

Nº 247
251



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"

**" Inequidad de las pensiones por
jubilación "**

T E S I S

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

Oscar Mora Sánchez

San Juan de Aragón, Edo. de México

1992

**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.

INEQUIDAD DE LAS PENSIONES POR JUBILACION*

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

GENERALIDADES

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

A.- CONTRATACION	1
B.- SALARIO	4
C.- PRIMAS	7
D.- CONDICIONES DE TRABAJO	14

CAPITULO II

TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PARTICULARES

A.- TIPOS DE CONTRATACION	23
B.- SALARIO INTEGRADO	30
C.- DERECHOS MINIMOS CONTEMPLADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	36
D.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	43

CAPITULO III

PENSIONES POR EL TRABAJO

A.- PROCEDENCIA DE LA PENSION	49
B.- CALCULO DE LA PENSION	72

C.- DATOS ESTADISTICOS A PENSIONADOS:	76
1.- Trabajadores del IMSS	
2.- Trabajadores de la Educación	

CAPITULO IV

INEQUIDAD DE LAS PENSIONES POR JUBILACION

A.- POR FALTA DE INTEGRACION DE SU SALARIO	85
B.- POR INFERIORIDAD AL SALARIO MINIMO	90
C.- POSIBLES SOLUCIONES	92

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

I N T R O D U C C I O N

La idea de realizar el presente trabajo de tesis, responde a la inquietud de que la clase trabajadora es más desprotegida y afectada en sus intereses, tanto individuales como colectivos, a pesar de que nuestra Legislación Laboral regula las relaciones obrero patronales, estableciendo los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones; sin embargo, considero que existe una desigualdad no sólo social, cultural y económica de la clase obrera, ya que como se observa en el desarrollo del tema estudiado, el legislador ha visto la necesidad de crear leyes laborales que sean más acordes con la realidad social que se esté viviendo, revistiendo especial interés e importancia, lo relativo a las pensiones por jubilación, ya que todas las personas, en algún momento prestan sus servicios a otra, considerándose por tanto trabajadores y teniendo por ese sólo hecho o derechos y obligaciones, y después de haber trabajado la mayor parte de su vida al servicio del patrón es justo que goce de las prestaciones de seguridad social, que establece la ley, y recibir a cambio de toda una vida de trabajo una cantidad económica que pueda garantizarle una seguridad para el resto de su vida, sin embargo, lo anterior en la realidad ésto no sucede, ya que por una parte, no todos los trabajadores gozan de las pensiones jubilatorias, y el monto que reciben por ese concepto es

insuficiente para satisfacer sus necesidades, por ello, estimo conveniente que dichas pensiones sean incrementadas al 100% del salario que percibía el trabajador al momento de tener derecho a ella, de esta manera, no significa desde luego, que los problemas a que se enfrentan los pensionados se resolviera de plano, sino que con esta medida serían más justas y equitativas las pensiones por jubilación.

CAPITULO I

GENERALIDADES

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

A.- CONTRATACION

B.- SALARIO

C.- PRIMAS

D.- CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO I

GENERALIDADES.

En el presente capítulo, se estudiará: la contratación, el salario, las primas por el trabajo y las condiciones de trabajo, a que tienen derecho los trabajadores burócratas de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que es reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

A) CONTRATACION.

Primeramente mencionaré los antecedentes que dieron origen a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, ya que la referida ley señala las condiciones de trabajo en que se encontraban los empleados públicos antes de la expedición de la ley que actualmente los rige.

"En los años 20s, los empleados públicos eran despedidos de su empleo por el cambio del Secretario de Estado, esto ocasionó graves crisis, en 1938 Lázaro Cárdenas, expidió el estatuto jurídico de los empleados al servicio de la Federación, posteriormente Adolfo López Mateos, en 1960 propone la reforma al Artículo 123 Constitucional; para incluir dos Apartados; el Apartado "A" y el Apartado "B", y es hasta 1963, cuando se expide la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional" (1).

Es precisamente, con el estatuto jurídico de los empleados al servicio de la Federación con el que los empleados públicos quedaban protegidos de las injusticias de que eran objeto cada vez que se nombraba nuevo Secretario de Estado, sin embargo, es con la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, misma que se expidió en 1963, con la que dichos trabajadores gozan de la estabilidad en el empleo, ya que dicha ley regula la duración de la relación de trabajo, la cual queda establecida en el contrato de trabajo, es decir, el tiempo y las condiciones de trabajo mediante las cuales el empleado público prestará sus servicios a la

(1) Guerrero Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Ed. Porrúa, Pág. 513.

No Haus Hosa

$\frac{3}{5}$

para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".

De los artículos anteriores se observa claramente los tipos de contratación de los trabajadores burócratas y que puede ser: temporales, para obra determinada o por tiempo fijo, por lo tanto actualmente dichos empleados se encuentran protegidos, ya que al ser contratados cuentan con una seguridad en su empleo y no como en un principio sucedía que fácilmente eran despedidos de su trabajo.

