. Se considera humillado ante su mujer, con frecuencia también ante sus hijos mejor adaptados que él a la vida moderna y cuya situación es superior a la suya. Otros se hunden en la hipocondría. Para defenderse contra la inercia nefasta en todos los planos es necesario que el anciano conserve actividades; cualquiera que sea su naturaleza, sus funciones en conjunto mejoran. El jubilado no tiene dinero bastante para mantener la casa, depende de su mujer, de sus hijos; se siente inútil, disminuido; trata de hacer pequeños servicios pero las más de las veces su

mujer lo considera inoportuno y lo manda a pasear. Debo decir que en el gremio ferrocarrilero y sobre todo en los Estados del Noroeste del país, Sinaloa, Sonora y Baja California, existen trabajadores, que vía demanda laboral han obtenido pensiones que las menos actualmente oscilan en promedio de \$12,000.00 a \$18,000.00 mensuales, sin contar con la pensión que les otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social. Cantidades que en este caso les permite vivir más que decorosamente. Ganan más como jubilados que como activos.

La inactividad acarrea una apatía que mata todo deseo de actividad. Resulta que el la disponibilidad de tiempo libre es todavía más peligroso para los viejos que para los jóvenes; cuanto más tienen, menos capaces son de ocuparlo. El aburrimiento les quita el gusto por distraerse, sobre todo entre los ancianos con menos capacidad intelectual. Entre más educado y capacitado este, más favorablemente asumen su papel de jubilado. Juega otros roles, aprovecha más su tiempo libre. Resulta atinado lo señalado por la escritora francesa Simone de Beauvoir, en su libro titulado la vejez, a fojas 326-327 y por su importancia, me permito transcribirlos:

“Para defender a los inactivos contra la soledad y el aburrimiento, en Inglaterra, Suecia y sobre todo los Estados Unidos se los incita a ingresar en asociaciones. Algunas reúnen a hombres de todas las edades. Otras, en los Estados Unidos, han sido creadas especialmente para los viejos, ya sea por ellos mismos, ya por hombres jóvenes. Se les organizan distracciones: juegos, excursiones, prestaciones teatrales, etc. Se han creado también “centros diurnos”, fórmula que no tiene equivalente en Francia; los primeros se inauguraron durante la última guerra; hay 40 en Nueva York. Allí se encuentran los jubilados de un barrio; eso les permite tener una vida social y también ejercer ciertas actividades: ejecutan trabajos útiles, hacen música o la escuchan, se organizan excursiones, debates. Las iglesias, los sindicatos, han creado centros similares. Las personas que forman parte de los clubes, que frecuentan centros se sienten más felices que las otras. Pero también se complacen en frecuentarlos porque

se sienten más felices. Se cae siempre en el mismo círculo vicioso: el exceso de miseria material o moral anula los medios de paliarla. Cuanto más elevado es el nivel de vida, más intensa es la participación de los individuos en una vida social diversa. Ésta siempre declina con la edad. En el curso de distintas encuestas, la mitad de las personas de edad, dijeron que a partir de los 50 años sus actividades sociales habían comenzado a disminuir, sólo 1 % dijeron que habían aumentado. En Orlando, la mitad de las personas de edad no pertenecían a ninguna asociación; en Palm Beach, los dos tercios. Sólo un cambio radical de la situación podría combatir la triste pasividad de la vejez. La experiencia del Victoria Plaza lo demuestra; antes de ser trasladados allí, la mayoría de sus futuros habitantes se pasaban largos momentos dormitando, sentados sin hacer nada. Una vez alojados de acuerdo con sus gustos, integrados en una comunidad, empezaron a leer, a mirar la televisión, a participar en actividades sociales. Pero esos buenos resultados sólo han beneficiado a un número ínfimo de individuos”.⁵⁰

Como se puede apreciar, si esto sucede en los Países desarrollados, donde se supone, existe un sistema de pensiones económicamente sustentado, la situación de los jubilados en México, es realmente grave. Problema que desde mi punto de vista sólo mediante la creación de más fuentes de trabajo y por ende la creación de riqueza ayudaría a largo plazo a solucionar en parte el problema.

