

119  
res



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

REGIMEN DE JUBILACION DE LOS  
TRABAJADORES FERROCARRILEROS

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ALFREDO COSME CABRERA SANDOVAL

Ciudad Universitaria, México, D. F.

1993

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# INDICE

	Pág.
<b>INTRODUCCION</b> .....	I
<b>CAPITULO PRIMERO. RELACION DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES</b> .....	1
1.- Jubilación y clases .....	1
a) Voluntaria o forzosa .....	2
b) Por invalidez o incapacidad .....	4
c) Ordinaria o por edad .....	5
2. Sujetos de la relación .....	8
a) Trabajador .....	13
b) Empresa .....	17
3. Estabilidad en el empleo .....	20
4. Antigüedad .....	28
<b>CAPITULO SEGUNDO. ANTECEDENTES DE LA JUBILACION</b> .....	35
1. En México .....	35
2. En España .....	62
3. En Argentina .....	72
<b>CAPITULO TERCERO. REGULACION DE LA JUBILACION EN EL CONTRATO COLECTIVO FERROCARRILERO</b> .....	78
1. Obligaciones y derechos que contempla el contrato colectivo de trabajo para los trabajadores .....	81
2. Obligaciones y derechos de la empresa, que contempla el contrato colectivo de trabajo.	89

<b>CAPITULO CUARTO. ELEMENTOS QUE COMPRENDE LA PENSION DE JUBILACION .....</b>	<b>98</b>
1. Salario .....	98
2. Aguinaldo .....	103
3. Fondo de ahorro .....	105
4. Vacaciones .....	107
5. Canasta básica .....	111
6. Ayuda de renta .....	114
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>118</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>121</b>

## INTRODUCCION

El objetivo del presente trabajo es brindar al lector lisa y llanamente el conocimiento sobre los derechos de los trabajadores ferrocarrileros, haciéndole saber a la vez, que éstos no son absolutos ni ilimitados, sino que encuentran un límite jurídico cuya razón es la necesidad de preservar el respeto a los derechos de terceros, a la moral e invitándolo para que se involucre en la defensa y respeto de sus derechos.

La presente obra busca poner al alcance del lector las ideas básicas de lo que son los derechos a la jubilación, su ubicación en el ámbito del derecho y desgraciadamente la no consagración de ésta institución en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para ello la explicación de cada uno de los capítulos que a continuación se describe nos parece importante.

En el capítulo primero, se hace una breve referencia de lo que es la jubilación y sus diversas clases, agregando además, los conceptos como antigüedad, estabilidad en el empleo, los cuales son requisitos esenciales para que se configure el tema central de éste trabajo.

En el capítulo segundo, nos avocamos a estudiar los antecedentes de la jubilación en el mundo, la cuál surge eminentemente de la seguridad social; se agregan también aquellas leyes que reglamentaron el postulado básico de la jubilación y se dá una explicación de las pensiones de vejez y de cesantía en edad avanzada que otorga la Ley del Seguro Social.

En el capítulo tercero, el objetivo es el de interpretar en forma sistematizada la Ley Federal del Trabajo, así como el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero en especial el capítulo de obligaciones y responsabilidades, tanto de los trabajadores como de la empresa. Dándonos una idea más clara sobre lo que se puede y no se debe hacer en ambas partes.

En el cuarto y último capítulo se estudian los elementos que debe contener toda pensión jubilatoria, mismos que le son pagados al jubilado cuando es trabajador activo, como son: el salario, aguinaldo, vacaciones, fondo de ahorro, canasta básica y ayuda de renta, con excepción de las comisiones por venta de boletos y otras.

## Capítulo I

### I. Relación de trabajo entre la empresa y los trabajadores

#### 1. Jubilación y clases

Jubilación etimológicamente viene del latín Yobel que significa júbilo, quizás por la satisfacción que produce a la persona alcanzar tal beneficio.

Para el Instituto de Investigaciones Jurídicas el concepto más amplio de jubilación lo contiene la doctrina belga, el cual lo define como "un derecho que debe otorgarse a cualquier trabajador público o privado, como una compensación a su esfuerzo y sus servicios prestados durante un determinado número de años, sin especificaciones o límites.

La jubilación, en concreto, es la cesación de toda relación laboral que termina al mismo tiempo cualquier contrato de trabajo

vigente y que permite al trabajador acogerse a un régimen de retiro a través del cual obtiene una remuneración mensual vitalicia cuando ha alcanzado una edad límite o ha prestado determinado número de años de trabajo a un patrono, sea persona, empresa, negociación o el propio Estado".<sup>(1)</sup>

Al señalar la definición de la doctrina belga sobre la jubilación y manifestar que se da ésta sin especificaciones o límite de edad, existe una contradicción con lo que piensan la mayoría de los juristas y en especial el autor, ya que la jubilación es una prestación exclusivamente contractual que no está regida por el artículo 123 constitucional, por ello, la fijación de su monto debe regirse por lo que estipulan los contratos de trabajo, el cual puede dar una serie de requisitos y/o limitaciones de edad que se deben cumplir para gozar de tal beneficio.

"Clases de jubilación. Se ha clasificado a la jubilación en tres grupos: a) voluntaria o forzosa; b) ordinaria o por edad y c) por invalidez o incapacidad:

a) **Voluntaria o forzososa.** El trabajador o empleado puede proceder a solicitar su retiro cuando ha llenado ciertos requisitos fijados bien en un contrato colectivo de trabajo o en un ordenamiento jurídico... La característica de la jubilación

---

<sup>1</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Diccionario Jurídico Mexicano*. T. III. Segunda ed. Porrúa, México. 1988. pag. 1838.

voluntaria es que el importe de ella puede ser íntegro o reducido; esto es, el sólo transcurso de un determinado número de años de servicios ( mínimo: 15 años ) permite al trabajador retirarse aun cuando no tenga la edad mínima prescrita; al cumplir dicha edad puede solicitar el pago correspondiente en proporción al número de años y al sueldo que percibía en la época en que voluntariamente se separó. O puede esperar a cumplir la edad y los años de servicios requeridos para tener derecho a percibir el importe íntegro que legalmente proceda.

La jubilación forzosa la determinan los contratos colectivos o la ley cuando el trabajador alcanza una edad límite previamente fijada (65 ó 75) y necesariamente es retirado del trabajo que haya venido desempeñado al llegar a dicha edad; el objetivo es dar oportunidad a trabajadores jóvenes de ingresar con carácter permanente en una empresa o negociación, y a los demás miembros sindicales la de correr los escalafones y obtener ascensos por antigüedad o capacidad debidamente acreditada".<sup>(2)</sup>

La cláusula 382 fracción I del Contrato Colectivo Ferrocarrilero sustenta lo anteriormente expuesto; indica "La empresa jubilará a sus trabajadores: fracción I.- Por haber cumplido sesenta años de edad, debiendo tener por lo menos quince años de servicios efectivos".<sup>(3)</sup>

---

<sup>2</sup> IBIDEM, pag. 1839.

<sup>3</sup> Contrato Colectivo Ferrocarrilero, Capítulo XXXIX, bienio 1991-1993.

Estamos completamente de acuerdo con el contenido de ésta cláusula, porque en el supuesto de que un trabajador haya entregado su esfuerzo físico y/o mental a un patrono o empresa por más de quince años, es justo que el patrono le pague la parte proporcional de jubilación que le corresponde por los años trabajados.

"La jubilación por invalidez o incapacidad. Por regla general se sujeta a los siguientes requisitos: 1) haber prestado un número mínimo de años de servicios, excepto los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; 2) encontrarse en estado de invalidez física o intelectual, que impida al trabajador la realización de sus actividades ordinarias, si la invalidez o incapacidad es transitoria, en algunas legislaciones cuando la persona ha llegado a cierto límite de edad y tiene un cierto número de años de servicios, se le otorga lo que en dichas legislaciones se denomina jubilación transitoria. En nuestro caso no se presenta tal situación porque en los casos de incapacidad temporal del trabajador disfruta normalmente su salario hasta la recuperación de su salud, que le permita regresar al desempeño de su labor ordinaria".<sup>(4)</sup>

El párrafo tercero de la cláusula 380 del Contrato Colectivo Ferrocarrilero avala la anterior postura indicando que se jubilará "... a los trabajadores incapacitados parcial y perma-

---

<sup>4</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. op cit. pag. 1839.

nentemente por el I.M.S.S. que opten por la jubilación si tienen derecho a ella en los términos de la cláusula 382 de este contrato".

Al analizar el supuesto de la fracción III de la cláusula 382 del contrato mencionado en donde manifiesta que "La empresa jubilará a sus trabajadores... por incapacidad para continuar en servicio a causa de accidente, enfermedad o agotamiento físico incurable debidamente comprobadas y siempre que hayan cumplido cuando menos quince años de servicios efectivos; si tiene menos de quince años pero más de diez se les pensionará en proporción al número de años de servicios".

"Jubilación ordinaria o por edad, es la que normalmente se otorga al trabajador o servidor público que ha cumplido con determinados requisitos que fijan las leyes de seguridad social, lo único que se requiere para su disfrute es la demostración de ajustarse a ellos... Los trabajadores sujetos a una relación de trabajo amparados por la legislación correspondiente, no tienen como derecho específico el de la jubilación, ya que ni el artículo 123 constitucional ni la ley reglamentaria consignan disposiciones en que se otorgue como un derecho o una prestación por el servicio contratado el pago de cualquier cantidad a título de pensión jubilatoria. Ha sido la Ley del Seguro Social la que ha constituido, por así decirlo, un fondo a través del cual, independientemente de sostener los servicios médicos y asistenciales que proporciona, se toman las cantidades necesarias para

el pago de pensiones de invalidez, vejez o muerte. Encontrándose aseguradas por disposición legal todas aquellas personas sujetas a un contrato de trabajo, quienes queden privados de remuneración tienen derecho a recibir pensión de invalidez o vejez, justificando unicamente el pago al instituto de quinientas cotizaciones semanales. Ahora bien, para disfrutar de la pensión de vejez, es necesario haber alcanzado la edad de sesenta años como mínimo y no ganar más de la mitad de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano, de su mismo sexo, semejante capacidad, igual categoría y formación profesional análoga".<sup>5)</sup>

Efectivamente el I.M.S.S. ha sido el administrador y pagador de los pensionados por incapacidad, invalidez, muerte o por jubilación, maneja las cuotas de los trabajadores que se encuentran incorporados a este régimen; como se manifiesta en el Contrato Colectivo Ferrocarrilero en la cláusula 380 que indica, "En primer lugar se jubilará a los trabajadores a quienes el I.M.S.S. declare incapacitados definitivamente y tengan derecho a ello.

En segundo lugar a los trabajadores incapacitados parcial y permanentemente por el I.M.S.S. que opten por la jubilación si tienen derecho a ella en los términos de la cláusula 382 de este contrato".

---

<sup>5</sup> IBIDEM pag. 1840.

Por lo antes expuesto, debe quedar claro que la Jubilación es una institución reconocida unicamente en los Contratos Colectivos de Trabajo, no está reglamentada ni por el artículo 123 constitucional, ni por la Ley Federal del Trabajo; es una obligación del patrón otorgarla cuando un trabajador reúne los requisitos contractuales establecidos en el mismo, por lo que se presume que ha generado el derecho para gozar de tal beneficio, porque en ella se dá una compensación a los esfuerzos desarrollados, por el desgaste orgánico sufrido a través de los años por el trabajador, en beneficio de la empresa. Lo que la Ley del Seguro Social regula, son pensiones por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, las cuales son muy diferentes a la pensión por jubilación en estricto derecho. Por lo que es posible reclamar una pensión de vejez y una pensión por jubilación al mismo tiempo, si al momento de ser trabajador activo se aportaron las cotizaciones correspondientes al seguro y existe además contrato colectivo de trabajo en la empresa donde se laboró, que en éste caso sería Ferrocarriles Nacionales de México.

Existen dos instituciones jurídicas muy importantes al respecto, la imprescriptibilidad y la cosa juzgada.

La imprescriptibilidad se da en el supuesto en que los patronos, al cuantificar la pensión, la pueden cuantificar en cantidad inferior a la que se estableció contractualmente, y los obreros al aceptarla, no quiere decir que carezcan de acción para

exigir en cualquier tiempo la modificación de su pensión, ya que en tanto no muera el trabajador o siga subsistiendo ese derecho debe juzgarse imprescriptible para ejercitar tal derecho, con fundamento por lo dispuesto en el artículo 282 de la Ley del Seguro Social.

La otra figura jurídica que mencionamos, cosa juzgada, se da cuando se ha obtenido el derecho a la jubilación y toda vez que ésta haya sido cuantificada correctamente, no se puede permitir que una persona inicie todos los juicios que quiera sucesivamente, demandando el aumento de pensión jubilatoria, sin importarle que exista, una decisión de la autoridad jurisdiccional correspondiente, pues en este caso operaría la cosa juzgada, que es un institución de orden público y de carácter procesal, por lo tanto no puede proceder en modo alguno una reclamación que verse sobre puntos que ya fueron materia de una resolución definitiva.

## 2) Sujetos de la relación.

"... no cabe duda de que el trabajador sigue siendo el destinatario principal de este complejo de normas del derecho laboral, si bien es cierto que está perdiendo actualmente tal preeminencia en la medida en que el derecho del trabajo en nuestros días se ha despojado de su carácter protector y tuitivo para convertirse en un elemento de organización económica y social. Esta evolución lo está presentando cada vez más o un

derecho colectivo cuyos sujetos son principalmente el patrón, la asociación profesional de organismos paritarios, la empresa, las cooperativas, etc..."."

A pesar de que el derecho del trabajo se va convirtiendo en el derecho que corresponde al reordenamiento de las relaciones económicas y colectivas, el trabajador no ha perdido su antigua condición como sujeto de mayor importancia en cuanto a la relación laboral se refiere.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 20 y 21 señala "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario..." y "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".<sup>6)</sup>

La relación de trabajo es una situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo personal subordinado y se aplica el estatuto laboral no importando el acto o causa que le dió origen; la otra forma de darse la relación de trabajo, es con la figura jurídica llamada contrato de trabajo, o sea entre un sólo trabajador y un sólo patrón o también puede regular la situación de un patrón o conjuntos de

---

<sup>6</sup> DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. V. I. segunda ed. Ediciones Depalma. Argentina. 1976. pag. 231.

<sup>7</sup> Ley Federal del Trabajo. decimatercera ed. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México. 1991. pag 41

patrones y uno o varios conjuntos de trabajadores a éste lo denominamos contrato colectivo.

La relación de trabajo es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente la relación laboral es originada generalmente por un contrato expreso o tácito, el cuál genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social. En todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el derecho objetivo social.

Son sólo sujetos de Derecho del Trabajo: Los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, etc,. Y son sujetos de la Relación laboral: Trabajadores, patrones, sindicatos, etc,.

No es requisito indispensable, el que exista contrato de trabajo para que surja la relación de trabajo, si nos remitimos al artículo 18 de la Ley de la materia, en donde manifiesta: "Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe...".

"En nuestra legislación solamente existen algunos contratos que precisamente se destinan a grupos de trabajadores y a los que la Ley Federal del Trabajo llama trabajos especiales.

Es común decir que la ley señala los mínimos de protección que deben de gozar los trabajadores al celebrarse un contrato de

trabajo o bien, al establecer la relación de trabajo, cuyas consecuencias son idénticas.

Pero no todos los trabajos a realizarse requieren de iguales protecciones o condiciones, las que pueden cambiar en razón de la especificación o de las características especiales de los mismos, que requieren por consiguiente, protección también específicas.

Los trabajos especiales contemplan una situación jurídica que emana de la necesidad de reglamentar de distinta manera situaciones jurídicas diversificadas por la actividad de quienes participan en ellas.

Originalmente la Ley de 1931 sólo se refirió al trabajo de los domésticos, el del campo, el ferrocarrilero, el del mar y pequeñas industrias...aunque no los designaba como trabajos especiales sí establecía características de cada uno.

El título sexto capítulo V de la Ley Federal del Trabajo actual, es el que se refiere a trabajos especiales insistimos que menciona trabajos, pero reglamenta contratos y señala condiciones que podría decirse sustituyen al clausulado contractual; manifiesta que a tales trabajos es aplicable la ley en lo general en todo aquello que no contradiga las excepciones que se crean en ese capítulo"<sup>(8)</sup>

---

<sup>8</sup> CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas, México, 1977, pag. 11 y 12.

No es que la Ley Federal del Trabajo en el capítulo de trabajos especiales sustituya al clausulado contractual, sino que ésta rige disposiciones de una manera general y abstracta, no individualiza, su aplicabilidad es menos directa, que es lo importante, no llega a ser como un contrato colectivo de trabajo en donde se preveen derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los representantes legales de la empresa de una forma real y conciente, ya que cada año existe una revisión de dicho contrato colectivo para estar al pendiente de todos los cambios que existen en la vida política, social y económica de México y llevarlos a cabo en la mejor medida que se pueda.

"Las relaciones colectivas de trabajo, como su nombre lo indica, se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas, y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas. En nuestro derecho, la colectividad obrera tiene que estar representada por un sindicato, lo que dá por resultado que sean las organizaciones de trabajadores los titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas".<sup>9</sup>

Quando Mario de la Cueva manifiesta, como requisito esencial el estar representada la colectividad obrera por un sindicato; se pueden dar dos supuestos; un sindicato que luche por los ideales

---

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Décimaprimer a ed. Porrua. México. 1956. pag. 161.

obreros de una manera sensata e inteligente y lleve a cabo éste las negociaciones pertinentes con la empresa, o un sindicato netamente patronal, en donde los intereses de sus agremiados esten por debajo de los beneficios de la empresa lo cual repercute en un futuro deplorable a sus trabajadores.