B) SALARIO.

Primeramente haré mención a las definiciones propuestas por los tratadistas en relación al salario y posteriormente como lo define la ley.

Mario de la Cueva dice: "Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa" (2).

(2) De la Cueva Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Ed. Porrúa, México, 1979, Pág. 297.

Considero que contiene un carácter eminentemente social, ya que hace referencia a la persona humana quedando comprendida en ella la clase trabajadora en su totalidad, por tanto el salario que perciba el trabajador debe cubrir necesidades de toda índole tanto de su familia como de él mismo.

J. Jesús Castorena lo define como: "Una percepción obligada del trabajo subordinado" (3).

Esta definición es incompleta porque no precisa quienes son las partes que intervienen en el trabajo subordinado, y quien tiene la obligación de pagar por ese trabajo.

Para Euquerio Guerrero el salario es: "La retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados y como una modalidad especial se previene que la cuantía del salario uniforme fijado en los Presupuestos de Egresos respectivos no podrá ser disminuído durante la vigencia de los mismos" (4).

La anterior definición es semejante a la que establece

(3) Castorena J. Jesús, "Manual de Derecho Obrero", Edición México, 1984. Ob. Cit., Pág. 546.

(4) Guerrero Euquerio, Ob. Cit., Pág. 546.

la Ley Burocrática, por lo que considero que es adecuada y válida ya que se refiere a los elementos necesarios para definir el salario que son la retribución o percepción que se hace al trabajador a cambio de los servicios prestados.

Por otra parte, el Artículo 32 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dice: "El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Los niveles de sueldo del trabajador que consignent sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.

La Secretaría de Programación y Presupuesto, tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fijará las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se originen con motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior".

Artículo 33.- "El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos".

Artículo 34 párrafo I.- "La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior no podrá ser disminuido durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda".

De los Artículos anteriores se observa que los trabajadores burócratas perciben su salario de acuerdo al Presupuesto de Egresos, mismo que se incrementa según el porcentaje en que aumenten los niveles de sueldo del tabulador, sin embargo considero necesario que para fijar el salario de dichos empleados, se tomen en cuenta las demás prestaciones que establece la ley, es decir con dichas prestaciones se integraría el salario tal y como lo dispone el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

C) PRIMAS.

A las Primas por el Trabajo se les denomina también Compensación, Premios, Estímulos y Recompensas, por lo que primeramente se definirá a cada una de ellas.

En materia civil, la compensación es la extinción de las obligaciones cuando dos o más personas son recíprocamente deudoras y acreedoras. Por el contrario, en materia laboral se le llama compensación a la cantidad adicional al sueldo presupuestal y al sobresueldo que la Federación otorga discrecionalmente en cuanto a su monto y duración a un trabajador, en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios relacionados con su cargo o para servicios especiales que desempeñe.

Premios es la recompensa, galardón o remuneración que se da por algún mérito o servicio, también puede consistir en la cantidad que se añade al precio o valor de una cosa por vía de compensación o de incentivo.

Los estímulos se definen como el incitamiento para obrar o funcionar, incentivo que se da a una persona. Por otra parte las recompensas consisten en retribuir o remunerar algún servicio, premiar un beneficio.

De las definiciones anteriores se puede decir que se refieren a la ayuda que recibe un trabajador de la dependencia en la que presta sus servicios, siendo más adecuado llamarle Compensación y que es la percepción que recibe el trabajador por sus labores ordinarias y mismas que le

son cubiertas como parte de su salario, también puede recibir compensaciones extraordinarias por el trabajo desempeñado y que son otorgadas como complemento de su salario, en este caso, cuando el trabajador desempeña labores extraordinarias, el salario correspondiente se paga en forma proporcional de acuerdo a los servicios prestados.

Por otra parte, y como disposiciones complementarias del trabajo burocrático se encuentra la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, que establece los diversos premios que se otorgan a los trabajadores y de los cuales a continuación se mencionan.

Artículo 73: "El Premio Nacional de Trabajo se conferirá a las personas que por su capacidad organizativa o por su eficiente y entusiasta entrega a su cotidiana labor, mejoren la productividad en el área a que estén adscritos o sean ejemplo estimulante para los demás trabajadores".

Dice el Artículo 76 que: "Al premio corresponderá una placa y podrá adicionarse con una entrega numerario, cuyo monto fijará discrecionalmente el Consejo de Premiación".

También se encuentra regulado el Premio Nacional de Administración Pública, que dispone: Artículo 91-A,

"El Premio Nacional de Administración Pública se concederá a los seleccionados de entre los servidores públicos que prestan sus servicios en las dependencias o entidades cuyas relaciones laborales se rigen por el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 98 de la presente ley".