Sigue manifestando en su libro la autora francesa a fojas 327-328:

“La jubilación y la ruptura de la célula familiar se suman para hacer solitaria, inútil. Siniestra la condición del anciano”, ha escrito un sociólogo francés. En los países capitalistas –salvo los escandinavos- y en Francia sobre todo, esta es la situación reservada a los viejos; pero dos causas aducidas tienen efectos tan desastrosos por el contexto en que se inscriben. La suerte de los viejos sería menos siniestra si el presupuesto que se les destina no fuera tan ridículamente exiguo. El jubilado que no puede siquiera tomar una copa con sus amigos, ni tiene un lugar donde estar, ni un rincón de jardín que cultivar ni los medios para comprarse el diario, no sufre tanto por el exceso de tiempo libre como por la imposibilidad de utilizarlo y por su decadencia. Una Pensión, un alojamiento decente le ahorraría una humillación extenuante y le permitirían un mínimo de vida social”.⁵¹

⁵⁰ DE BEAUVOIR Simone, ob cit, pp. 326-327.

⁵¹ DE BEAUVOIR Simone, ibídem, pp. 327-328.

En otra parte de su libro la filósofa francesa dice a foja 328:

Sin embargo, hasta los viejos acomodados sufren por su inutilidad. La paradoja de nuestra época es que las personas de edad gozan de mejor salud que antes, se conservan “jóvenes” más tiempo, con lo cual su ociosidad les pesa aún más. Según todos los gerontólogos, vivir los veinte últimos años de la vida en buen estado físico pero sin ninguna actividad útil es, psicológica y sociológicamente, imposible. Hay que dar a esos sobrevivientes razones de vivir: la “supervivencia bruta” es peor que la muerte”.⁵²

En otra parte de su libro la autora señala:

“La jubilación gradual sería seguramente menos penosa que la “jubilación mazazo”. La prueba es que los trabajadores independientes –a menos de una enfermedad brutal. Se organizan poco a poco descansos importantes, pero siguen trabajando durante mucho tiempo, por lo menos en pequeñas dosis. Se ha sugerido que, también para los asalariados, se proceda por etapas. Por ejemplo, los empleados se dividirían en varias categorías, según el esfuerzo exigido, y el obrero iría bajando lentamente del más difícil al más fácil. Se reducirían los horarios. Salvo los inválidos y los enfermos graves, estas soluciones satisfarían a la mayoría de las personas puesto que la inactividad total les es insoportable. Sólo que implicarían un cambio total de la sociedad. Ante todo, la jubilación debería calcularse sobre el salario más alto; sólo con esta condición el obrero podría aceptar al final de su vida un trabajo menos fatigoso y pero pagado, Además, el desempleo no debería amenazara los jóvenes y adultos”.⁵³ El subrayado es mío.

Coincido con la autora francesa, pero lamentablemente en México, resulta imposible otorgar a los jubilados mejores pensiones, la situación de la economía no lo permite. Resolver el problema implicaría una reestructuración de la economía nacional. Desaparecer el actual sistema de pensiones y crear otro, en el que el trabajador en activo incremente el monto de la aportación destinada a ese fin y que sobre todo se incremente la edad de jubilación. La única forma de mejorar las condiciones de los jubilados, como ya lo dije en párrafos anteriores, es

⁵² DE BEAUVOIR Simone, ob cit., p. 328.

⁵³ DE BEAUVOIR Simone, ibídem, p. 328.

mediante la creación de riqueza que posteriormente se pudiera repartir. Soy de la idea de que a los ancianos se les incorpore de forma masiva a la fase productiva, hay actividades que pueden realizar sin que se ponga en peligro su integridad. En el Estado de Baja California, la mayoría de las tiendas departamentales se han dado a la tarea de ocuparlos como empacadores en las cajas registradoras. En lo personal, noto que esta actividad le permite sentirse útiles, obtienen en un lapso de cuatro horas, ingresos que les permiten, inclusive ser un aporte importante al núcleo familiar. Se ven bien anímicamente, se interrelacionan con gente de su edad, se ocupan, se divierte, y todo repercute en un mejor nivel de vida.

C A P Í T U L O VI.

6.1 CONCLUSIONES.

Lo aquí narrado, es el resultado de muchos años al servicio de Ferrocarriles Nacionales de México, y de la convivencia con muchos jubilados, por lo que me he percatado de los abusos que se comenten en contra de Ferrocarriles Nacionales de México, así como la difícil condición de gran parte de los jubilados de la empresa. Es por ello que me permito arribar a las siguientes conclusiones:

1.- Es urgente se reestructure el sistema de pensiones a nivel nacional, a fin de establecer la posibilidad, de que los trabajadores en activo y aún los jubilados, incrementen el monto de las cuotas para crear y fortalecer un verdadero sistema de pensiones que les permita autosuficiencia financiera y viabilidad a largo plazo. No olvidemos que en un tiempo no muy lejano, la población mayor de 70 años se incrementara de manera importante en nuestro País.