**a) Trabajador**

"La denominación TRABAJADOR responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya sea material o intelectual".<sup>10</sup>

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo conceptualiza al trabajador como "La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de ésta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Del anterior concepto se pueden distinguir tres elementos: La persona física; la prestación personal del servicio y la

---

<sup>10</sup> SANTOS AZUELA, Hector. Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV. Segunda ed. Porrúa. México. 1988. pag. 3106.

subordinación.

"La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de cubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo; figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que generalmente entendida como una obligación de hacer no puede sustituir por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón".<sup>(1)</sup>

Mario de la Cueva señala las diferencias que existen entre la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970 al respecto. "... el precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquella legislación. En cambio para la ley nueva, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral, es decir, el sólo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es

---

<sup>11</sup> IBIDEM pag. 3107.

independiente del acto o causa que dio origen a la prestación del trabajo".<sup>(12)</sup>

Y subordinación que significa, un poder jurídico de mando del patrón, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.

La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales; de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, indica "Son obligaciones de los trabajadores: Desempeñar el servicio bajo la dirección de su patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

El concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquel.

Para Mario de la Cueva el concepto de trabajo subordinado

---

<sup>12</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I. Decimaprimer a ed. Porrúa. México. 1988. pag. 133.

sirve no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: "La en que el hombre actua libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y La que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones en la empresa... ejemplo, el médico que se sometiera a las instrucciones de su paciente faltaría al cumplimiento de su deber, por lo que acertadamente se dice de él que ejecuta su trabajo libremente; pero el médico de hospital tiene que prestar su trabajo de conformidad con las instrucciones vigentes en el centro de salud. Por lo tanto, la diferencia de estas dos formas de trabajo consiste en que, en la primera el médico es responsable del éxito o fracaso del tratamiento en tanto en la segunda, lo es el hospital".<sup>(13)</sup>

Normalmente al escuchar la palabra subordinación o subordinado, la decimos y entendemos en un sentido peyorativo, la subordinación es una relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, por la cuál está obligado el primero, en la prestación de sus servicios a cumplir con sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo y funcionamiento de la empresa, si bien es cierto existe una sujeción, esto no implica que haya malos tratos, prepotencia, hostigamiento, falta de respeto y/o atención del patrono hacia el trabajador, por el simple hecho de encontrarse subordinado éste

---

<sup>13</sup> *IDIDEM.* pag. 154.

con aquel.

#### b) Empresa

La palabra empresa, según el diccionario de la academia de la lengua, procede del latín Imprehensa, que quiere decir cogida o tomada, y dá dos acepciones que se aplican al concepto jurídico: casa o sociedad mercantil o industria fundada para emprender o llevar a cabo negocios o proyectos de importancia; obra o designio llevado a efecto en especial cuando en él intervienen varias personas.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo indica que "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Barrera Graf propone la siguiente definición de la negociación o empresa, tomada de la doctrina jurídica italiana como "La actividad del empresario consiste en la organización de diversos factores de la producción con el fin de producir bienes y servicios para el mercado... El derecho reconoce diversas clases de empresas; según que su titular sea un sujeto de derecho privado, o bien, de derecho público, se habla entonces de

empresas privadas o públicas... Las públicas o sea aquella en que el titular es el Estado, un organismo o empresa descentralizada o paraestatal, o una sociedad controlada por él... Los elementos de la empresa son subjetivos unos y objetivos los otros. Los primeros son desde luego, el empresario y el personal de la negociación; los objetivos son todos los bienes y derechos que forman el patrimonio de la empresa... en cuanto al personal lo integran jerárquicamente, los funcionarios (directores, gerentes, administradores), los empleados y los trabajadores; a quienes se aplican las normas del Código de Comercio, en cuanto sean auxiliares del comerciante; de la legislación laboral, en cuanto sean sujetos de dicha disciplina, la de la Ley General de Sociedades Mercantiles por lo que se refiere al nombramiento, a las atribuciones, a la responsabilidad y a la revocación".<sup>(14)</sup>

Para efecto de concretizarnos en el subtema de la empresa, hablaremos de la empresa pública descentralizada como es Ferrocarriles Nacionales de México, el Mtro. Nava Negrete explica la estructura jurídica de la empresa pública e indica que "es un organismo descentralizado con personalidad jurídica propia, es un sujeto de derecho público, la empresa pública está sometida a normas jurídicas de toda naturaleza, de derechos público y de derecho privado. Predomina el derecho público si se trata de organismos descentralizados o el derecho privado si se refiere a

---

<sup>14</sup> BARRERA GRAF, Jorge. Diccionario Jurídico Mexicano. T. II. Segunda ed. Porrúa. México, 1988. pag. 1262 y 1263.

empresas de participación estatal o fideicomisos".<sup>(15)</sup>

Para el autor el concepto de empresa laboral es de importancia fundamental para el derecho, la empresa es determinante del lugar de la prestación de trabajo; el tiempo de permanencia en ella tiene una serie de importantes consecuencias; es esencial su clase para la división profesional de los trabajadores, y por ello para el ámbito de aplicación de convenios colectivos; paralización de la misma, traslado del centro de trabajo, enajenación de aquella, son fenómenos de gran trascendencia jurídico-laboral. "La empresa laboral se compone de muy diferentes ingredientes: de cosas (inmuebles, edificaciones, máquinas, materias primas) , de derechos (patentes, créditos) y de fuerza de trabajo humano. La mera reunión de tales partes no constituye todavía una empresa laboral, sino que para ello todas estas partes necesitan estar reunidas organizativamente por su titular, para la obtención de un determinado fin durante un cierto tiempo. Este ... es el fin inmediato de la actividad, no el objetivo último o el motivo que lleva al empresario a establecerla".<sup>(16)</sup>

La idea de Alfred Hueck respecto a la empresa laboral no solamente se diría que es un modelo a seguir por Ferrocarriles Nacionales de México sino para todas las empresas ya sea privadas

---

<sup>15</sup> NAVA NEGRETE, Alfonso. Diccionario Jurídico Mexicano. T. II. Segunda ed. Porrúa. México. 1988. pag. 1265.

<sup>16</sup> HUECK, Alfred y H.C. Nipperdey. Compendio de Derecho del Trabajo. Revista de derecho privado. España. 1963. pag. 72 y 73.

o públicas, porque el interés que tiene la empresa según la anterior idea, en el marco jurídico-laboral, se debe a la importancia para la protección contra el despido y para el tiempo de permanencia en ella. Además el que la empresa establezca una relación distinta con sus trabajadores constituye una realidad que se va extendiendo progresivamente. Ahora se considera a la empresa como un organismo social protector de las personas que la integran. Las empresas vienen complementando, cada día en mayor proporción, las pensiones de vejez con cargo a fondos sociales. Prueba de ello es la cláusula 381 del Contrato Colectivo Ferro-carrilero que menciona "La empresa se obliga a destinar anualmente al pago de pensiones jubilatorias que se concedan para cada ejercicio anual, la cantidad máxima de \$ 10,000'000,000.00 (diez mil millones de pesos o diéz millones de nuevos 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 de \$ 10,000'000,000.00 señalada, queda incluido el personal de confianza que llegare a gozar del beneficio jubilatorio".

### **3) Estabilidad en el empleo.**

"En todos los países existe la preocupación de velar por la continuidad de la relación laboral, por considerarse que, la retribución que el trabajador obtiene por sus servicios constituye su único medio de subsistencia.

El Estado interviene cuando promueve la creación de nuevas fuentes de trabajo y cuida que éstas les garanticen una continuidad permanente a los obreros, con lo que se evita el aumento de desocupados.

Los países que les han otorgado este reconocimiento a sus trabajadores, los han librado de las preocupaciones que provoca la incertidumbre de la permanencia en el trabajo... Una de las metas que se pretende lograr con la duración indefinida de la relación, es la posibilidad de obtener una fuente segura de ingresos, con todas sus consecuencias inherentes: como la posibilidad de ascenso, la mejoría de las condiciones y los beneficios de la previsión social... Para cumplir sus finalidades, la estabilidad debe establecerse como principio general, que todos los trabajadores permanezcan vinculados por contratos indefinidos, salvo que lo pida la naturaleza del servicio".<sup>(17)</sup>

Por otra parte "en la Carta Constitutiva de la organización de 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 los años de vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar... En realidad al hablar de la estabilidad en el empleo, no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aún con causa justifi-

---

<sup>17</sup> MORALES SALDAÑA, Isajo Hugo. La estabilidad en el empleo. Trillas. México. 1987. pags. 15 y 16.

cada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y además desnaturalizaría la relación de trabajo. Efectivamente por el contrato de trabajo no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo; hay un convenio de ejecución continuada, en que el obrero pone su energía material o intelectual al servicio del patrón, y éste la emplea para realizar el fenómeno de la producción pagando por ello, al empleado la remuneración, llamada salario. El empleado lo que pretende es conservar su fuente de trabajo, en tanto rinda el servicio que se le demanda... Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exigen que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del empleado a ser reinstalado o bien se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como lo es la indemnización por despido".<sup>(18)</sup>

Para Mario de la Cueva "la estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causas para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador,

---

<sup>18</sup> QUERRERO, Guquero, Manual de Derecho del Trabajo, Décimatercera ed. Porrúa, México. 1983. pag. 111 y 112.

que es el derecho de antigüedad en el trabajo... Al hablar de estabilidad se divide en absoluta y relativa... Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador... Una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, por no decir imposible, porque en algunas hipótesis podría ser contraria a la naturaleza de las cosas y porque podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales, ejemplificando, no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico... Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización... Una estabilidad relativa que llegara al extremo de conceder una libertad absoluta a la voluntad del patrono, sería la negación de la institución y nos regresaría a los años del imperio del Derecho Civil y de la autonomía de la voluntad del patrono, cuando el trabajador entregaba su dignidad ante el temor del mañana inmediato".<sup>(19)</sup>

En nuestra legislación La Ley Federal del Trabajo señala como regla general la prestación indefinida de servicios. El

---

<sup>19</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. ob cit. pag. 270 y 271.

fundamento legal de la estabilidad en el empleo se encuentra en el artículo 35 del ordenamiento señalado. "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o por tiempo determinados o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas la relación será por TIEMPO INDETERMINADO". Por otra parte, en el artículo 39 de la misma ley se establece que "si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdura dicha circunstancia".

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo de acuerdo a la duración que reclame la propia naturaleza o en cuánto aún exista materia del trabajo; por lo expuesto, la estabilidad no es por fuerza indefinida.

El derecho a la estabilidad en el empleo se garantiza por lo que dispone el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo el cuál indica que "La substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de substitución.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió jurisprudencia al respecto y la transcribimos por el interés que contiene.

TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES. Las disposiciones del artículo 24 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; si la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad, no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizarán. El segundo caso que reconoce la Ley como causa razonable de disolución es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo por obra determinada; pero la Ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que: " Si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen a la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias ". Otras causas están fijadas en el artículo 126 del mismo ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación. ( Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1956. 5a parte, tesis 201, pag 188 y sigs.).

Las dos modalidades a que hace mención la jurisprudencia anterior, son modalidades que no inclinan la balanza a favor de alguna de las partes. Por un lado la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo, protege al trabajador de situaciones que puedan comprometer la tranquilidad y el bienestar patrimonial de él y de su familia. Cuando un trabajador se encuentra bajo una situación indefinida en cuanto al tiempo de las relaciones laborales, y éste ha sabido conservar el puesto a través de su buen desempeño, teñón y honradez, por tal motivo adquiere un derecho que le permite ver hacia el futuro, teniendo un presente seguro y esto se da a través de una

estabilidad en el empleo, que como ya dijimos no puede y no debe ser permanente, porque es contrario a los derechos humanos que tienen un rango jerárquico más alto o igual que los derechos sociales.

La otra modalidad que exige una causa razonable para su disolución se refiere a una estabilidad relativa a la que el trabajador tiene derecho, mientras no se encuentre en algunos de los supuestos a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo mencionando sólo algunas fracciones por el interés de su contenido: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

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

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de

ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VII. Comprometer al trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

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

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

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha

y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Si el trabajador es despedido y no se encontrare en algunas de las causales anteriores, se estarían violando disposiciones de orden público, principalmente el de la estabilidad en el empleo.

#### **4) Antigüedad.**

La antigüedad de un trabajador comienza con el reconocimiento que dá un patrono al trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado, hasta en tanto subsista dicha relación obrero patronal.

"El tiempo de prestación de servicios es fundamental para una serie de expectativas de derechos que tiene todo trabajador. Diversas son las disposiciones y previsiones legales y contrac-

tales que avalan el reconocimiento y protección de la antigüedad en el trabajo ".<sup>(20)</sup>

Recordando el tema de estabilidad, nos damos cuenta que se encuentra interrelacionado completamente con la antigüedad del trabajador, ya que si los trabajadores pudieran ser despedidos al arbitrio del patrono, no podrían darse los efectos sobre el derecho de antigüedad, sin la primera no podría darse la segunda.

"La ley de 1931 no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo, impuso a los empresarios, en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad; y en ocasión del trabajo FERROCARRILERO ordenó que cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de servicios necesarios para su jubilación, no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave... El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Ahí se dió una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumento de superación de los mínimos consignados en la

---

<sup>20</sup> RAMIREZ REYNOSO, Braulio. Diccionario Jurídico Mexicano. T. I. segunda ed. Porrúa. México. 1987. pag. 170.

Constitución y en la Ley".<sup>(21)</sup>

Las leyes laborales atribuyen diversos factores a la antigüedad en el trabajo que van desde cantidades en efectivo, preferencias en los ascensos, seguridades en el caso de reducción de plantilla de trabajadores, lógicamente también surte efectos y le confiere obligaciones al patrón tal y como lo dispone el artículo 132 fracciones VII y VIII de la Ley Federal del Trabajo que indica: "Son obligaciones de los patrones; expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios".

Concretando el presente inciso con el tema central de la tesis, Miguel Cantón dá su opinión e indica que "Tratandose de trabajo en que los servicios al patrón no tienen la característica de continuidad, puesto que las labores de maniobras terminan precisamente cuando el ferrocarril se encuentra cargado o descargado, según sea la maniobra a realizar y es frecuente que una parte la realice un equipo de trabajadores y otra una distinto, los derechos de antigüedad son difíciles de computar...Si como dice Cabanellas "antigüedad es el tiempo de permanencia en un empleo o destino", habra que ir sumando las

---

<sup>21</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. ob cit. pag. 417.

diversas ocasiones, como etapas de servicio para poder comprobar la antigüedad de un trabajador de maniobras públicas; pero además hay que considerar que presta servicios a diferentes patrones y que en consecuencia, no será fácil establecer quien de ellos es el obligado a responder de los derechos derivados de esa permanencia en el empleo, derechos que pueden tener un alto contenido económico, como se desprende del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y que en consecuencia pueden dar origen a defensas y excepciones de los empleadores en perjuicio inmediato del propio trabajador interesado".<sup>(22)</sup>

El hecho de que el trabajador no se encuentre en la lista o roles de trabajo para cargar o descargar un vagón, o que no se encuentre comisionado para dirigir tal o cual locomotora no implica que ese tiempo que "no laboró" no se le compute como antigüedad en el trabajo; el simple hecho de que se encuentre dentro del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo o que se dé la relación jurídica laboral, es lo que cuenta para obtener tal derecho.

"El artículo 274 establece la obligación de los sindicatos de proporcionar a los patrones una lista de los trabajadores que participan en las maniobras en cada caso; es decir, se da una forma de ir estableciendo cuál es la antigüedad del trabajador respecto de cada patrón. Si se concatena esta disposición con el

---

<sup>22</sup> CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Ejecutados en la Ley Laboral Mexicana. ob cit. pag. 106.

contenido de la fracción I del artículo 273 del mismo ordenamiento, se encuentra que la antigüedad cuenta desde que principió el trabajador a prestar sus servicios al patrón o a la empresa, esto es, que se trata de un derecho individualizado respecto de la obligación de cada patrón.

De la antigüedad se derivan otros derechos patrimoniales para el trabajador, como por ejemplo la JUBILACION o el retiro por invalidez proveniente o no de riesgo de trabajo... En el artículo 277 de la ley Federal del trabajo se plasmó la posibilidad de que en los Contratos Colectivos de trabajo se establezcan cláusulas para la constitución de un fondo que proteja esa eventualidad. Desde luego que la disposición de que tales fondos sean transmitidos al I.M.S.S. al firmarse la incorporación de estos trabajadores a su régimen de servicios... La permanencia en el trabajo produce otros derechos además de los anteriormente expuestos, a los que tiene el trabajador durante su vida activa. Tal es el caso de los ascensos escalafonarios para los trabajadores de planta y la oportunidad de trabajar para los eventuales. Tiene mejor derecho, tal como lo previene la Ley en lo general, por no existir ninguna disposición en contrario, el que tenga mayor antigüedad.<sup>(23)</sup>

El artículo 273 fracción II señala: "se podrá establecer la antigüedad de cada trabajador en los Contratos Colectivos y que

---

<sup>23</sup> *IBIDEM.* pag. 108.

en caso de inconformidad del afectado, podrá ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en demanda de la rectificación pertinente".

La antigüedad es un hecho que consiste en la prestación de servicios por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral y al darse tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador.

Hay que distinguir dos clases de antigüedad: la primera es la antigüedad genérica, es la que se dá de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, la falta de ejercicio laboral no se extingue en tanto subsista dicha relación. La segunda es la antigüedad de categoría en un profesión u oficio que sirve para obtener ascensos escalafonarios, la cual se actualiza cada día que transcurre, pero por falta de ejercicio en determinado tiempo, la acción de su reconocimiento y efectos sí es prescriptible.

La admisión que un patrón hace de la existencia de la relación laboral que le vincula con un trabajador, lógicamente implica que le reconozca una antigüedad determinada, (un día o varios años) por lo que si se ejercitan acciones reclamando prestaciones económicas, derivadas de la antigüedad del trabajador, el patrón demandado, si no está conforme con la antigüedad que la parte actora señala, debe decir cuál es la correcta por lo que está obligado a probarlo. Igual razonamiento cabe hacer si el

patrón, reconocida la relación laboral con el trabajador, se limita a negar la antigüedad señalada por el reclamante, toda vez que su negativa lleva implícita la afirmación de que la antigüedad es otra.

Por otra parte, las interrupciones en el servicio alegadas por el patrón, no es impedimento para reconocer al trabajador los derechos de antigüedad adquiridos por virtud de la relación laboral, en los casos en que ésta sea admitida por el patrón, ya que tal obligación se encuentra expresamente determinada a cargo del patrón en el artículo 158 párrafo primero que indica "Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad...".

El contenido del artículo 273 fracción II del ordenamiento invocado es acertado, ya que es muy importante que se establezca ya sea en los contratos colectivos la antigüedad de cada trabajador o bien que cada año se le entregue al trabajador una constancia de la antigüedad que lleva laborando; pero además se podría imponer una sanción adicional al empleador, en el supuesto de que se le comprobara fehacientemente que el patrón ha estado entragando o manifestando antigüedades falsas en detrimento del trabajador, estos casos se han dado y es mejor sancionarlos que ignorarlos.

## Capítulo II

### II. Antecedentes de la Jubilación.

#### 1. En México.

Como sabemos el derecho a la jubilación no se encuentra contemplado ni por el artículo 123 constitucional ni por la Ley Federal del Trabajo; ha sido la Ley del Seguro Social la que se ha encargado por sostener los servicios médicos y a la vez distribuir las cantidades necesarias para el pago de pensiones de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada o muerte. Partiendo de ésta base los antecedentes doctrinales sobre la jubilación en México resultan pocos e insuficientes.

No queremos decir que hay absolutamente nada sobre Jubilación pero por lo aislado del tema y de encontrarse regulado unicamente por lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y los Contratos Colectivos de Trabajo, los juristas y legisladores se han olvidado de esta noble institución.

"El seguro de vejez tiene por finalidad compensar económica-

mente a los asegurados, cuando llegan a la edad en que condiciones biológicas los obligan a retirarse de la vida activa.

Las prestaciones que por vejez otorga el seguro social conceden cuando el asegurado ha llegado a una edad en que es incapaz de efectuar un trabajo eficiente y se ve casi obligado a retirarse de las profesiones remuneradas. En estas condiciones a veces se exige al pensionado el retiro definitivo, a fin de aliviar el mercado de trabajo para las nuevas generaciones de trabajadores".<sup>64</sup>

La protección de los ancianos, se ha desarrollado a través del seguro de vejez y hasta hace poco por medio de los contratos colectivos, impulsados por móviles científicos y humanos. La mayor parte de los regímenes de seguros otorgan sus pensiones a los 65 años de edad.

Para poder llegar al punto central de este capítulo, es necesario estudiar y entender los antecedentes y conceptos básicos de la Seguridad Social en México.

"La palabra seguridad proviene de Securitas, la cual deriva del adjetivo seguros (de *secura*) que, en sentido más general significa estar libre de cuidados... La seguridad jurídica es la certeza que tiene el individuo que su situación jurídica no será

---

<sup>24</sup> GARCIA CRUZ, Miguel. La Seguridad Social, México. Ed. Botas. México. 1955, pag. 137.

modificada más que por procedimientos regulares, establecidos previamente.

La seguridad jurídica puede entenderse desde dos puntos de vista, uno objetivo y otro subjetivo. Desde el punto de vista subjetivo la seguridad equivale a la certeza moral que tiene el individuo de que sus bienes le serán respetados... Desde el punto de vista objetivo, la seguridad equivale a la existencia de un orden social justo y eficaz cuyo cumplimiento está asegurado por la coacción pública.

Es evidente que para que exista seguridad jurídica es necesaria la presencia de un orden que regule las conductas de los individuos en las sociedades y que ese orden se cumpla y sea eficaz... La seguridad jurídica implica por consiguiente, no sólo que el orden social sea eficaz sino también sea justo"<sup>25</sup>

Es indudable que los campesinos, obreros y todos los que integran las capas paupérrimas de nuestra población, están expuestos a sufrir las consecuencias fatales de voracidad, prepotencia, egoísmo de los enemigos del progreso y de los más elementales principios no sólo de la seguridad social sino de la misma vida humana, puesto que la explotación del hombre por el hombre sigue y seguirá siendo una situación difícil de superar en la vida diaria.

---

<sup>25</sup> ADAME GODDARDI, Jorge. Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV. ob cit. pag. 2885.

El término seguridad es muy amplio; se ve afectado por todo quehacer de los grupos humanos y aún del individuo. Hay quienes sostienen que el marco individual debe supeditarse al social; otros a la supremacía de un sector social sobre los demás individuos y hay quienes sitúan en la cima a la sociedad representada por el gobierno.

Las personas trabajan para adquirir bienes y/o servicios que incrementen su seguridad ya sea personal o patrimonial, el ser humano debe estar seguro no tan sólo frente a la adversidad sino en todos sus actos. En cada esfuerzo buscamos estabilidad, posibilidad de trabajo, aumento en las percepciones, descanso y esparcimiento, al igual que recuperación de salud, pensión y protección para la familia.

En el sistema actual de producción el obrero vende su fuerza de trabajo al patrono, a cambio de un salario. La única fuente de ingresos del trabajador es su energía física, que le es mal pagada. El sueldo es siempre bajo e insuficiente para cubrir las apremiantes necesidades que la civilización crea.

"Con el desenvolvimiento del régimen del asalariado, los trabajadores empobrecen. El pauperismo es consecuencia del injusto reparto de las riquezas, de la escasa producción, en fin de la anarquía económica... El salario sólo concede al obrero los mendrugos de la vida. La intranquilidad del mañana domina el hogar del trabajador. La muerte, la enfermedad, la vejez, el

paro, merodean su casa y la negociación donde presta sus servicios... La forma primitiva para remediar esos males es la caridad privada; después la beneficencia pública... El beneficio se concede discrecionalmente, pues depende de la capacidad financiera del Estado, que es impotente para afrontar todas las exigencias del sector asalariado, en crecimiento constante debido a la concentración de capitales... La caridad ya sea de los particulares o pública, no es halagadora, porque hiere el honor y la dignidad de las personas, extingue el estímulo de estas y convierte en permanente la indigencia... Afortunadamente ya no está en boga la teoría abstencionista del "Laissez faire". La acción enérgica del Estado encaminada a dispensar al trabajador una tutela, no la discute nadie ahora. El Estado está obligado a procurar que la clase desheredada goce de los frutos de la civilización. Los intereses colectivos así lo exigen."<sup>(4)</sup>

El Estado mexicano atento a dichos fines promulgó la Ley Federal del Trabajo que fija en beneficio del obrero y de su familia determinadas indemnizaciones por los accidentes y enfermedades profesionales; pero dejó a cargo de la asistencia pública, como antes, auxiliar a la maternidad, prevenir y atender la miseria y desocupación y administrar los asilos para ancianos. El sistema en tales condiciones es defectuosos e incompleto, debido a que adolece de las desventajas que apuntamos a la beneficencia. Por otra parte, las indemnizaciones que la ley

---

<sup>26</sup> ARCECANO, Gustavo. Los Seguros Sociales en México. Ediciones Botas. México, 1944. págs. 15-17.

laboral señala son, en muchas ocasiones esperanzas que no se realizan. Los obreros, necesitados de médicos, medicinas y salarios, se ven constreñidos a recurrir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje demandando el pago de la reparación del daño, en juicios costosos, complicados y tardíos, que son resueltos muchas veces después de haber fallecido. Los patrones procuran lograr convenios conciliatorios que, aún aparentemente legales, contienen renunciaciones importantes de los derechos protectores del operario y su familia, en detrimento no sólo de los interesados, sino también de la sociedad que entonces tiene que sostener a los desválidos.

Cuando el autor indica, el salario solamente concede al obrero los mendrugos de la vida, no está indicando que la prestación de servicios subordinados de un trabajador hacia un patrón no deba ser retribuido, sino que los trabajadores están sujetos a un régimen de salarios mínimos, el cual consideramos que lejos de proteger al obrero lo mantiene amarrado a un lastre; no dándole la oportunidad de tener una mejor remuneración por los servicios prestados, gracias a ésta idea de los salarios mínimos el trabajador vive al día pasando pobreza, encadenado siempre a percibir un salario que en la mayoría de las veces no se paga por las aptitudes, experiencia y conocimientos que demuestra el obrero en el lugar de trabajo.

Por otra parte, la Constitución mexicana es la primera en tener en sus artículos 27 y 123 un contenido eminentemente social

dejó en el olvido una institución de primer orden para el pueblo mexicano como es la asistencia pública; si bien es cierto que en el momento de la promulgación de la Constitución mexicana no existía aún un clima de tranquilidad social y política, además de que el erario público no tenía la capacidad financiera que se necesita para afrontar todas las exigencias del sector asalariado, también es cierto que en 1931 con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo se omitió contemplar dentro de dicha Ley a la institución a que hace mención.

"El derecho de la seguridad social se formó por el conjunto de normas e instituciones destinadas a proteger a los trabajadores asalariados a través del I.M.S.S. que constituye un servicio público de carácter obligatorio en los términos de su ley, con personalidad jurídica propia y con características de organismo descentralizado, comprendiendo los seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y maternidad; invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada. Quedan protegidas todas las personas vinculadas a otras por un contrato de trabajo, cualquiera que sea la personalidad jurídica y la naturaleza económica del patrón, aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial esté exento del pago de impuestos. el fundamento constitucional de la seguridad social de los asalariados se encuentra en la fracción XXIX del artículo 123".<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> DIAZ LOMBARDO GONZALEZ, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Intera. U.N.A.M. México. 1978. pag. 16.

El Seguro Social es un paso adelante para la senda del progreso y para eludir todos esos defectos, responde no sólo por los accidentes o enfermedades profesionales, sino también por los siniestros de naturaleza social creados por la convivencia colectiva, como la desocupación, invalidez y vejez. El Seguro Social satisface la necesidad de otorgar al trabajador o a su familia un sustituto del salario, cuando no está en aptitud de devengarlos. El principal riesgo que cubre es la imposibilidad para laborar, que priva al trabajador de su remuneración.

"La eficacia del Seguro Social se debe a que descansa en cálculos matemáticos que valoran, con arreglo a la técnica actuarial, las probabilidades de los fenómenos o hechos inciertos y futuros... Esta especulación numérica le da base científica sólida que augura su solvencia y éxito rotundo. Sin los cálculos, el seguro constituiría un verdadero juego de azar... Con un Seguro Social organizado se eliminarían un gran número de litigios que surgen con motivo de hacer efectivas las indemnizaciones que establece la Ley del Trabajo, porque la institución aseguradora deberá hacer el pago inmediatamente ya que el interés colectivo que representa así lo requiere... Los trabajadores no se encontrarán con un patrón insolvente para cubrir la reparación del perjuicio causado por un accidente o enfermedad de trabajo, como ocurre con frecuencia". (28)

---

<sup>28</sup> ARCECANO, Gustavo, ob. cit., pag. 17.

Lejos están los ideales del autor al imaginar que el Seguro Social solucionaría la mayor parte de los problemas que aquejaron a miles de mexicanos anteriormente. Después de 48 años el trabajador en general sigue teniendo largos y tediosos juicios en contra de empresarios voraces y en algunos casos nunca manifiestan al Seguro las cuotas que puntualmente les retienen semana con semana; en otros casos además de tener el litigio contra la empresa todavía hay que pelearlo con los abogados del Seguro, como si la prestación reclamada fuera una caridad proporcionada a la clase obrera. Así como los empresarios consideran en sus cuentas un tanto por ciento para gastos de reparación de maquinaria, inmuebles, etc. también es justo que prevean otro tanto para recuperar la pérdida de fuerza humana.

Definitivamente lo expuesto no se puede dejar al olvido, el Seguro Social está encaminado a la protección de la clase trabajadora, de sus familiares y de la comunidad misma, contra los riesgos derivados del trabajo y de la existencia en general, jurídicamente se puede exigir el pago de las prestaciones que ampara.

Siguiendo el pensamiento de Arce Cano; un trabajador al demandar el cumplimiento del pago de las pensiones jubilatorias de acuerdo a su contrato individual o colectivo de trabajo, éste litigio debiera resolverse en el momento en que el trabajador acreditara ante la Junta o Tribunal correspondiente las cotizaciones que señala la Ley del Seguro Social. Si habláramos de un

trabajador ferrocarrilero, el Contrato Colectivo manifiesta que deberá reunir 500 cotizaciones semanales junto otros requisitos de edad y años de servicios prestados. Al presentar las cotizaciones requeridas por la Ley, no debiera proceder el Juicio de Amparo o recurso legal alguno, que retarde o alargue el asunto en detrimento de los derechos de los trabajadores. .

Para poder entender con mayor precisión y darle una solución a los problemas que aquejan a millones de mexicanos, es necesario estudiar las causas de carácter económico, social y político que han mantenido a la población obrera en condiciones paupérrimas, al grado de que resultan víctimas de la alimentación, de vivienda; estas causas han condenado al pueblo a vivir en un bajo nivel de vida.

Si la implantación del Seguro Social representa una cuestión de primera importancia en México, al colocar al obrero en la posibilidad de recibir diversos servicios y prestaciones en los casos de enfermedades, de vejez, de invalidez y de los demás riesgos que por su naturaleza amenazan al hombre, es pues conveniente estudiar los antecedentes de la Ley del Seguro Social.

En todas las transformaciones colectivas se respira un sentimiento de justicia social, en contravención con los intereses egoistas que atentan contra la libertad de los pueblos y el derecho de los individuos. Por eso la esencia de la revolución

mexicana fue eminentemente política pero con el transcurso del tiempo se convirtió y se alimentó de postulados sociales. Los grandes núcleos de población exigieron a través de la guerra civil el respeto al valor humano y la supresión de la miseria. Uno de los postulados sociales fue el de que se establecieran procedimientos de SEGURIDAD SOCIAL y economía que garantizara la democracia en el país.

Despues del movimiento social de 1910 se fueron consagrando las leyes garantizadoras del disfrute de derechos mínimos para los mexicanos. La economía presentaba características semifeudales: un territorio repartido entre los triunfadores de las guerras y los favorecidos por un régimen que prolongó en el mando de un dictador, convertido a su vez en eje de la vida nacional. Muchos años de dictadura derivados del atraso y de la ignorancia no podían hacerse a un lado ni siquiera por las convulsiones de una guerra. No se logró una mejor distribución de la riqueza y tampoco pudo elevarse el nivel de vida de la gran población que seguía marginada en la ciudad y en el campo.

El Presidente Venustiano Carranza heredó los defectos y vicios de los gobiernos anteriores; el mismo había sido jefe político porfiriano. Sin bases para crecer económicamente, las leyes quedaban como simples normas declarativas, carentes de aplicación inmediata.

"El 12 de Diciembre de 1912, el Primer Jefe expidió un

decreto en cuyo artículo segundo se ordenaba la promulgación y vigencia de leyes, disposiciones y medidas encaminadas a satisfacer las necesidades económicas, sociales y políticas del país con las reformas que la opinión pública demandará, a efecto de establecer un régimen de igualdad entre todos los mexicanos. En 1914 el triunfo de la Revolución, se establece el principio del Estado del servicio social, reconociendo su capacidad y el deber de suplementar la acción económica individual sin menoscabo de la libertad del ciudadano y la obligación de organizar a la sociedad en una estructura que permitiera la protección de los débiles frente al libre juego de las leyes económicas.

En el Estado de Yucatán se dictó la Ley de Trabajo en 1915, su artículo 135 establecía que el gobierno fomentaría una asociación mutualista en la que los trabajadores fueran asegurados contra los riesgos de vejez y muerte.

En 1916 se convocó al Congreso Constituyente, integrado con representaciones de carácter no muy definido, de todos los Estados de la República. El propósito de Carranza era actualizar las normas de la Constitución expedida en 1857, cuyos efectos no se habían medido a causa de las luchas internas y las presiones del extranjero. En materia de trabajo el proyecto se apegaba al artículo 5o. constitucional anterior.<sup>11(29)</sup>

---

<sup>29</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Ed. Porrúa. México. 1988. pag. 51.

Como se manifiesta, de 1912 a 1916 se sentaron las bases para reglamentar la Seguridad Social aunque eran decretos y leyes que no tenían una aplicabilidad inmediata, por lo menos los poderes ejecutivo y legislativo empezaron a analizar lo que sucedía y lo mucho que se debía hacer a favor del pueblo mexicano. Con la instalación del Congreso Constituyente de Querétaro se creó el artículo 123 constitucional que en su texto original manifiesta: El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo: fracción XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para difundir e inculcar la previsión popular.