Resulta absurdo que en nuestro país cueste mucho más la manutención de un reo, que la pensión jubilatoria otorgada a una persona, que en el menor de los casos laboró treinta años al servicio de una empresa. Las aportaciones que hasta hoy hacen los trabajadores en activo, resultan insuficientes para crear un fondo que permita cubrir las necesidades mínimas de subsistencia de un adulto mayor de setenta años.

2.- Otro aspecto que considero importante es el que se refiere al aumento de los requisitos de edad y antigüedad. En efecto, como lo señale en este trabajo de tesis, concluyo que resulta factible que la edad para jubilar a un trabajador se incremente a 65 y 70 años, dependiendo de la actividad que realice el trabajador. Para esos efectos propongo que se planeen en las fuentes de trabajo diversas actividades que los trabajadores viejos puedan desarrollar de acuerdo a su capacidades, que si por ejemplo un trabajador viejo ya no puede realizar una actividad donde se requería fundamentalmente de un esfuerzo físico considerable, se le cambie a otra empleo que resulte compatible con su estado físico. Esto le permitirá sentirse útil, percibir un ingreso, llevar una vez productiva y alcanzar bienestar económico y salud mental que le permitan ser feliz. Esto es, que en la medida que las empresas que consagran a favor de sus trabajadores el derecho a la jubilación, -de contar con la aprobación de los trabajadores-, no otorguen lo que en el medio se conoce como la **jubilación mazazo**, sino que por el contrario vayan otorgando a los trabajadores actividades acorde con la edad y su estado de salud.

3.- Otro factor que considero importante señalar el concerniente al incremento de la antigüedad 35 a 40 años de servicios serían suficientes, esto concomitantemente con el aumento de la edad, traería como consecuencia una mayor recaudación de las cuotas, permitiendo un notable incremento en el fondo de pensiones y como lo dije con anterioridad, estas medidas darían como resultado la posibilidad de asignar a los trabajadores mejores montos de

pensiones, que les permita llevar una vejez lo más alejada posible de carencias económicas y evite que se conviertan en una carga para sus familias. Les permita acceder a mejores servicios médicos que aligeren las enfermedades propias de la vejez.

4.- En tratándose del beneficio de la jubilación, propongo que se inicien a nivel nacional de los distintos factores de la producción, foros en los que se analicen todas las ventajas y desventajas que pueda tener el legislar sobre el beneficio de la jubilación. Sólo después de un análisis estrictamente objetivo se determine si es factible o no que se estipule en la Ley Federal del Trabajo el derecho de los trabajadores en general de recibirla y en contraparte la obligación de los patrones de otorgarla.

5.- Otra conclusión a la que el presente trabajo de tesis me ha permitido arribar, es que para el caso de resultar inviable financieramente para las empresas el otorgamiento del beneficio de jubilación de manera obligatoria, otra solución sería que éstos incrementen sus cuotas patronales por concepto de seguridad social a fin de fortalecer el fondo de pensiones destinado a los trabajadores que no son trabajadores de ningún instituto de seguridad social, es decir, a los trabajadores en general, a fin de otorgarles una mejor pensión cuando cumplan los requisitos legales señalados para ese propósito. Pero algo en suma importante, es el hecho de que el gobierno federal, estatal y municipal, particularmente de los mandos medios en adelante, reduzcan de manera sustancial el monto de su gasto

corriente, se reduzcan prestaciones que resultan ofensivas (Salarios, seguros de vida, gastos médicos mayores, celulares, renta de autos, préstamos a largo plazo sin pago de intereses o intereses muy bajos, gastos de representación, comidas en restaurantes cinco estrellas, hospedaje en hoteles cinco estrellas, viáticos, ayuda de renta, pago de choferes para ellos y su familia, pago de colegiaturas para sus hijos, pago de servidumbre, etc.) Manejen con honradez y transparencia el dinero de los contribuyentes. Con ello permitirían destinar una cantidad considerable de recursos para aumentar el monto de las pensiones que otorga sobre todo el Instituto Mexicano del Seguro Social a sus afiliados que estén en aptitud de recibir algún tipo de pensión.