La disposición era buena pero no efectiva, carecía de entorno económico necesario para su aplicación. Las cajas de seguros populares nunca se establecieron, el concepto popular resultaba ajeno a los principios del derecho y el hecho de dejar al ámbito de las entidades federativas la expedición de leyes sobre esta materia, las condenaba a una imposibilidad difícil de superar. Y por si fuera poco, también el Congreso Constituyente

careció de una visión más amplia para tratar la problemática social; mejor la legislatura del Estado de Yucatán adoptó el sistema del Seguro Social obligatorio pero que desgraciadamente, dando un paso hacia atras, abandonó en el año de 1918 para adaptarse a la Constitución de 1917.

"... En 1919 se formuló un proyecto de Ley Federal del Trabajo para el Distrito Federal y Territorios Federales que proponía la integración de cajas de ahorro para auxiliar a los trabajadores desempleados; el fondo contenía la aportación del 5% de los salarios y, por otra parte de los patrones un 50% de la cantidad que correspondería a los asalariados por concepto de utilidades en las empresas.

Resulta interesante anotar que en 1921 Alvaro Obregón ordenó la elaboración del proyecto de Ley del Seguro Social que había de aplicarse en el Distrito Federal y que fue enviado al Congreso. En su exposición de motivos se reconoce que las desgracias que afligen a las clases trabajadoras no habrán de tener su origen en la falta de leyes sino en las dificultades de su aplicación, lo que convierte a los derechos legales en simples derechos teóricos, porque dejan a los trabajadores la tarea de exigir su cumplimiento, y la realización tiene que desarrollarse dentro de una legislación complicada, costosa y tardía. Este proyecto prevee un tipo de seguro voluntario".<sup>(30)</sup>

---

<sup>30</sup> *IBIDEM.* pag. 83.

Más tarde en 1925, posiblemente por la situación geográfica, los Estados de Tamaulipas y Veracruz establecieron una modalidad especial del seguro voluntario, en la que los patrones podía substituir las obligaciones sobre enfermedades y accidentes profesionales, con el seguro hecho a su costa y en favor de los trabajadores, pero una vez que los empresarios optaren por asegurar a sus colaboradores, no podían dejar de pagar las primas correspondientes sin causa justificada. Cuando los patrones suspendían el pago, los obreros y las compañías aseguradoras tenían acción para obligar a los patrones a continuarlo, mediante juicio sumario seguido ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

"En el año de 1925 fue elaborado el proyecto de Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General el cual determinó que los patrones deberían garantizar la atención médica y el pago de las indemnizaciones por los accidentes y enfermedades profesionales que se estimaren pudieran ocurrir durante el año, depositando en la forma y lugares prevenidos por el Ejecutivo Federal la cantidad fijada por éste... Y en el caso de que se instituyese un seguro oficial por accidentes profesionales, enfermedades profesionales, atención médica, etc. El citado proyecto disponía que los empresarios estarían obligados a asegurar en él, el personal que tuvieran a su servicio... La Ley de Aguascalientes de 1928, en su artículo 450 estableció que el Gobierno local patrocinaría la fundación y sostenimiento de una sociedad mutualista en beneficio de todos los trabajadores, en

virtud de la cual todo obrero depositando una pequeña parte de su salario, podría ponerse a cubierto para la vejez y dejar a sus deudos en caso de muerte libres de la miseria. Esta sociedad de acuerdo con la Ley, sería una institución de seguro voluntario altamente benéfica, garantizada por el Gobierno que expediría sus bases constitutivas".<sup>31)</sup>

Como se puede apreciar, sólo algunos Estados en uso de la facultad de legislar sobre materia de trabajo en sus respectivas jurisdicciones, consignaron disposiciones relativas al Seguro Social. Pero desgraciadamente dejaba a elección del patrón hacer frente a la responsabilidad derivada del riesgo de trabajo o adherirse a un sistema de seguro en donde era voluntario. Afortunadamente en 1929 la Constitución Política Mexicana fue modificada, habiendo quedado la fracción XXIX del artículo 123 en los términos siguientes: "Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos". La diferencia de la Constitución de 1917 con el artículo 123 Constitucional reformado se dió principalmente en cuánto a la aplicabilidad más efectiva del artículo 123 constitucional; se dice efectiva porque la idea original del constituyente de 1917 se refería a un seguro potestativo, es decir, se podía o no llevar a cabo, en cambio, con la reforma mencionada se establece

---

<sup>31</sup> ARCE CANO, Gustavo. ob cit. pag. 27.

al Seguro Social con carácter de obligatorio, además se consigna una facultad exclusiva al Congreso de la Unión, en el segundo párrafo del artículo 123 constitucional, la de legislar en materia de trabajo para toda la República. Lo que da un criterio uniforme en todo el país. Desventajas, había legislaciones estatales preocupadas más que otras en sentar las bases del Seguro Social, tal es el caso de los Estados de Yucatán, Tamaulipas y Veracruz que fijaron en sus leyes los antecedentes de la Seguridad Social en México, éstos Estados llevaban una amplia ventaja sobre los demás, parando sus proyectos e ideales que desgraciadamente no tuvieron la aplicabilidad deseada. Ventajas, con la reforma al artículo 123 constitucional concretamente a la fracción XXIX se dió el Seguro Social con carácter obligatorio para todo el país, beneficiando a todos aquellos mexicanos cuyas legislaturas habían estado al margen de opinar sobre ésta importantísima institución.

Con la reforma del año de 1929, lo más difícil era convencer a las empresas, cuyas débiles economías carecían de toda posibilidad para competir en un mundo industrial, además eran incapaces de rebasar las fronteras nacionales y lograr mercados en otros países. Los cambios frecuentes de gobierno a principios de siglo y las constantes luchas internas acentuaban la desconfianza de los empresarios de invertir o sujetarse a una ley o decreto expedida por el gobierno en turno, ésta desconfianza se daba por dos motivos principalmente, uno, por la inestabilidad del mismo gobierno y dos, porque los empresarios dudaban de la capacidad

del Estado para garantizarles sus inversiones, además de la mala administración, falta de definición política y de continuidad en el sistema, ya que un nuevo gobernante rechazaba lo iniciado por el anterior mandatario y comenzaba sus planes. Cualquier nueva Ley hacía temer a los empresarios por su estabilidad económica; A pesar de ello, la implantación del Seguro Social debía interesar a los patrones puesto que contribuía a la tranquilidad del obrero y el aumento de su capacidad de rendimiento al evitar posibilidades de conflictos y propiciar un mejor entendimiento entre los factores de la producción.

En el año de 1932 el Congreso de la Federación concedió facultades al poder ejecutivo para que expidiera la Ley del Seguro Social obligatorio, pero el cambio de Presidente de la República en una forma repentina impidió que se llevara a cabo dicho decreto.

El 27 de Diciembre de 1938, con un sistema político más estable, el Presidente de la República General Lázaro Cárdenas, envió a la Cámara de Diputados un proyecto de ley de Seguros Sociales que debería cubrir los riesgos de enfermedades y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales, maternidad, vejez e invalidez.

La futura Ley prevenía la creación de un organismo descentralizado que se denominaría "Instituto Nacional de Seguros Sociales", en el cual habría representantes tanto de los obreros

como de los patronos, así como del Poder Ejecutivo Federal, el cual también aportaría cuotas para el sostenimiento del Instituto. Esta Ley otorgaría diferentes tipos de prestaciones como: individuales y colectivas; consistentes en indemnizaciones, subsidios o pensiones en dinero; asistencia médica y farmacéutica; hospitalización, aparatos y accesorios terapéuticos y ortopédicos, etc.

El problema no fue el cambio de sistema, sino que el error consistió en la falta de una base actuarial al momento de formularse este proyecto, elemento indispensable para la mejor administración de dicho Instituto. Al darse cuenta de tal error solamente se limitaron a indicar en la exposición de motivos, que los datos estadísticos en donde debería descansar el funcionamiento del Seguro Social sólo pueden, por su naturaleza, obtenerse en la práctica.

Finalmente en 1942 se envió al Congreso de la Unión el proyecto de Ley, publicado en el Diario Oficial el 19 de enero de 1943, el cual estuvo vigente, hasta el 10. de Abril de 1973.

"... La Ley de 1942 nació cuando ya apuntaba la muerte de la previsión social. Fue sin embargo una hija digna de su tiempo, lo más alto que pudo conseguirse en aquellos años de un incipiente desarrollo económico; sería por lo tanto injusto juzgarla a la luz de los criterios y circunstancias actuales.

No tendría objeto un análisis minucioso de la Ley, pero puede resultar interesante para la historia del derecho señalar en forma breve sus principios básicos.

La naturaleza del Seguro Social: El año en que se expidió la Ley predominaba en la doctrina del Estado, en el derecho público general, en el derecho constitucional y en el administrativo, la teoría de los servicios públicos,... la cuál se define, como toda actividad que debe estar asegurada y controlada por los gobernantes, por ser indispensable para la efectividad y el desarrollo de la interdependencia social, y cuya naturaleza es tal que no puede cumplirse integralmente sino mediante el poder de los gobernantes".<sup>(2)</sup>

La teoría de los servicios públicos se hizo presente en la Ley del Seguro Social en su primer artículo en donde manifiesta: "El Seguro Social constituye un servicio público nacional que se establece con carácter de obligatorio...".<sup>(3)</sup>

Para todo el mundo es evidente, la obligación que tiene el Estado de vigilar la salubridad e higiene del país. Esa misma obligación existe para proteger la salud y la vida de los individuos que no cuentan con recursos, ni tienen la preparación suficiente para prevenir las adversidades del futuro, Esta

---

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. ob cit. pags. 70 y 71.

<sup>3</sup> LEY DEL SEGURO SOCIAL, comentada. U.N.A.M. México, 1946, pag. 3.

vigilancia y protección la proporciona el Estado a través del Seguro Social tomando en cuenta el número de derechohabientes inscritos en éste régimen.

A finales del siglo XIX los Seguros Privados y la Asistencia Pública evolucionaron hacia la Seguridad Social la cual ha influido en las estructuras políticas y sociales de casi todos los países, imponiéndose como regímenes de primer orden para disminuir los índices de morbilidad y de mortalidad de la población, aumentando la expectativa de vida.

La Seguridad Social también se ha orientado a resolver problemas vitales de los pueblos, tales como la habitación, la educación, el vestido y el crédito en las economías nacionales.

La promoción alcanzada en la Seguridad Social es admirable, se ha extendido de una manera sorprendente en la mayoría de los países, tan sólo en 1950, sesenta Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo tenían regímenes de seguridad Social. en la actualidad podemos estar seguros que por lo menos todos los gobiernos del continente americano otorgan éste régimen de bienestar social a sus respectivos pueblos.

La justificación de la Institución: En uno de los párrafos de la Exposición de Motivos se puso de relieve que el ahorro individual no puede resolver el problema de la seguridad en el futuro de los trabajadores; es bien cierto, un obrero muy

difícilmente puede ganar lo suficiente como practicar el ahorro y tener dinero disponible en el momento de ocurrir algún percance en el trabajo y/o en la familia, además una gran parte de la población no sabe administrarse, gasta más de lo que percibe. Por eso el Estado creó una Institución que protegiera en la mejor medida posible a los asalariados, tomando en cuenta el número de riesgos de enfermedades y maternidad, de trabajo, de invalidez, vejez, cesantía, retiro y guarderías en bases actuariales para dar un mejor bienestar a los agremiados a dicha institución.

La limitación del Seguro Social: Los creadores de la ley vivieron los tiempos de la previsión social, por lo cual quedaron los seguros limitados a los trabajadores asalariados de empresas privadas o estatales, a los miembros de sociedades cooperativas de producción.

El financiamiento salarial del Seguro Social: Fácilmente se nota que los autores de la Ley se dieron cuenta de que, dada la época, la única base firme para financiar el sistema era el salario, de donde se infiere que la Ley, manteniéndose en la idea de la previsión social, recogió el sistema de las cotizaciones bipartitas, a cargo de los empresarios y trabajadores, a cuyas aportaciones deberían agregarse las que efectuara el Estado.

"La lectura de la Exposición de Motivos revela que el sistema del financiamiento salarial conlleva una contradicción

que no podrá salvarse sino con la adopción de un método nuevo; el régimen del Seguro Social representa un complemento del salario en la medida de otorgar prestaciones que el obrero tendría que obtener de su único ingreso, el cuál constituye un excelente vehículo para estabilizar el tipo de vida de la capa económicamente de la población. El sistema de la cotización bipartita significa que el Seguro Social es financiado, por lo menos parcialmente, con el salario de los trabajadores, pero ésta aportación, y he aquí la contradicción, no es complemento del salario, sino lisa y llanamente parte de él".<sup>(34)</sup>

Siguiendo con la postura de Mario de la Cueva, para efectos prácticos no tiene importancia llegar al fondo del tema para saber si el Seguro Social es complemento o parte de el salario. Lo más importante es que el trabajador desde el momento de haber sido dado de alta en el Seguro, goce de todos los beneficios otorgados por la Ley, ejemplo. Si un trabajador a los 2 ó 3 días de haberse dado de alta sufre un accidente o enfermedad el Seguro le expedirá una incapacidad por el tiempo que considere necesario con goce de sueldo, según sea el caso, en esta hipótesis el Seguro Social es complemento del salario, porque con la primera aportación no hubiera cubierto las prestaciones en especie otorgadas por el Seguro como: asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicio de hospitalización, aparatos de prótesis, ortopedia y rehabilitación, tal y como lo dispone el artículo 63

---

<sup>34</sup> DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. ob cit. pag. 72.

de la Ley mencionada.

En otro supuesto, el trabajador con una antigüedad de 4 años o más, el cuál solamente haya acudido al Seguro en contadísimas ocasiones por enfermedad y no por accidente. Como observamos no se puede manifestar tajantemente que el Seguro Social es parte o complemento de el salario, porque tendríamos que encuadrarnos en el caso concreto, lo cuál para efectos prácticos no tiene importancia, lo más importante es el aseguramiento del trabajador y todos aquellos a los que la Ley del Seguro Social en el artículo 92 menciona como son: La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con la que halla hecho vida marital; los hijos menores de dieciseis años; los hijos del asegurado hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del Sistema Educativo Nacional; el padre y la madre del asegurado que vivan en la casa de éste.

Efectivamente el salario es la única fuente con que cuentan los trabajadores, para la obtención de recursos indispensables, pero recordemos que en el desempeño de sus labores el obrero se encuentra constantemente amenazado por multitud de riesgos y cuando tales amenazas se realizan, causando accidentes o enfermedades, fatalmente acarrear la destrucción de la base económica de la familia. Lo mismo ocurre con otros riesgos no considerados como profesionales, tales como las enfermedades generales, la invalidez, la vejez o la muerte prematura, que si bien a todo ser humano amenazan, es entre los obreros donde mayores problemas

causan cuando se presentan, porque al darse el riesgo paraliza por completo las posibilidades de seguir adelante.

La Ley del Seguro Social es la que regula la forma para proteger la economía familiar, la cuál es blanco de múltiples disminuciones en la vida del trabajador, es el Seguro Social el que protege al jornal, aminora las penalidades y vergüenzas en los casos de incapacidad, vejez u orfandad, auxilia a la obrera y a la esposa en la maternidad. Lo importante del Seguro Social es que no considera el riesgo de cada persona que se asegura, sino que atiende a las condiciones económicas del sector de la colectividad que trata de asegurar, éste sector es el formado por las personas que trabajan mediante la percepción de un salario o sueldo, ergo no es susceptible de aplicarse de un modo general e inderterminado a todos los individuos de la sociedad.

Las primeras dificultades que se presentaron en la Ley de 1942, fue con el cobro de las cotizaciones, pero en un decreto de fecha 4 de noviembre de 1944 se estableció que los créditos quedaban asimilados a los fiscales, por lo que se cobrarían por las autoridades hacendarias de conformidad con el procedimiento económico coactivo.

Una segunda transformación se dió con las reformas periódicas que aumentaron el monto de las cotizaciones y pensiones, consecuencia del crecimiento de los salarios mínimos y de los pactados en los contratos colectivos de trabajo. También tuvieron

gran significación las modificaciones de fondo que se adoptaron más tarde, por ejemplo, un decreto legislativo de 1959 inaugurando la extensión de los beneficios; en 1970 en la Exposición de Motivos se dice: "Es evidente que a partir de las reformas introducidas en 1959 al artículo 8, los ejidatarios y pequeños propietarios agrícolas, los trabajadores independientes urbanos, artesanos, pequeños comerciantes, profesionistas libres y aquellos que les fueren similares, quedaron incluidos dentro del régimen obligatorio. Por lo tanto es conveniente en estricta técnica jurídica que aparezcan enumerados dentro del artículo Cuarto...".

Actualmente el régimen obligatorio del Seguro Social se encuentra regulado por los artículos 12 y 13 de la multicitada Ley.

"Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que se encuentren vinculadas a otras por una relación de trabajo...

II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción y administraciones obreras o mixtas; y

III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la Ley del Crédito Agrícola.

Artículo 13. Igualmente son sujetos de aseguramiento del régimen

obligatorio. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados; Los ejitarios, comuneros y pequeños propietarios cualquiera que sea su actividad y los patronos personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no estén ya asegurados en los términos de esta Ley".<sup>35)</sup>

Por lo que corresponde a nuestro tema, la Sección Tercera de la mencionada Ley en el artículo 137 manifiesta: "La vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

I. Pensión;

II. Asistencia médica;

III. Asignaciones familiares y Ayuda asistencial, de conformidad con lo establecido con la Sección Séptima de este Capítulo."