6.- A lo largo de mi experiencia laboral dentro de una rama de la empresa pública, - en este caso Ferrocarriles Nacionales de México, actualmente en proceso de liquidación -, me pude percatar lo inadecuado que resulta el hecho de que el gobierno se involucre en la fase productiva, no es bueno. En este caso se actualiza el dicho popular que dice **“lo que no nos cuesta no lo cuidamos”** En efecto, a lo largo de más de treinta años de servicios a esta empresa pública, pude percibir los nocivos efectos de la incursión del gobierno (federal, estatal o municipal) dentro de la fase productiva. El gobierno resulta ser muy mal patrón. Con las rarísimas excepciones, los altos funcionarios utilizan la empresa como trampolín para ocupar cargos público-políticos de mayor importancia. Son apáticos y displicentes en su ámbito laboral, **“administraron”** la empresa con criterios políticos, sin importar el resultado a la postre nefasto de su gestión. Otorgaban

canonjías de toda índole a sus compadres, “amigos”, amantes, parientes, sin importar el grave perjuicio que a la postre se generó a la empresa. Perjuicio que esta siendo pagado por la poca gente productiva que existe en este país, - aproximadamente el 12.5% de la población económicamente activa.

Así mismo, es oportuno señalar que dentro de la empresa pública, deberían de formarse cuadros a los que se les otorgue la permanencia en el empleo a través del servicio civil de carrera, sobre todo en lo que se refiere a las relaciones laborales, establecer estándares de producción mediante los cuales se pueda medir de manera eficiente la producción de los burócratas, a fin de evitar como sucedió en la empresa a la que preste mis servicios, el arribo de gente que ocupó en diversas etapa de la empresa desde el año en que se estatizó, puestos claves en materia de revisión contractual, quienes de manera irresponsable y dado su absoluto desconocimiento del Contrato Colectivo, su improvisación en el puesto y la complicidad con el sindicato otorgaron prebendas y canonjías a los trabajadores, sin importar el costo económico que su conducta trajo como consecuencia hasta la fecha. Como se puede apreciar, la empresa pública desde el particular punto de vista del sustentante, sólo ha resultado benéfica para un pequeño grupo de gentes, resultando a la postre un verdadero lastre económico para el sector de la gente económicamente activa. Es por ello que convencido estoy de que la fase productiva en todas sus facetas debe quedar a cargo de la empresa privada, regulada por un Estado fuerte, que haga prevalecer en todo momento el Estado de Derecho, cobre impuestos justos, los administre y aplique

honradamente, a fin de conseguir ahora sí un verdadero equilibrio entre los factores de la producción, que repercuta en mejores condiciones de laborales para los trabajadores en general.

7.- En lo que concierne a la empresa ferrocarrilera, considero necesario que se presenten a nivel nacional denuncias por contradicción de tesis, en las que se argumente que no se pactó por las partes integrantes del pacto colectivo el otorgamiento de pensiones jubilatorias en función del supuesto salario integrado actualizado que percibe un trabajador en activo. Que se denuncie que contrario a lo sostenido por las autoridades laborales de las Juntas Especiales Número Cuarenta y Cincuenta y Nueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje, existen topes jubilatorios mínimo y máximo a los cuales deberán sujetarse en todos aquellos casos en los que los actores acrediten la procedencia de la acción intentada, bien se trate de jubilación o bien de ajuste de la pensión. Topes jubilatorios a los que tanto las Juntas Especiales en comento como los Cuatro Tribunales Colegiados que integran el Décimo Quinto Circuito deberán ceñir sus resoluciones, ya que apartarse de este principio vulnera las garantías individuales de seguridad jurídica de la empresa ferrocarrilera.

8.- Algo que me parece de suma importancia es lo relativo a carga de la prueba, se requiere dentro de una reforma integran a la Ley Federal del Trabajo, una reforma que actualice y sobre todo modernice la carga de la prueba. Como lo señalé dentro del cuerpo del presente trabajo de tesis, la Ley Federal del Trabajo

data de 1931, las condiciones cambiaron radicalmente. Las condiciones de los trabajadores ya no son las mismas, existen trabajadores que en el litigio laboral resultan ser muy hábiles, a tal punto que en materia ferrocarrilera litigan en contra de la empresa gran cantidad de ex trabajadores. La Ley Federal del Trabajo, desde mi punto de vista resulta sobre protectora. Por lo tanto una de tantas reformas que considero pertinentes es la relativa a la carga de la prueba, sobre todo en lo relativo a prestaciones como jubilación y ajuste de pensión jubilatoria, ya que dada su naturaleza extralegal, debería legislarse a fin de que corresponda a los actores la carga de la prueba para acreditar los hechos constitutivo de la misma y no pretender que el patrón acredite inclusive hechos notoriamente negativos, los cuales son de imposible acreditación.