La Ley del Seguro Social constituyó la base en materia de seguridad social en América Latina, aunque no fue todo lo que se hubiese deseado en aquel momento, no debemos olvidar que todas las leyes han sufrido transformaciones en el texto original, por la sencilla razón de que el derecho es una ciencia dinámica, lo mismo sucede con la Ley del Seguro Social la cual ha cambiado y se seguirá transformando según las necesidades de la Seguridad

---

<sup>35</sup> Ley del Seguro Social, Ed. Sist. México. 1997. pag. 2.

Social. El hecho de que se hayan incluido a las personas ya mencionadas en el régimen obligatorio del Seguro Social, es una muestra palpable de ésta institución ha obtenido un gran logro en el mejoramiento de sus servicios, primero para las personas ya descritas en los artículos 12 y 13 de la Ley mencionada y segundo porque el Seguro Social no protege única y exclusivamente al trabajador, sino que por el simple hecho de estar inscrito en éste régimen, automáticamente están asegurados los miembros de su familia.

## **2. Antecedentes en España.**

Los Planes Nacionales de Pensiones y Supervivencia constituyen uno de los problemas de más actualidad en los principales países del mundo. No se puede decir que es un asunto en el cual se ha llegado a conclusiones y soluciones uniformes en todas partes, como sucede en otros campos de la técnica y de las ciencias, porque existe una confusión notable en la materia, por lo cual son objetos de controversia en muchos países las bases y los principios fundamentales de los Planes de Pensiones que deben establecerse.

En España, hace treinta años los únicos Planes de Pensiones que interesaban, con carácter general eran los que afectaban a los funcionarios públicos civiles y militares y el incipiente retiro obrero, lo que igualmente ocurría en otros países, las

cosas han cambiado con la extensión de los seguros sociales y con la denominada Seguridad Social.

"Entre las distintas partes de que puede componerse cualquier Plan Nacional de Seguridad Social, lo mismo en España que en otros países, la relativa a un acertado establecimiento, dentro del Plan de los Subsidios y Pensiones de todas clases, con que deben quedar protegidas, la vejez, la viudez y la orfandad, para la totalidad de la población del país, que necesite o eventualmente pueda necesitar dicha protección, sobre la base de una actuación estatal o paraestatal de carácter colectivo.

Tal protección debe establecerse, en principio con carácter general, a causa de resultar insuficientes las posibilidades efectivas de tener cubiertas las contingencias mencionadas. Esta sería la importancia y justificación de los Planes Nacionales de Pensiones de Vejez y Supervivencia".<sup>(36)</sup>

Por lo que respecta al salario, todo salario debiera ser suficiente para cubrir las necesidades normales, entre ellas están la de poder hacer frente, en su día, a la propia vejez y la de proveer, para los hijos pequeños y para la viuda en caso de fallecimiento, mediante la contratación de seguros individuales privados, sin que esto quiera decir que no se pueda, y no convenga, efectuar la cobertura parcial de tales contingencias

---

<sup>36</sup> HUERTA PEÑA, Jacdo. Las Pensiones de Vejez y Supervivencia, Ed. Oficinas Reunidas, España. 1960, pag. 24.

bajo uno o más planes de carácter colectivo.

En principio, una Ley de Seguridad Social, en materia de pensiones, debe garantizar a toda la población de un país un mínimo indispensable para evitar la indigencia; mínimo que en diversos países (Estados Unidos, Inglaterra, Suiza etc.) es garantizado a todos o casi la totalidad de los ciudadanos debiendo quedar cubierto con un reducido porcentaje de la renta nacional, por la que a las distintas clases de pensiones se refiere.

La cuestión básica de la Seguridad Social, dentro de cada país si consideramos que su principal atención consiste en garantizar un mínimo de seguridad económica y de protección efectiva contra todas aquellas contingencias que sin la existencia de un Plan Nacional de Seguridad Social podrían originar un estado de desamparo o de necesidad, en una parte mas o menos extensa de su población, representa un problema de la máxima envergadura; y su solución, en mayor o menor grado, en todos aquellos países en que resulte realmente factible.

La prima en un seguro individual debe satisfacer a quien ya hubiese alcanzado la edad nacional de jubilación o retiro, ésta tendría que ser el valor de la anualidad vitalicia correspondiente, según su edad a la pensión; o lo que es igual, deberían entregar un capital actuarialmente equivalente a la misma para adquirir derecho a la pensión.

Las fechas cruciales del régimen moderno de Seguridad Social en España son la de la Ley del 30 de enero de 1900 en que se configura como social el riesgo de accidente de trabajo sobre el principio de responsabilidad empresarial.

Paulatinamente, y como seguros sociales independientes, se van estableciendo el de vejez (1919), posteriormente completado con un sistema de prestaciones de supervivencia para los familiares próximos dependientes del asegurado (1955); el de accidentes de trabajo, imponiendo como obligatorio el aseguramiento de la responsabilidad empresarial (1932); el de cargos familiares, en el que procedió el régimen general llamado subsidio familiar (1938) a un régimen adicional denominado plus familiar, con las empresas elegidas en unidades de aseguramiento y con un tipo de prestaciones próximas en su naturaleza a los salarios (1946); el de enfermedad común - y accidente no laboral en su doble vertiente de prestaciones sanitarias y prestaciones económicas sustitutivas del salario (1942); el de enfermedad profesional, ya anticipado por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, que había asimilado aquella al accidente de trabajo; el de invalidez, al tiempo que se reorganizaba el de vejez (1947); y el paro forzoso (1961), también con algún precedente.

El sistema de protección y la extensión de la cobertura para cada uno de estos riesgos pasó por múltiples vicisitudes, por lo regular reforzando la primera y ampliando la segunda. Es importante destacar que, a partir de 1946, empieza a desarrollarse el aseguramiento social también obligatorio, pero de naturaleza

profesional o por ramas de la producción representado por las mutualidades laborales, a través de los cuales se estructuró un sistema complementario de protección señalada por los riesgos de vejez y supervivencia; que a partir de 1948, empiezan a fructificar los inventos sobre coordinación y unificación de los seguros sociales generales, sobre todo en cuanto a los sistemas de cotización y recaudación. Por supuesto, el régimen de protección alcanza rango constitucional primero en el fuero de trabajo y después en el de los españoles.

Actualmente la Ley que rige la Jubilación fue desarrollada por la orden de 18 de enero de 1967 en sus artículos 149 al 156 de la Ley de la Seguridad Social.

Este importante sector de la Seguridad Social fue reglamentada en la normativa anterior por dos instituciones distintas. De una parte, por el denominado seguro de vejez y de otra en el campo del mutualismo laboral, por la llamada pensión de jubilación. Ambas tienen como punto de partida la idea de la senectud fisiológica que surge en el asegurado por el sólo paso de los años, presumiéndose que a determinada edad ( 60 años), el anciano ve disminuidas sus facultades y la idea de que el hombre tiene derecho a un descanso remunerado, luego de vivir una vida dedicada al trabajo.

Como concepto podemos decir que es una prestación de carácter económico, única para cada pensionista, consistente en una pensión vitalicia a la que tiene derecho el trabajador

afiliado.

Todos los sistemas jurídicos que regulan la jubilación, en especial el español, contienen elementos importantes para la aplicación directa e inmediata de una jubilación como son: condiciones, cuantía, reconocimiento del derecho e incompatibilidad.

Condiciones para tener derecho a esta prestación.

"BENEFICIARIOS.- Tienen derecho a la pensión por vejez, los trabajadores afiliados a la Seguridad Social que se hallen en servicio activo y que cesen en el trabajo por retiro voluntario.

Se entiende por situación asimilada al alta, es decir que no se encuentren en servicio activo:

- La labor forzosa del trabajador, motivada por su designación para ocupar un cargo público;

- El traslado del trabajador por su empresa a centros de trabajo ubicados fuera del territorio nacional;

- El desempleo involuntario total y subsidiado;

- El paro involuntario que subsista después de haberse agotado las prestaciones por desempleo, cuando el trabajador

tuviere cumplidos 55 años".<sup>37</sup>

Como apreciamos en el Seguro Social español no existe más beneficiarios que el propio trabajador; en México afortunadamente no sucede lo mismo porque la Ley del Seguro Social en el artículo 92 indica:

"Quedan amparados por este ramo del seguro social. El asegurado, la esposa o la mujer con la que halla tenido vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, los hijos menores de dieciseis años del asegurado, los hijos del asegurado hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del Sistema Educativo Nacional, los hijos mayores de dieciseis años de los pensionados por invalidez o por cesantía en edad avanzada, y el padre y la madre del asegurado que viven en el hogar de éste".

"CONDICIONES.- La reunión de las siguientes condiciones da derecho a la pensión de vejez:

- Haber cumplido 65 años de edad;
  
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de diez años de los cuales, al menos 700 días, deberán estar comprendidos dentro de los siete años inmediatamente anteriores al aumento de causar su derecho;

---

<sup>37</sup> ARENAS EGOA, Luis y otros. Tratado Práctico de Seguridad Social. T. I. Ed. Urcel. España. 1971. pag. 182.

- Producción del hecho causante, que puede ser el día del cese en el trabajo por cuenta del patrón, por excedencia forzosa, por traslado o el día en que se formule la petición."<sup>(8)</sup>

En España se habla de un mínimo de 10 años cotizados al seguro para obtener tal derecho, en México con fundamento en el artículo 138 de la Ley del Seguro Social se necesita un mínimo de 500 cotizaciones semanales para adquirir dicha pensión, si hacemos el cómputo del tiempo viene siendo semejante. Ejemplo, si un año contiene 52 semanas, los diez años del seguro español serán 520 semanas del seguro social mexicano. Es decir, para que una trabajador español obtenga el derecho a la jubilación deberá cubrir previamente un mínimo de diez años cotizados al seguro, mientras que en México si hablamos en años deberá ser un mínimo de 9 años 6 meses, medio año menos que el seguro español.

"CUANTIA- La cuantía se obtiene a través de la conjunción de los tres conceptos básicos; base, porcentaje nacional y porcentaje profesional.

La Base constituye el cociente que resulta de dividir por veintiocho la suma de las bases de cotización del trabajador durante un periodo ininterrumpido de 24 meses naturales.

Cabe destacar, la mejora de quienes tengan bases de cotización que coincidan con el salario mínimo para los mayores de 18

---

<sup>38</sup> IDEM.

años. Estos trabajadores se encontrarían, a la hora de su jubilación, con una pensión muy pequeña, por ser bajas las bases sobre las que se cotizó durante toda su vida. Para ello se prevé un incremento de un 50% de la diferencia que exista entre la base de que se trate y la inmediata superior de la tarifa".<sup>39</sup>

En nuestro país la Ley del Seguro Social en el artículo 32 manifiesta que "... el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios...".

Por otra parte, el porcentaje nacional es igual para todos los trabajadores, según los años cotizados, este porcentaje nacional se aplica sobre la base reguladora. Lo mismo sucede con el porcentaje profesional, porque al haberse establecido la equiparación para todas las mutualidades laborales el mismo porcentaje correspondiente al nivel nacional, basta con que se aplique a la base el duplo del porcentaje nacional.

RECONOCIMIENTO DEL DERECHO. El reconocimiento del derecho a la pensión de vejez se lleva a cabo en la mutualidad laboral en que se encuentre en servicio el trabajador en el momento de darse las condiciones para la pensión jubilatoria. La tramitación corre por entero a cargo de la mutualidad.

---

<sup>39</sup> IBIDEM. pag. 184.

El derecho al reconocimiento de la pensión no prescribe, si bien se puede decir que surte efecto a partir de la fecha de solicitud y sólo se puede demandar una retroactividad de tres meses.

INCOMPATIBILIDAD. Significa, diferencia esencial que hace que no puedan asociarse dos cosas, ejemplo, las enfermedades que no pueden coexistir en el mismo sujeto son incompatibles. en el plano jurídico son incompatibles las funciones o beneficios que no pueden ser alcanzadas por una misma persona. Por tal motivo el Seguro Social español manifiesta: "El disfrute de ésta pensión es incompatible con todo trabajo del pensionista, por su cuenta o para otra persona, que dé lugar a su inclusión en el Régimen General de Seguridad Social".<sup>(40)</sup>

Esto no quiere decir que al trabajador una vez recibida la pensión de vejez, se le esté prohibiendo estrictamente realizar diversos trabajos, puede hacerlos pero antes de desempeñar alguna labor debe comunicarlo a su Mutuality Laboral, lo que produce los siguientes efectos:

- Queda en suspenso el derecho a la pensión de vejez y a la asistencia sanitaria.

- El empresario que lo coloque tendrá obligación de darlo de alta y a ingresar la totalidad de las cuotas, tanto de la empresa

---

<sup>40</sup> *IBIDEM.* pág. 188.

como del trabajador.

El que efectue trabajos sin comunicación a la mutualidad incurrirá en responsabilidad y será objeto de sanción, debiendo reingresar las pensiones percibidas.

La sanción anterior se considera subjetiva, egoísta e ilógica, porque si un trabajador al recibir la pensión jubilatoria, quedara satisfecho de todas sus necesidades sería formidable, pero desgraciadamente no sucede así, la cuantía de la pensión por lo general es baja y el trabajador se ve obligado a realizar trabajos extras que le redituen una ganancia aparte de la pensión asignada. El trabajador tiene todo el derecho de buscar un mejor porvenir aún estando pensionado, la pensión no es una dádiva, es una obligación del patrón y/o del seguro el otorgarla, por otra parte el Estado no debe restringir una pensión que el trabajador fue cotizando de su salario año tras año.

### 3. Antecedentes en Argentina.

En todas partes se habla de la Seguridad Social. referirse a ella parece ser uno de los temas obligados en los discursos y en los escritos de los representantes de todos los pueblos. Recordemos que la Seguridad Social en el mundo alcanza su mayor esplendor en la década de los años treinta y cuarenta, en aquel tiempo la mayor parte de los dirigentes políticos prometieron planes extensivos de Seguridad Social para la post-guerra y

aseguraron que no habría paz estable y duradera a menos que la simbólica paloma viniera a reposar sobre este gran principio.

Al concluir la Primera Guerra Mundial, los gobiernos se lanzaron al ensayo en vasta escala de una legislación reguladora de las condiciones de trabajo. Nació y prosperó la Organización Internacional del Trabajo, que por una rara paradoja ofrecida por el tiempo, es lo único eficientemente organizado y fecundo que sobrevive al Tratado de Versalles y su Sociedad de Naciones.

Distinta es la situación actual y entre los puntos relevantes de todos los planes, figura, ya no el programa fundamental de una legislación de trabajo, sino que por el temor permanente que existe a los riesgos por accidente o por enfermedad general o profesional, a la maternidad, a la desocupación forsoza, a la vejez y a la muerte, se procura instaurar la era de la Seguridad Social.

Aunque existan planes de seguridad, estos se encuentran dentro de las tendencias políticas y sociales más diversas, por lo tanto no podemos dejar de opinar que la Seguridad económica no es considerada como un fin en sí, sino la condición que permite construir, un nivel de bienestar material garantizado y una existencia más completa, rica y sobre todo más libre.

En efecto, la cuestión social ahora se comprende y se ha hecho conciencia en los pueblos, porque la magna respuesta al problema social es el de la Seguridad; Seguridad en el sentido

económico y social principalmente.

Por lo que se refiere a la jubilación, ha evolucionado bastante de una manera positiva, empezó a ser una gracia o caridad y terminó por ser un derecho. La jubilación no es un favor que el patrono le otorga al trabajador, sino la entrega de la contribución de los propios beneficiarios para la formación de cajas o de un Instituto de Seguridad Social.

Por otra parte, existe lo que llamamos derecho a la jubilación ésta se da en el origen y perfeccionamiento de la relación jurídica entre las partes, empleado-empendedor; cuando se encuentran reunidas las condiciones exigidas por la Ley para gozar de tal beneficio. Se trata pues, de un derecho sometido a una condición suspensiva, que se cumple cuando se presentan los requisitos legales y puede suspenderse por las causas que también menciona cada sistema, por ejemplo, causa criminal pendiente, falta de fondos, etc.

En Argentina, la doctrina de los jueces es que este derecho a la jubilación, no nace de una convención o contrato, sino de la ley misma, por cuyo motivo le son inaplicables las normas jurídicas que gobiernan las relaciones contractuales, por eso se manifiesta que la jubilación y su derivado la pensión, no nace de un contrato ni expreso ni tácito entre el Estado y su beneficiario.

Por lo demás, se trata de un derecho esencialmente personal,

de tal suerte, ha dicho la Corte que "El derecho a percibir una jubilación nace a instancia del interesado, aunque tenga el empleado los servicios requeridos, porque es esencialmente personal y renunciable; considerándose que quien no lo ejercita renuncia hasta el día que lo pone en gestión". No debemos confundir lo manifestado por la Corte Suprema de Argentina cuando habla de "renuncia", más bien debería emplear el termino de "no ejercitar su derecho" ya que si existiera cláusula expresa en donde el trabajador renunciara a su pensión, ésta cláusula se tendría por no puesta, por que el derecho a recibir una pensión jubilatoria es irrenunciable.

Queda por ver, si el contenido de este derecho tendrá las mismas características ya mencionadas; o dicho de otro modo, si el monto de la jubilación debe también permanecer invariable frente a las leyes nuevas. He aquí el punto que más debates ha suscitado en todos los sectores del país tan pronto como el Congreso se vió obligado a imponer restricciones debido a la descapitalización alarmante de casi todas las cajas.