9.- Una conclusión más, es la referente a la necesidad de que las autoridades de trabajo se conviertan en auténticos tribunales de estricto derecho, aunque pareciera que este aspecto no guarde relación directa con el trabajo de tesis, desde mi punto de vista si mantiene una estrecha relación con lo señalado en el cuerpo del presente escrito. En efecto, figuras como las de representantes de capital, trabajo y gobierno, así como los Presidentes de las mismas, en la práctica no han dado el resultado esperado, han terminado por consistir simples figuras decorativas impuestas generalmente en función de criterios subjetivos, pocas veces se nombran tomando en cuenta el perfil profesional y la capacidad para el puesto. Por tanto, convertirlos en tribunales de estricto derecho ayudaría para erradicar de una vez y para siempre ese criterio paternalista de la que se han

revestido las Juntas y dejarían esa equivocada dualidad de sentirse parte del poder ejecutivo y emitan resoluciones considerando también ser parte del poder judicial. Por lo tanto, al convertirse en tribunales de estricto derecho, propongo desaparezca la figura del Presidente de la Junta, se sustituya por la de un Juez. Desaparezcan las figura del Auxiliar y de los representantes del gobierno, patronos y obreros, se les dote de dictaminadores, secretarios de acuerdos y actuarios suficientes y el personal administrativo de apoyo correspondiente, en síntesis el mismo personal con que cuenta un juzgado del orden civil. Esto aunque parezca increíble acabaría en gran parte con el rezago que tienen las Juntas a nivel Federal. Desde luego también se lleve a cabo la homologación de salarios.

Reiterando que las conclusiones a que llega el de la voz, son resultado del firme convencimiento de lo que aquí se redacta.

B I B L I O G R A F Í A

- 1.- BUEN L. Néstor de, **Derecho del Trabajo Tomo Primero, Primera Edición, Porrúa, México, 1974, 613, pp.**
- 2.- BUEN L. Néstor de, **Derecho del Trabajo Tomo Segundo, Primera Edición, Porrúa, México, 1976, 802 pp.**
- 3.- BUEN L. Néstor de, **Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Porrúa, México, 1998, 657 pp.**
- 4.- BURGOA, Ignacio, ***El Juicio de Amparo*, Vigésima Segunda Edición, Porrúa, México, 1985, 1080 pp.**
- 5.- BURGOA, Ignacio, ***Las Garantías Individuales*, Décimonovena Edición, Porrúa, México, 1985, 758 pp.**
- 6.- CUEVA, Mario de la, **Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1959, 910 pp.**
- 7.- CUEVA, Mario de la, **Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Segunda Edición, Porrúa, México, 1959, 940 pp.**
- 8.- CUEVA, Mario de la, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Décimoquinta Edición, Porrúa, México, 1998, 776 pp.**
- 9.- DÁVALOS, José, **Tópicos Laborales, Segunda Edición, Porrúa, México, 1998, 736 pp.**
- 10.- DE BEAUVOIR Simone, **La Vejez, Hermes, México, 1997, 680 pp.**
- 11.- DE PINA Rafael y DE PINA VARA Rafael, **Diccionario de Derecho, Décimonovena Edición, Porrúa, México, 1993, 525 pp.**
- 12.- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, **La Prueba en el Proceso Laboral Tomo I, Porrúa, México, 1990, 614 pp.**
- 13.- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, **La Prueba en el Proceso Laboral Tomo II, Porrúa, México, 1990, 1186 pp.**
- 14.- GARCÍA RAMÍREZ, Sergio. **ADATO DE IBBARA, Victoria, Prontuario de Derecho Procesal Penal, Porrúa, México, 1988, 753 pp.**

15.- GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Harla, México, 1996, 337 pp.

16.- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Decimoséptima Edición, Porrúa, México, 1990, 614 pp.

17.- RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, Trabajo y Seguridad Social, Primera Reimpresión, Trillas, México, 1997, 184 pp.

18.- TENA SUCK, Rafael y ÍTALO MORALES, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Quinta Edición, Trillas, México, 1997, 260 pp.

19.- TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 2008, 996 pp.

20.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1977, 687 pp.

L E G I S L A C I Ó N .

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Raf, México, 2004, 207 pp.**
- 2.- Ley de Amparo, Pac, México, 2000, 213 pp.**
- 3.- Ley Federal del Trabajo, Porrúa, México, 2000, 1185 pp.**
- 4.- Ley del Seguro Social, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1995, 197 pp.**

C O N T R A T O S Y R E G L A M E N T O S .

- 1.- Contrato Colectivo de Trabajo, Ferrocarriles Nacionales de México, México, 1990, 1543 pp.**
- 2.- Contrato Colectivo de Trabajo, Ferrocarriles Nacionales de México, México, 1996, 122 pp.**
- 3.- Reglamentos Técnicos y Administrativos de Ferrocarriles Nacionales de México. Reglamento de Jubilaciones. Ferrocarriles Nacionales de México, México, 1996. 154 pp.**