"La más antigua de las instituciones de previsión es, en el orden nacional, la creada por Ley No. 4349 del 20 de Noviembre de 1904, denominada Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles, que comprende al personal civil del Estado... Por medio de la Ley básica No. 9653, del 21 de Junio de 1915, se creó la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Empleados Ferroviarios... La Ley No. 11.286, sobre seguro nacional fué dictada por el Congreso en el año de 1923 y tenía por objeto el estudio de un proyecto

legislativo destinado a la Institución del seguro nacional. Una comisión interparlamentaria formada por tres diputados y tres senadores, debía proponer el articulado correspondiente".<sup>(41)</sup>

Cabe mencionar, que a parte del seguro nacional creado para tal fin, otras provincias de Argentina tienen sus leyes de jubilación, lo cuál no parece equitativo ni justo que los habitantes de una provincia puedan gozar de beneficios de que carecen otras. El seguro debe estar gobernado por leyes nacionales, porque las diversas instituciones locales dificultarían la institución del seguro nacional, por lo tanto se recomienda la coordinación dentro de un sistema nacional y racional único.

"Contrariamente a lo que puede comprobarse con respecto a la ley de accidentes de trabajo No. 9688, y aún con referencia a la ley No. 11.729, donde los jueces han hecho aplicación frecuente del principio de "lo más favorable al trabajador", lo normal y corriente, en materia de jubilaciones, es dar con la interpretación estricta de sus normas. En un viejo fallo de la Cámara Federal, este tribunal había dicho que: Siendo la ley No. 11.110 una ley de amparo, debe interpretarse en la forma más favorable al empleado u obrero.

Pero la Corte Suprema no fué de esa opinión y expuso: La consideración de que la ley No. 11.110 tiene el carácter de ley de amparo no justifica interpretaciones derivadas del concepto de

---

<sup>41</sup> RAMIREZ GRONDA, Juan D. Regimen Jurídico de las Jubilaciones. Ed. Ideas. Argentina. 1943. pag. 22.

lo más favorable al beneficiario, debe ser restrictiva y ajustarse a lo literal y expreso del precepto aplicable".<sup>(42)</sup>

Con la opinión expuesta por la Corte Suprema trata de inducir a los jueces a aplicar las leyes jubilatorias con criterio restrictivo y de exacta interpretación de la ley, porque según la Corte son leyes de estímulo y de beneficio social, lo cuál debe garantizar su estabilidad económica, y mirar al estado financiero de las cajas. Este criterio lógicamente no se encuentra sustentado en bases jurídicas sino económicas.

Afortunadamente en México no encontramos este problema de interpretación restrictiva y de estricta interpretación de la Ley laboral. Uno de los Principios Generales del Derecho como el de "cuando exista duda sobre la interpretación de algún precepto legal, se interpretará en favor del trabajador". Este principio se aplica a toda la rama laboral sin excepción, no importando si el trabajador fue despedido justificada o injustificadamente, si es jubilado o no.

---

<sup>42</sup> IBIDEM. pag. 23.

### Capítulo III

#### Regulación de la jubilación en el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.

La palabra obligación etimológicamente proviene del latín obligatio-onis y dicen las Institutas, es un vínculo jurídico por el que somos constreñidos por la necesidad de pagar alguna cosa según las leyes de nuestra ciudad.

Concepto de Obligación: Es un vínculo jurídico del cual una persona debe a otra determinada prestación consistente en dar, hacer o no hacer algo.

Con fundamento en el artículo 1824 del Código Civil para el Distrito Federal. las obligaciones sólo pueden ser de tres tipos: de dar, de hacer y de no hacer.

En el Derecho Mexicano del Trabajo, tradicionalmente se ha afirmado que como consecuencia de las relaciones jurídicas bilaterales entre los patrones y los trabajadores, se genera un

conjunto de obligaciones y derechos recíprocos entre ellos, que regula de manera sistemática el derecho del trabajo; con miras a la realización de la justicia social entre los factores de la producción, por supuesto con todo y que ésta disciplina relativa a los trabajadores, a su origen, naturaleza, estructura, fines y esencia tenga un carácter clasista, también existen derechos de los patrones.

"El derecho de las obligaciones desde de Justiniano hasta nuestros días, ha sufrido relativas modificaciones y algunos han estimado que es la parte de los códigos que menos se altera con el tiempo... Estas disposiciones legales no se alteran tan fácilmente, porque éstas dotadas de una especial longevidad, gracias a su carácter general. Caso contrario es la actividad mercantil en el que se han difundido el uso de letras de cambio, la creación de sociedades anónimas, la jubilación, el régimen de seguridad social, etc. Y las condiciones de vida material han exigido la creación de nuevas normas jurídicas o las modificaciones a leyes que las regulan".<sup>(43)</sup>

Se reafirma la existencia de las obligaciones en el derecho del trabajo, porque éstas nacen en todo régimen de convivencia humana, donde los hombres tienen que ayudarse y crear lazos, que los sujeten recíprocamente para que unos den, hagan u omitan algo, en beneficio o provecho de otros. Así por ejemplo, todo contrato es un acuerdo de voluntades para crear modificar o

---

<sup>43</sup> SIDAQUI, Abeno. Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1985, pag. 50.

extinguir derechos y obligaciones. No hay que perder de vista que el contrato de trabajo regulado por el artículo 123 constitucional no es un contrato de carácter civil, sino de carácter social. "Por ello en el Congreso Constituyente se determinó con precisión que el contrato de trabajo que se consigna en su texto es un contrato de trabajo evolucionado, por lo que no tiene ninguna relación con los viejos contratos de los jornaleros del derecho civil. Las relaciones laborales entre el patrón y el trabajador se rigen en su función social por el artículo 123 constitucional, que corresponde a los trabajadores en general".<sup>(44)</sup>

Es por eso que la Ley Federal del Trabajo en el artículo tercero manifiesta que "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio...".

La obligación es correlativa del derecho, justamente porque la existencia de éste demanda la presencia de una obligación.

Antes de entrar al estudio y reconocimiento de derechos y obligaciones de patrones y trabajadores regulado en el título cuarto de la ley laboral, debemos mencionar que la obligación esencial de los patrones estriba ante todo en dar al operario el trabajo acordado, amén de cubrir su salario y aprovechar el servicio personal subordinado y eficiente de los trabajadores; los derechos de los patrones aumentan en relación directa con el incremento de las obligaciones de los trabajadores vistos en la

---

<sup>44</sup> TRUEBA-URDINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta ed. Porrúa, México, 1981, pag. 269.

ley, en los contratos colectivos o en los reglamentos interiores de trabajo, celebrados cada vez con más frecuencia.

En rigor corresponden a los trabajadores, todos los derechos laborales y constitucionales que comprende el estatuto de trabajo y cuya aplicación automática determina en su beneficio, desde el inicio de la prestación de sus servicios.

Es importante señalar que tanto patrones como trabajadores, deben tener presente no sólo las obligaciones que cada parte tiene, sino también respetar recíprocamente, el ejercicio de sus derechos.

1. Obligaciones y derechos que contempla el Contrato Colectivo de Trabajo para los trabajadores.

Si la ley consigna obligaciones a cargo de patrones no podía menos que consignar obligaciones que deben cumplir los trabajadores, es decir existe una correlatividad de derechos y obligaciones para ambas partes.

Los trabajadores están obligados a cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables. Por normas de trabajo debemos entender no únicamente las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo, como obra del poder legislativo y los reglamentos del poder ejecutivo, sino todas aquellas disposiciones incluidas en los contratos individuales y colectivos de

trabajo, en los reglamentos interiores de trabajo y, en general, las disposiciones contenidas en cualquier documento en donde se consignen obligaciones a cargo de los trabajadores, siempre y cuando éstas obligaciones no contravengan disposiciones de orden público o renuncia de derechos.

La observancia de las medidas preventivas e higiénicas es una obligación fundamental de los trabajadores. El bien jurídico que protege la fracción II del artículo 134 de la ley laboral es del más alto rango; ya que uno de los aspectos más importantes del derecho del trabajo lo constituye la necesidad de dar protección a la salud, a la integridad física y mental y a la vida de los trabajadores, por consiguiente, con la voluntad, sin la voluntad y aún en contra de la voluntad de los trabajadores, éstos deben observar las medidas necesarias para prevenir y evitar, en la medida posible, las enfermedades y accidentes en los centros de trabajos. En este orden de ideas los trabajadores quedan obligados a cumplir con las medidas que acuerden las autoridades competentes, así como las medidas indicadas por los patrones. Ahora bien, observese que la Ley se refiere a la seguridad y protección personal de los trabajadores, en forma genérica, lo que significa que la obligación que comentamos no tiende únicamente a evitar los riesgos de trabajo, sino toda enfermedad o todo accidente aunque no constituyan tal riesgo de trabajo.

Es congruente entonces, el estudio de las medidas de higiene y seguridad con la fracción XII el artículo 47 de la ley laboral,

la cuál señala como causas de despido justificado "negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades...".

Por otra parte, la nota que distingue la relación laboral es la subordinación, entendiéndola por subordinación el deber de obediencia por parte de los trabajadores y el poder de mandar por parte de los patrones. Es por ello que la fracción III del artículo 47 de la ley, consigna la obligación de los trabajadores de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo. El incumplimiento de ésta obligación constituye una falta de probidad de los trabajadores, suficiente para generar el derecho del patrón para rescindir el contrato individual de trabajo sin su responsabilidad.

Los trabajadores tienen la obligación de poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas. Este deber lo tiene para el efecto de que se suspendan, de inmediato, los efectos de la relación de trabajo de conformidad con lo dispuesto por la fracción I del artículo 42 de la Ley laboral. Esta obligación nace de la necesidad de que el trabajador se separe físicamente de la empresa mientras dure la enfermedad o el peligro de contagio a las demás personas con las que convive dentro de la negociación.

Lo anterior se trata de una medida profiláctica necesaria, de tal manera que el si el trabajador omite dar aviso sabiendo que padece la enfermedad contagiosa, incurre indudablemente en una falta de probidad que podría derivar en un despido justificado.

También existen los actos prohibitivos por parte de los trabajadores que hagan peligrar la seguridad de las personas o del establecimiento, ésta prohibición se encuentra regulada por el artículo 135 fracción I de la ley laboral, la cual tiene plena congruencia con la fracción III el artículo 47 de la ley en cita, misma que establece como causal de rescisión sin responsabilidad para el patrono. el hecho de comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

Como se ve, la transgresión por parte del trabajador a la conducta prohibida de el artículo comentado, abre la posibilidad para el patrón a despedir con causa justificada.

Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón es una conducta que también les está prohibida a los trabajadores. Sin embargo, y en términos generales, para que las faltas al trabajo generen el derecho a despedir en los términos de la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es preciso que se acumulen más de tres faltas en un periodo de treinta días; naturalmente que nos estamos refiriendo a faltas injustificadas o sin permiso del patrón.

Por otra parte, la fracción IV del artículo 135 prohíbe a los trabajadores presentarse al trabajo en estado de embriaguez; el bien jurídico que tutela esta prohibición, es la seguridad de las personas y de los bienes de la empresa, en tales circunstancias lo mismo da que el trabajador se presente en estado de embriaguez a sus labores, como el hecho de que adquiriera dicho estado durante la jornada de trabajo.

La fracción V del artículo 135 igual que la anterior, tutela la seguridad del establecimiento y de las personas que se encuentran en él. Por lo mismo, queda prohibido a los trabajadores presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; sin embargo se establece una importante salvedad en el sentido de levantar la prohibición cuando el narcótico o la droga enervante le esté siendo suministrada al trabajador por prescripción médica; en este supuesto, si el trabajador antes de iniciar su servicio hace del conocimiento del patrón tal circunstancia y le presenta la prescripción suscrita por el médico, el trabajador no incurre en responsabilidad.

Otra prohibición por parte de los trabajadores, es la de portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, ésta se vincula estrechamente con la fracción VII del artículo 47 de la ley, es decir, el principal objetivo de encuadrar éste supuesto, obedece a la salvaguarda de las personas y de las instalaciones; sin embargo, se exceptúan las armas que sean necesarias para el desempeño del trabajo, tal sería el caso de las armas portadas por los veladores y en general por las

personas encargadas de la custodia de la empresa. También están fuera de prohibición las armas punzocortantes que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

La suspensión de labores sin la autorización del patrón queda prohibida por la fracción VII del artículo 135 de la ley laboral; ya que si la obligación fundamental es la prestación del servicio por parte del trabajador y el pago del salario por parte del patrón, por lo tanto, si prestar el servicio es una obligación principal resulta lógica la prohibición de suspender las labores sin la autorización del patrón. Aunque la suspensión puede ser momentánea o prolongada; en forma individual o concertada con otros trabajadores; con perjuicio del patrimonio de la empresa o sin él. En todos estos casos la suspensión de labores implica un abandono de trabajo y por lo mismo una falta de probidad que coloca al trabajador en una situación de despido justificado. No debemos confundir las inasistencias al trabajo con el abandono o suspensión de trabajo; las primeras significan la no concurrencia del trabajador al centro de trabajo; las segundas, la asistencia al trabajo con la consecuente iniciación de actividades, mismas que son suspendidas en cualquier momento de la jornada.

Sin embargo, existe un criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según el cual se equipara al abandono de trabajo la inasistencia del trabajador a su trabajo en la fecha en que debe de reanudar sus actividades después de haber disfrutado de un período de vacaciones, pero esto siempre y cuando

el trabajador esté prestando ya sus servicios para otro patrón, lo cual indica su actitud e intención de no volver al trabajo.

En el Contrato Colectivo Ferrocarrilero vigente a partir del 10 de Enero de 1990, el cual consta de 415 cláusulas, existe un capítulo titulado obligaciones y responsabilidades, contiene 25 cláusulas en donde la empresa y los que ahí laboran se obligan a cumplir el reglamento interior del trabajo de cada departamento, taller, oficina, etc., formulado sin contravenir las estipulaciones del contrato mencionado y de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores por su parte tendrán premios por su antigüedad e incentivos por su asistencia y puntualidad; capacitación continua para el trabajo y capacitación para el ascenso y productividad.

"El título Cuarto incluye también otros derechos y obligaciones importantes como son las relativas a las habitaciones para los trabajadores, a la preferencia, ascenso y a las invenciones de los trabajadores.

Fuera del multicitado título Cuarto encontramos consignados en forma dispersa multitud de derechos y obligaciones más: reparto de utilidades, pago de tiempo extra, prima dominical, vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad y otros muchos".<sup>(45)</sup>

---

<sup>45</sup> RAMIREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores. Ed. Pac. México. 1985. pag. 155.

Independientemente de que los trabajadores tengan una infinidad de derechos, la empresa está facultada para hacer descuentos en los sueldos de los trabajadores, por el monto de sus responsabilidades económicas derivada de actos u omisiones dolosas de los trabajadores.

De igual manera la empresa se encuentra obligada a resolver por conducto de los jefes respectivos, todos los casos y conflictos con los trabajadores que se susciten dentro de su jurisdicción, con estricto apego a las estipulaciones del Contrato Colectivo mencionado.

La cláusula 259 del contrato en estudio manifiesta: "Los trabajadores deben ser tratados por sus superiores con la debida cortesía y mesura. Por su parte los trabajadores están obligados a tratar a sus superiores de igual forma". Esta cláusula está directamente ligada con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto al deber de obediencia y respeto mutuo entre trabajadores y patrones.

Otra obligación de la empresa por conducto del personal de confianza, es que ésta está obligada a proporcionar a los trabajadores, cuando lo soliciten, las informaciones necesarias para el mejor desempeño del trabajo que tienen encomendado. Cuando el trabajador no sea atendido por el jefe, aquel procederá con su mejor criterio. La falta de explicaciones por parte de los jefes no será en perjuicio del trabajador, pero sí del jefe que no las diere, si sufre trastornos el servicio.

Por otra parte, la cláusula 263 del Contrato Colectivo en estudio obliga a la empresa a proporcionar a los trabajadores, en condiciones de servicio, los muebles útiles, instrumentos, herramientas y materiales que necesiten para el desempeño del trabajo. Sin embargo, existe un tipo de herramienta denominada blanca y para el efecto, la empresa hará los pedidos correspondientes a casas extranjeras o del país, proporcionando la herramienta y demás utensilios a precio de costo a sus trabajadores.

La razón por la cual en el derecho del trabajo existan obligaciones, se encuentra en que la relación laboral y todos los aspectos que la misma trae consigo no pueden dejarse a la libre voluntad de las partes componentes de dicha relación, por la notable desproporción de fuerzas de uno y otro sujetos, ésta es la razón por la que el legislador interviene para nivelar dichas fuerzas mediante disposiciones legales a las cuáles deben sujetarse el patrón y el trabajador. Y cuando se hable de un conjunto de trabajadores, el sindicato que los representa debe de intervenir en favor de sus agremiados, creando y revisando periódicamente el contrato colectivo que rige a los mismos.

## **2. Obligaciones y derechos de la empresa que contempla el Contrato Colectivo Ferrocarrilero.**

El ser humano, por el hecho de serlo, merece todo el respeto de sus congéneres; el ser humano es poseedor de una dignidad que

no está condicionada a sus atributos físicos y sociales.

En México no existen los títulos nobiliarios, pues están expresamente prohibidos en el artículo 12 de la Constitución General; así pues los únicos títulos que debemos reconocer son los de la honradez y el saber. El trabajador, por muy modesta que sea su condición física, social y económica, es digno de respeto y consideración. El incumplimiento de ésta obligación abre la posibilidad de que el trabajador se separe del servicio por causa imputable al patrón, de conformidad con lo dispuesto por la fracción II del artículo 51 de la Ley Laboral, o sea, por "Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos".

Sin embargo, hay que tener muy en cuenta el criterio de la Corte:

MALOS TRATAMIENTOS DEL PATRÓN, INEXISTENCIA DE LOS, COMO CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.- La causal de rescisión de la relación laboral prevista por la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en malos tratamientos del patrón para el trabajador, sólo ocurre, cuando los mismos consisten en una sucesión de actos, que por su naturaleza impliquen una desoatención u ofensa a la dignidad del segundo: luego, si el patrón llama la atención o regaña en forma enérgica al trabajador, destacando al hacerlo, su carácter de patrón o su autoridad como tal, dicha circunstancia no constituye por sí sola la causa de rescisión de que se trata".

Amparo directo 648/77.- Gloria Cardona Muñoz, apoderada de Firestone del centro S.A.- 9 de marzo e 1978.-

Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonso Nuñez Salas.- Secretario: José Refugio Estrada Araujo.

Informe 1978. Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, Num. 16. pag.398.

En concepto de la Corte, no debe confundirse el regaño, producto de la autoridad patronal, con los malos tratos y la debida consideración a que nos hemos referido.

Por otra parte, siempre que el trabajador lo solicite, el patrón deberá expedir una constancia quincenalmente, del número de días trabajados y del salario percibido; debemos destacar que la obligación será condicionada siempre y cuando lo solicite el trabajador.

La obligación del patrón de pagar el salario, se da de acuerdo con el artículo 20, cuando existe una relación de trabajo. Esta regla general, tiene sus excepciones en cuanto a la prestación del servicio. No existe obligación de pagar salario cuando el servicio no se preste, de conformidad con los artículos 42 y 427 de la ley laboral. En cambio, debe pagarse aunque no haya prestación de servicios, en caso de riesgos de trabajo (artículo 491), maternidad (artículo 170, fracciones II, III y V de la ley laboral) y en caso de despido injustificado debidamente probado ante la junta respectiva.

Es necesario aclarar, que en la hipótesis de riesgo de trabajo, el IMSS sustituye ésta obligación patronal, de acuerdo con el artículo 60 de la ley el Seguro Social que dice: "El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señale esta ley...".

Desde otro punto de vista, el salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna; sin embargo la ley autoriza algunos descuentos, pero tratandose de salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- Pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V;

- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder el diez por ciento del salario;

- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores;

- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios.

Hablando ahora de la obligación de pagar las indemnizaciones a los trabajadores, es necesario primero conocer el significado de indemnización.

Indemnizar es resarcir los daños y/o perjuicios causados a una persona por el incumplimiento de una obligación. Si tomamos en cuenta que daño es la lesión sufrida en el patrimonio y perjuicio, es la ganancia lícita que dejó de percibirse, tendremos entonces, que indemnizar a un trabajador es pagarle el importe de la lesión que se le haya causado en su patrimonio, o bien, el importe de lo que haya dejado de ganar por culpa del patrón.

Para evitar los inconvenientes citados, el Constituyente y el legislador plasmaron en la Constitución General y en la Ley Federal del Trabajo, respectivamente, las indemnizaciones que deben de pagar los patrones a los trabajadores en los diversos casos de imputabilidad patronal.

Las indemnizaciones previstas en la ley son:

- La relativa a la incapacidad permanente total, consistente en el pago de 1095 días, si ésta es producida por un riesgo de trabajo, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 495 de la Ley laboral.

- La relativa al despido injustificado, de conformidad con el artículo 48 de la ley laboral, en donde el trabajador despedido puede optar por la reinstalación o por la indemnización consistente en tres meses de salario más los salarios vencidos o caídos. Si el trabajador opta por la reinstalación de acuerdo con el mismo artículo 48 de la ley mencionada, tendrá derecho únicamente al pago de salarios caídos, pero con los incrementos habidos durante el tiempo que no prestó sus servicios por causa imputable al patrón. en tal sentido se pronuncia la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

**\*SALARIOSCAIDOS, MONTOS DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.-**

Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la ley o de la contratación colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de una fuente diversa a aquéllas, éstos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por causa imputable al patrón; pero en el caso de que la

acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación, y la primera se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamados deben cuantificarse a la base del salario percibido a la fecha de la reacción injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de relación laboral, la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido”.

Amparo directo 5783/81.- J. Guadalupe Olvera y otros.- 15 de febrero de 1982.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja

García.- Secretaria Catalina Pérez Bárcenas.

Informe 1982. Cuarta Sala. Núm. 21. pag 20.

Sobre éste particular puede haber una variante que consiste en la negativa del patrón a reinstalar. Esta negativa no puede ser absoluta, pues el patrón puede hacerla valer solamente en los casos en que la ley lo autoriza, y que de acuerdo con el artículo 49 de la ley son:

- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

- Si comprueba ante la Junta que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, ésta en contacto directo y permanente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

- En los casos de trabajadores de confianza;

- En el servicio doméstico; y

- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

En el supuesto de negativa de reinstalar, la indemnización deberá ser pagada en términos del artículo 50 de la ley laboral.

En el análisis de los artículos 132 y 133 de la ley laboral

relativo a las obligaciones de los patrones y a lo que tienen prohibido, se denota la existencia de obligaciones individuales y colectivas, así como obligaciones de orden social; efectos individuales, el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores". Los artículos 12,13 y 14 del ordenamiento invocado precisan la responsabilidad de los patrones cuando utilizan intermediarios frente a sus trabajadores; el artículo 41 de la ley laboral manifiesta: "La substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses..."

Los efectos del orden colectivo son: Los sindicales, uno de los efectos más importantes en esta materia, es la prohibición a los patrones de intervenir en el régimen interno del sindicatos de los trabajadores, también de negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo, con fundamento en el artículo 133 fracción V del ordenamiento señalado.

Los patrones tienen la obligación de preferir a los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa, para que permanezcan a su servicio en caso de reajuste o reducción de trabajo. Desgraciadamente en la práctica se dá lo contrario, la empresa

con deseos de reducir la plantilla de trabajadores por cualquier razón; normalmente despide y liquida a los empleados con mayor antigüedad, el motivo principal es obvio, el trabajador con mayor tiempo de servicios está cerca de una jubilación o prima de antigüedad cuantiosa.

Los artículos 387 y 406 y siguientes del ordenamiento legal invocado indican como obligaciones del patrón, celebrar el contrato colectivo de trabajo con el sindicato a que pertenecen sus trabajadores.

Efectos de orden social, en ésta materia el legislador también hace derivar del contrato de trabajo efectos importantes: Algunos tienen por objeto proteger al trabajador mexicano ya que goza de preferencia para ocupar el 90% de los puestos de la empresa; los médicos de la empresa serán de nacionalidad mexicana; el artículo 132 fracción XII de la Ley laboral dispone como obligación de los patrones establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 constitucional" de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública, además de colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, con el propósito de lograr la alfabetización de los trabajadores. Debemos recordar que el patrón debe instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e

instructivos que expidan las autoridades competentes, el fundamento a ésta disposición se encuentra en el artículo 132 fracción XVI de la Ley Laboral.

El patrón está obligado a conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios electorales y censales a que se refiere el artículo 5° constitucional, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.

En la fracción XXVII del artículo 123 constitucional también debe verse un efecto social y humanitario, ejemplo; las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

El espíritu de la Constitución y lógicamente de la Ley reglamentaria en materia de trabajo, ha sido la protección de los trabajadores y el establecimiento de la justicia social, sin que para ello dejen de existir obligaciones y derechos tanto para los trabajadores como para el patrón.

## CAPITULO IV

### Elementos que comprende la pensión de Jubilación.

Para poder calcular la pensión de jubilación es necesario conocer los elementos que integran la misma; por lo que a esto se refiere, la cláusula 384 del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero nos dá la respuesta y dice: "El salario computable para calcular el monto de la pensión jubilatoria, se integra con el salario y además con todos los alcances percibidos que aparezcan en las listas de raya, excepto gastos de viaje; la comisión por venta de boletos, aunque no se paga en lista de raya, también se tomará en cuenta para efectos jubilatorios...".

Una vez obtenido los elementos que contiene toda pensión jubilatoria, proseguimos a desglosar todos y cada uno de ellos.

#### 1. Salario.

La voz salario proviene del latín salarium, a su vez

derivado de sal, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad de sal.

Aún cuando habitualmente se utiliza la voz salario para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, se usan también otros términos como: sueldo, emolumento, derechos, honorarios, jornal, remuneración, etc.

**Sueldo.** Es la cantidad que el Estado paga a sus empleados.

**Emolumento.** Es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes.

**Derechos.** Son pagas especiales determinadas por arancel o por disposiciones legales en vigencia.

**Honorarios.** Es como el salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales académicos por sus trabajos particulares.

**Jornal.** Es la remuneración que se conviene por día.

**Remuneración.** Es todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, provenga del empresario o de otra persona.

Constitucionalmente se encuentra consagrado el principio del salario en el artículo 5° donde manifiesta "... Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...".

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 conceptúa el

salario manifestando que: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

"El salario desde el punto de vista económico, puede constituir el medio de subsistencia del trabajador, en el aspecto jurídico es la contraprestación que corresponde al empresario, por razón de la actividad puesta a su disposición por el trabajador. El empresario o patrono debe el salario pactado o establecido con el trabajador cuando éste haya cumplido con la condición impuesta por el contrato...".<sup>(46)</sup>

Los asalariados son la gran base de la humanidad, muy pocos son los que pueden vivir de su trabajo con independencia, sin someterse a éste universal régimen que integra hoy en día el salario, por lo tanto, es requisito ineludible que todo trabajo debe ser remunerado, es decir, debe existir cierta equivalencia entre ambas prestaciones, tanto de trabajo como de salario.

Sin embargo, la propia Ley contempla diversos supuestos, en los cuales aún sin trabajar hay deber de pagar el salario, ejemplo. séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencia por embarazo y maternidad, incapacidad por enfermedad o por riesgo de trabajo.

Con respecto a lo anteriormente expuesto, José Dávalos nos expone con el siguiente ejemplo: "Si el patrón se niega a que la

---

<sup>46</sup> CARIANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T. I. Onzbe, Argentina, 1968. pag 373.

vacante de la empresa fuera ocupada por un trabajador enviado por el sindicato con el que tiene celebrado el Contrato Colectivo de Trabajo con cláusula de ingreso y la Junta legalmente condena a instalar al trabajador en el puesto vacante, se desprende que el demandante tiene derecho al pago de los salarios que dejó de percibir por una causa imputable a la empresa.

La obligación de pagar el salario es independiente de la obligación de prestar el servicio".<sup>47)</sup>

Otro ejemplo, es el de aquel trabajador que es despedido injustificadamente y comprueba ante la junta su dicho, la autoridad con toda seguridad condenará al patrón el pago de indemnización constitucional consistente en 3 meses de salario y salarios caídos, los cuales son los salarios que dejó de percibir el trabajador por no haber prestado sus servicios por culpa del injustificado despido; además de todas y cada una de las prestaciones que se hayan señalado en el escrito inicial de demanda como pueden ser: salarios devengados, prima dominical, prima vacacional, horas extras, etc.,.

La cláusula 71 del multicitado Contrato Colectivo manifiesta que: "La empresa pagará a los trabajadores el salario correspondiente a los días de descanso semanal y festivos legales y contractuales señalados en la cláusula 64, cuando estén atendiendo citas con autoridades o tengan que atender asuntos en

---

<sup>47)</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. segunda ed. Porrúa. México, 1988. pag. 202.

su residencia o fuera de ella, relevados o no de su puesto, y en general, por cualquier suspensión de labores por causas no imputables a los trabajadores. Por enfermedad bajo pago, y en caso de jubilaciones el tanto por ciento con que éstas se disfruten.

Lo anterior quiere decir, que si un trabajador es pensionado con 80% de su salario, es el mismo porcentaje que recibirá por concepto de las prestaciones ya descritas en la cláusula anterior; debiendo aclarar que el tanto por ciento con el que un trabajador es jubilado se toma en cuenta según la tabla de jubilaciones y pensiones que se encuentra dentro del mismo Contrato Colectivo de Trabajo y ésta a su vez por los años de servicios que el trabajador laboró para la empresa.

- Características del salario:

Debe ser remunerador. La mayoría de los tratadistas señalan que debe ser equivalente al mínimo, cuando menos, debe ser suficiente, determinado o determinable, cubrirse periódicamente y pagarse en moneda de curso legal.

Principio de igualdad del salario. El fundamento jurídico de éste principio se encuentra en el artículo 123 fracción VII de la Constitución, el cuál manifiesta. "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad"; el artículo 86 de la Ley Laboral se refiere "A trabajo igual, desempeñado en puesto jornada y condiciones de eficacia

también debe corresponder salario igual". Al referirse a trabajo igual, este no puede ser sinónimo de puestos o empleos a los que se les dé el mismo nombre, sino que tiene que aplicarse a la actividad que los hombres desempeñen, pues bastaría que el patrono pusiera nombres distintos a los puestos para que éste principio de igualdad resultara inoperante.

El capítulo VII del título tercero de la Ley Laboral el cuál se denomina "Normas protectoras y privilegios del salario", recoge principios que elevan el nivel de vida de los trabajadores, defendiendo su salario en la mejor forma posible.

Existe un salario llamado base y éste suele fijarse por ley, decreto, resolución ministerial o por contrato colectivo, independientemente de lo que se convenga para las diferentes categorías y por antigüedad.

## 2. Aguinaldo.

"El vocablo aguinaldo parece derivar de la palabra celta quinaud, a la que se atribuye el significado de regalo de año nuevo...

El aguinaldo constituye una costumbre a la que determinadas legislaciones han dado fuerza obligatoria y consiste en entregar una vez al año una paga especial equivalente a un sueldo mensual.

La apuntada costumbre se remonta a los primeros siglos del cristianismo, por la entrega de pequeñas sumas de dinero o de regalos a sirvientes y subordinados para que conmemoraran dignamente las fiestas tradicionales que se extienden desde Nochebuena a Reyes".<sup>(48)</sup>

En algunos Contratos Colectivos y como práctica más o menos uniforme se concedió a los trabajadores una retribución adicional, llamada gratificación anual o aguinaldo. Aunque el aguinaldo se encuentra regulado dentro del capítulo del salario, se considera una remuneración anual dada al trabajador por la empresa de una manera obligatoria, aún cuando ésta haya tenido pérdidas, lo que no sucede con el reparto de utilidades, pues de haber más pasivos que activos en la empresa, por lógica no podría darse algún reparto de utilidades a los trabajadores. Esta medida nos parece aceptable si tomamos en cuenta que los patrones podrían argumentar cada fin de año que no hubo utilidades o ganancias, los trabajadores se quedarían sin aguinaldo y sin reparto de utilidades, que de hecho en empresas pequeñas casi nunca se le dá al trabajador, lo que por derecho le corresponde, una parte de las ganancias que percibió la empresa. Lo que sí es importante que el trabajador no deje de percibir es el aguinaldo sin importar si hubo o no utilidades.

El fundamento legal del aguinaldo se encuentra en el artículo 87 de la ley laboral: "Los trabajadores tendrán derecho

---

<sup>48</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. ob cit. pag. 623.

a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos." La razón de éste artículo se encuentra en la Exposición de Motivos de la ley mencionada la cual manifiesta: El pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extras y al no poder hacerlo con su salario, por que éste está destinado a cubrir las necesidades diarias de la familia, por tal motivo el artículo 87 de la ley laboral recoge ésta costumbre y señala la obligación de pagar un aguinaldo.

### 3. Fondo de Ahorro.

El fondo de ahorro es una prestación que se dá al trabajador y generalmente él decide que porcentaje de su salario puede ahorrar en la empresa. Es una prestación de tipo contractual que no lo define la doctrina, ni la propia ley laboral. Por otra parte el obrero expone su vida o su capacidad física en beneficio de la industria y en el caso de un accidente que lo lesione le trae como consecuencia, una disminución en sus percepciones. Si bien es cierto que el trabajador asegurado al sufrir un accidente o enfermedad profesional o no profesional, el Instituto Mexicano del Seguro Social lo indemniza en mayor o menor grado según sea el caso, otorgándole una pensión, la cuál es independiente del dinero que pueda recibir del fondo de ahorro de la empresa para la cuál labora. Por tal motivo es importante que la empresa considere los riesgos y las enfermedades tanto profesionales

como las que no lo son, abriendo un fondo de ahorro para beneficio de sus trabajadores, no olvidando que mientras más garantías económicas tenga un empleado, mejor será su rendimiento físico y funcional en la empresa.

Para poder entender ésta prestación, la cuál se contempla para efectos jubilatorios, nos remitiremos por lo que disponga el propio contrato y los diccionarios jurídicos, que sin dar un significado preciso trataremos de conceptualizarlo lo mejor posible: El ahorro se podría definir como la reserva de alguna parte de los gastos ordinarios, que los conserva la empresa en tanto no los necesite el propio trabajador, generalmente la empresa entrega éste fondo de ahorro cada fin de año o bien cuando el trabajador se separa del servicio activo por despido, renuncia o jubilación.

La cláusula 268 del Contrato Colectivo Ferrocarrilero vigente señala lo siguiente: "Para los trabajadores que manejen fondos, la empresa gestionará las garantías necesarias, las cuales deberán ser presentadas por los interasados en manejar los fondos referidos".

El fundamento legal del fondo de ahorro lo encontramos en el artículo 110 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo manifestandose de la siguiente manera: "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

fracción IV.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de

sociedades y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;...".

#### 4. Vacaciones.

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara; el permitir al trabajador recuperar las energías y aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación.

En el artículo 123 constitucional no fueron consignadas las vacaciones. Aparecen después a raíz de la incorporación de los trabajadores al servicio del Estado al régimen constitucional. Artículo 123 apartado B fracción III: "Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año".

Las vacaciones están reguladas, en la Ley Federal del Trabajo vigente, en dos planos distintos. De una parte el régimen general previsto en los artículos del 76 al 81; de la otra, los regímenes especiales. En estos quedan comprendidos los menores de 16 años, los trabajadores de los buques y las tripulaciones aeronáuticas.

- Vacaciones a menores de 16 años: Artículo 179 de la Ley

Federal del Trabajo: " Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos".

- Vacaciones a trabajadores de los buques: Artículo 199 de la ley laboral: "Los trabajadores tienen derecho a un periodo mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a venticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Con posterioridad se aumentará el periodo de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios".

- Vacaciones a tripulaciones aeronáuticas: Artículo 233 de la Ley Laboral: " Los tripulantes tienen derecho a un período anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este período podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario".

Como se puede apreciar, las vacaciones de los trabajadores considerados como especiales tienen plazos más amplios, en el primer caso por razones de salud y en las dos restantes por las condiciones particulares del trabajo que suponen un alejamiento muy prolongado de la vida familiar o de un desgaste orgánico y nervioso considerable.

"El otorgamiento de las vacaciones suele constituir un problema para las empresas, algunas siguen el sistema de suspensión total de actividades, otras prefieren conceder las vacaciones en forma individual y esto trae consigo una serie de

dificultades. Si se opta por la primera solución resulta lógicamente violado el principio que obliga a dar vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios (artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo). Además de acuerdo con la antigüedad cada trabajador puede tener derecho a un período diferente, la solución de descanso tendría que matizarse con períodos más largos para los trabajadores de mayor antigüedad. Por último, los trabajadores de ingreso reciente, sin derecho a vacaciones, se verían imposibilitados a seguir laborando y no podrían devengar salario.

Por el contrario, si se opta por la solución individual, la empresa mantendría la continuidad de los trabajos, pero habría de contratar permanentemente personal sustituto lo que no suele ser una buena solución".<sup>(49)</sup>

Para Néstor de Buen es complicado la forma en que las empresas deben dar solución al otorgamiento de vacaciones de su personal, es por tal motivo que solamente se limitó a enunciar las dificultades para hacerlo, no dando posibles soluciones al respecto. Ejemplo, si se opta por la solución individual no necesariamente se tiene que contratar personal sustituto, ya que uno o más trabajadores pueden desempeñar o suplir el puesto de quien goza de su período de vacaciones. En cambio si se decide por el sistema colectivo, es decir, por la suspensión total de actividades a través del programa elaborado por la empresa, el

---

49

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Octava ed. Porrúa. México. 1990. pag. 173.

trabajador con una antigüedad menor de un año, no necesariamente debe dejar de percibir algún salario, sino que se le puede pagar vacaciones proporcionales al salir a disfrutar vacaciones de manera obligatoria previo programa elaborado para tal fin por la empresa.

Por otra parte, la respuesta a la interrogante anterior la encontramos en la cláusula 62 del Contrato Colectivo Ferrocarriero y dice: "Si un trabajador al adquirir el derecho a disfrutar vacaciones deba seguir laborando de acuerdo con el programa correspondiente que la empresa formule, por que las exigencias del servicio así lo demanden, se le abonarán en efectivo. En todo caso es potestativo para la empresa cubrir o no las vacantes que se originen con motivo del disfrute de vacaciones".

Por ser de especial interés para nuestro tema, me permito enunciar la fracción III de la cláusula 63 del contrato mencionado que a la letra dice: "Para computar el tiempo de servicios que se requiere para disfrutar las vacaciones; sólo se pagarán vacaciones proporcionales cuando los trabajadores se separen del servicio por renuncia, despido, abandono o reducción de empleo, después de disfrutar de un permiso efectivo mayor de 60 días continuados o por jubilación... y se le pagarán al trabajador vacaciones proporcionales cuando no haya cumplido el año de servicios que le dá derecho a disfrutar de sus vacaciones y tenga que salir a disfrutarlas de acuerdo con el programa elaborado por la empresa.

"...cuando el trabajador disfruta de sus vacaciones no puede distraer ninguna cantidad de dinero que le permita la posibilidad no de un simple ocio, sino de un solaz adecuado.

Pues bien, la prima vacacional, como cantidad adicional al salario, cumple o debe cumplir con esa finalidad de dar oportunidad al trabajador y su familia de salir de la rutina teniendo acceso a diversiones que la carga habitual de trabajo no les permite".<sup>50</sup>

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25 % sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones, el 25 % es un mínimo establecido por la ley que frecuentemente es superado en la contratación colectiva, sin embargo ya se trate del porcentaje legal o contractual debe aplicarse sobre los días de vacaciones únicamente, sin tomar en cuenta los días de descanso semanal u obligatorio que queden incluidos en el periodo de vacaciones correspondientes.

#### **5. Canasta Básica.**

Es una prestación que otorga una empresa a sus trabajadores, sin que ésta sea de carácter obligatorio aunque generalmente en

---

<sup>50</sup> RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda ed. Ed Pac. México. 1985. pag. 60.

cada revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo el sindicato estudia y propone; primero porque se otorgue dicha prestación y una vez otorgada lucha por el aumento de la cantidad mensual que la empresa pacta con el sindicato.

El fundamento legal de ésta prestación la encontramos en la cláusula 267-2 del Contrato Colectivo Ferrocarrilero que de su simple lectura manifiesta: "La empresa entregará a sus trabajadores en servicio y personal jubilado, bonos para adquisición de mercancía comprendidos en la Canasta Básica por la cantidad de \$45,000.00 ( Cuarenta y cinco nuevos pesos ) en forma mensual...".

De manera general creemos que la cantidad aportada por la empresa por concepto de canasta básica y principalmente a los jubilados es demasiado baja, lo anterior se desprende del supuesto de que en los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar con toda seguridad es lo que gastaría un pensionado jubilado en un día para cubrir sus necesidades, ya que la canasta básica de cuarenta y cinco nuevos pesos no corresponde ni al cinco por ciento del salario del trabajador mensual y que por lo tanto no corresponde a las expectativas de lo que manifiesta el artículo 102 de la Ley laboral. "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcional al monto del salario que se pague en efectivo". Si bien es cierto que éste artículo habla sobre prestaciones en especie y no en dinero, es lógico entender que cualquiera de las

dos prestaciones que se le otorgue al trabajador debe conseguir el supuesto del que menciona la ley.

"Como es sabido, el Congreso del Trabajo acordó que apartir de febrero de 1983 se insistiera en que las empresas, más que pagar salarios en efectivo otorgarán prestaciones en especie, como las canastas de productos alimenticios básicos.

De ésta suerte, fiscalmente se consigue un doble propósito: Para las empresas la compra de la canasta es deducible en su totalidad, y para el trabajador no resulta gravable. Por ésta razón nos permitimos recomendarla".<sup>(51)</sup>

En el caso de los empleados de oficina y/o trabajadores de confianza mayores ingresos, en la práctica sucede que sus incrementos salariales resultan del todo insuficientes, ya que el fisco es el que absorbe la mayor parte de tales aumentos.

Por tal motivo, se está estudiando la posibilidad de que las empresas paguen directamente las colegiaturas de los hijos de dichos empleados a las instituciones educativas correspondientes, a fin de que dichos gastos, deducibles para las empresas no sean gravables para los trabajadores, de ésta forma se incrementaría su salario real. También resulta aconsejable la posibilidad de que las empresas contraten vacaciones directamente con agencias de viajes, o bien en hoteles, ya que los pagos que por

---

<sup>51</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar. Instancias Laborales Notas y Comentarios sobre el Derecho del Trabajo. Ed. Trillas, México, 1988, pag. 175.

tal concepto se efectúen son deducibles y no gravables para el trabajador.

#### 6. Ayuda de Renta.

Todos sabemos lo importante y difícil es tener una vivienda digna y propia en México, es por eso que la ayuda de renta para casa habitación es una prestación más que la empresa otorga a los trabajadores ferrocarrileros a través de la constante lucha de su sindicato.

La ayuda de renta se encuentra regulado por lo que dispone la clausula 267-1 del contrato colectivo mencionado, y a la letra dice: " El organismo pagará a sus trabajadores en servicio, así como a sus jubilados las cantidades que a continuación se mencionan, por concepto de ayuda de renta de casa:

a) Los trabajadores en servicio, \$22,000.00 (veintidos nuevos pesos), que laboren el mes completo o la proporción correspondiente de acuerdo a los días trabajados.

b) Jubilados \$18,000.00 (dieciocho nuevos pesos).

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajador en su artículo 110 señala que: "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- fracción II.- Pago de renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

La principal función de un sindicato es de tipo social, por eso al tener una revisión de contrato cada dos años, el principal objetivo es el de negociar más y mejores prestaciones en beneficio de sus agremiados. Lo cual considero muy importante porque la cantidad manejada en el contrato referido tanto para los trabajadores en servicio activo como para los jubilados es realmente mínima para satisfacer las necesidades tanto de los trabajadores en activo como de los jubilados.

Analizando la situación que rige en el país, los jubilados y pensionados no han sido escuchados por ninguna persona que se encuentre al frente de cualquiera de los tres poderes de la Unión. Por el Poder Ejecutivo encontramos cada día más "plantonnes" frente al Zócalo capitalino sin que el Sr. Presidente de la República o el Regente de la ciudad acudan a sus llamados; si hablamos del Poder Legislativo, coincidimos que en diversas ocasiones los diputados les han manifestado a los pensionados y jubilados, el apoyo abierto y hasta entusiasta de todas las fracciones parlamentarias, pero sencillamente no legislan para satisfacer las demandas que en realidad son derechos. Por parte del Poder Judicial, los Tribunales Colegiados acaban de emitir una jurisprudencia total y absolutamente injusta en contra de los pensionados, ya que ésta señala como fecha, a partir de la cual debe cubrirse el pago de pensión por incapacidad derivada de un riesgo profesional, cuando la autoridad laboral competente dicte el laudo respectivo y no así, la fecha cuando al sufrir el accidente de trabajo se le determinó en la hoja MT-1 como "SI PROFESIONAL"; situación que parece absurda, ya que si un trabaja-

trabajador tuvo la desgracia de tener un accidente, el pago de la pensión no se daría retroactivamente o en su defecto en el momento de la presentación de la demanda, sino que se dá hasta que lo determine el consejo técnico o hasta la resolución final que emita la junta respectiva.

Por otra parte, el 30 de septiembre de 1981, es decir hace doce años, veinticinco mil trabajadores ferrocarrileros jubilados fueron afectados por un convenio de incorporación al Instituto Mexicano del Seguro Social en los servicios médicos que prestaba la empresa nacionalizada con base en la contratación colectiva; es el caso que hasta la fecha el I.M.S.S. no ha pagado las pensiones adeudadas, ésta reparación no ha sido cubierta ni por que el número de jubilados a la fecha sólo sobreviven menos de la mitad y no se hará efectiva, salvo que se esté aguardando a que se produzca el total desvanecimiento de pruebas o pensando de manera cínica de actores. Es decir, mientras los Poderes Ejecutivo y Legislativo no actuen rapidamente en favor de los jubilados y pensionados sus atribuciones como funcionarios públicos dejarán mucho que desear, en cambio el Poder Judicial sí actúa rápidamente y emite jurisprudencias que acaban con la ilusión de estas personas que un día fueron la base de la sociedad que hoy vivimos.

En la práctica, la empresa ferrocarrilera está llegando a convenios que lesionan los derechos de sus trabajadores. Por decir, si un trabajador con 25 años o más de servicios, se le está proponiendo que opte por su finiquito o por su pensión de

jubilación, siendo que al trabajador le corresponden las dos prestaciones por el siguiente motivo: Si el trabajador opta por la pensión de jubilación, automáticamente se considera tal situación como retiro voluntario y si es retiro voluntario con más de 15 años de antigüedad le corresponde por ley el pago de la prima de antigüedad más otras prestaciones como, parte proporcional de aguinaldo, de vacaciones, fondo de ahorro, etc.

## CONCLUSIONES

No debemos olvidar a las personas de edad, las cuáles comparten tiempos difíciles junto con nosotros; es triste ver como nuestros ancianos, pertenecientes a una generación de hombres trabajadores y responsables, sufren tal condición, en vez de ser reconocidos como la base, tanto trabajadora como social, después de los acontecimientos suscitados en el año de 1910; Si los ancianos están en pleno abandono aún en los umbrales del siglo XXI, tal vez es por una pérdida de principios morales, éticos y/o por una inadecuada reglamentación de los derechos de las personas antes mencionadas.

**PRIMERA.**- Proponemos, que se eleve a rango constitucional el derecho a la jubilación no solamente de los trabajadores ferroviarios sino de todos ellos en general; por consiguiente debe dejarse a un lado la jubilación como prestación única y exclusivamente de tipo contractual.

**SEGUNDA.**- Creemos que lo menos que puede hacer la empresa es jubilar a su trabajador con todo el respeto que se merece y no darle una pensión de poco aprecio para que después tenga la

necesidad de acudir ante la Junta Federal de Conciliación a reclamar el reajuste de su pensión.

**TERCERA.-** Proponemos: Que el reclamo ante la Junta de un trabajador relacionado a su jubilación no sea un juicio, sino que sea el medio para que la Junta ordene la cuantificación de su pensión correctamente, una vez cumpliendo con todos y cada uno de los requisitos señalados por el Contrato Colectivo.

**CUARTA.-** Para aquellas personas que están tramitando ante las juntas la pensión de jubilación o su cuantificación correcta, proponemos su pronta solución sin que para exigir sus derechos tengan que recurrir a instancias que les resuelvan sus problemas en dos o más años.

**QUINTA.-** El trabajador que cumpla con los requisitos de su Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley del Seguro Social, tiene derecho a una pensión de cesantía en edad avanzada o vejez y una pensión por jubilación; ya que las dos primeras son prestaciones legales, otorgadas por la Ley del Seguro Social y la tercera es una prestación de tipo contractual. Lo anterior se considera importante, por que el trabajador y muchas veces el litigante ignoran que se pueden reclamar dos prestaciones semejantes en un mismo escrito inicial de demanda.

**SEPTIMA.-** Si un trabajador es jubilado por la empresa ya sea por años de servicios, por edad o por alguna invalidez que no le permita seguir en el ejercicio de sus funciones, se propone

que el finiquito contenga todas y cada una de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador como son: La pensión jubilatoria, prima de antigüedad, vacaciones, fondo de ahorro, etc.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARCE CANO, Gustavo. Los Seguros Sociales en México. Ed. Botas. México. 1944.
- 2.- ARENA EGEA, Luis y otro. Tratado Práctico de Seguridad Social. T. I. Ed. Urgel. España. 1971.
- 3.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1988.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T. I. Ed. Omeba. Argentina. 1968.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Instantáneas Laborales Notas y Comentarios sobre el Derecho del Trabajo. Ed. Trillas. México. 1988.
- 6.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. segunda ed. Porrúa. México. 1988.
- 7.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del trabajo. T. II. octava ed. Porrúa. México. 1990.
- 8.- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. V. I. segunda ed. Ediciones Depalma. Argentina. 1976.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. décimaprimer ed. Porrúa. México. 1988.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

T. II. Décimaprimer ed. Porrúa. México. 1988.

- 11.- DIAZ LOMBARDO GONZALEZ, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. U.N.A.M. México. 1978.
- 12.- GARCIA CRUZ, Miguel. La Seguridad Social. U.N.A.M. México. 1955.
- 13.- GUERRERO Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décimatercera ed. Porrúa. México. 1983.
- 14.- HUECK, Alfredo y H.C. Nipperdey. Compendio de Derecho del Trabajo. Revista de Derecho Privado. España. 1963.
- 15.-HUERTA PEÑA, Jesús. Las Pensiones de Vejez y Supervivencia. Ed. Gráficas Reunidas. España. 1960.
- 16.- MORALES SALDAÑA, Italo Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987.
- 17.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. segunda ed. Editorial. Pac. México. 1985.
- 18.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores. segunda ed. Editorial. Pac. México. 1985.
- 19.- RAMIREZ GRONDA, Juan D. Régimen Jurídico de las Obligaciones. Ed. Ideas. Argentina. 1943.
- 20.- SIDAUI, Alberto. Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1985.
- 21.- TRUEBA URBINA. Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. sexta ed. Porrúa. México. 1981.

## LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Quincuagésima tercera ed. Porrúa. México. 1993.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Décima ed. Secretaria Del Trabajo y Previsión Social. México. 1993.
- 3.- Ley del Seguro Social. sexta ed. Ed. Sista. México. 1993.
- 4.- Ley del Seguro Social Comentada. U.N.A.M. México. 1946.
- 5.- Contrato Colectivo Ferrocarrilero. Bienio. 1991-1993.

## OTRAS FUENTES

- 1.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda ed. Porrúa. México. 1988.