Artículo 91-B: "El Premio Nacional de Administración Pública se otorgará en tres grados consistentes en medalla que será de clase correspondiente al grado y se adicionará con la cantidad que fije el Presidente de la República, y en el último párrafo señala que el Premio será con cargo al Presupuesto de la Presidencia de la República".

Por lo que se refiere a los Estímulos y Recompensas, dice el Artículo 92: "Los estímulos y recompensas se otorgarán a los servidores públicos seleccionados de entre aquellos que prestan sus servicios en las dependencias y entidades cuyas relaciones laborales se rigen por el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Para el otorgamiento de los estímulos y recompensas a que se refiere el párrafo anterior, deberá seleccionarse de entre los servidores públicos a aquellos que hayan realizado alguna de las siguientes acciones:

- a) Desempeño sobresaliente de las actividades encomendadas.
- b) Aportaciones destacadas en actividades relativas al programa de reforma administrativa.
- c) Elaboración de estudios e iniciativas que aporten notorios beneficios para el mejoramiento de la Administración Pública en general.
- d) Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de técnica jurídica.
- e) Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de Financiamiento de proyectos o programas.
- f) Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de sistemas de consumo, de mantenimiento de equipos, de aprovechamiento máximo de recursos humanos y materiales y otras aportaciones análogas.
- g) Estudios y labores de exploración, descubrimiento, invención o creación en los campos técnico o científico que redunden en notorios beneficios para la Administración Pública o para la Nación.

Los empleados de confianza podrán participar en los casos establecidos en los incisos b) a g) del presente Artículo".

Por otra parte, el Artículo 93 establece: "Las recompensas consistirán en:

a) La cantidad de veinticinco mil pesos para cada uno de los tres Servidores Públicos seleccionados en cada Dirección General o Unidad Administrativa equivalente.

b) La cantidad de cincuenta mil pesos y diploma al que resulte elegido para cada dependencia o entidad.

Los estímulos consistirán en diez días de vacaciones extraordinarias para el Servidor Público que haya sido seleccionado en cada Departamento o Unidad Administrativa equivalente, en las dependencias o entidades.

Dichos estímulos y recompensas serán otorgadas por el titular en la fecha de abanderamiento del grupo que represente a la dependencia o entidad en la ceremonia del 20 de noviembre".

En relación a las prestaciones a que tienen derecho

los trabajadores burócratas tales como prima dominical y primas por el trabajo, dispone el Artículo 34 párrafo segundo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional que: "Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los Presupuestos de Egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima".

El Artículo 40 párrafo segundo dice: "Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo".

Para concluir el presente inciso considero que es importante hacer mención que las primas por el trabajo son los beneficios, ayuda o estímulo que reciben los trabajadores burócratas por el desempeño de su trabajo, sin embargo, la ley señala que dichas primas son complemento del salario o pago adicional por los días ordinarios de trabajo, lo cual beneficia a dichos trabajadores ya que con las cantidades recibidas por ese concepto incrementan su salario y puede decirse que son parte integrante de su salario.

D) CONDICIONES DE TRABAJO.

Mario de la Cueva define a las condiciones de trabajo como: "Las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo" (5).

La forma de garantizar los derechos de la clase trabajadora, se encuentra expresamente en la Ley en el Capítulo denominado Condiciones de Trabajo, y de la definición anterior se observa que únicamente se refiere a la clase trabajadora omitiendo a la otra parte de la relación laboral que es el patrón, por lo que los trabajadores necesitan contar con condiciones mínimas de seguridad y es con las normas o condiciones de trabajo con las que se rige la relación de trabajo entre las partes.

Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo de los trabajadores burócratas, haré mención de su regulación en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional.

(5) De la Cueva Mario, Op. Cit., Pág. 266.

Según establece la Ley Federal del Trabajo Burocrático, en el Artículo 21 lo siguiente: "Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis a las veinte horas".

De acuerdo al Artículo 22: "La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas".

El Artículo 23 de la Ley señala: "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas".

Por otra parte, la Ley en su Artículo 24 dispone: "Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media".

La Ley, en su Artículo 25 expresamente dice: "Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud".

Dice el Artículo 26 que: "Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca

podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas".

De lo anterior, considero que lo dispuesto por los Artículos 21 al 26 de la Ley citada, tienen similitud con el Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo, y que se refiere precisamente a la jornada de trabajo en la cual el trabajador se encuentra a disposición de su patrón, en el caso de los trabajadores comprendidos en el Apartado A del Artículo 123 Constitucional.

Y en el caso de los trabajadores regulados por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional de nuestra Carta Magna, la jornada de trabajo es aquella en que el empleado público se encuentra al servicio de la sociedad, prestándole a ésta por conducto de la dependencia de gobierno, los servicios que esta tiene encomendados para satisfacer sus necesidades.

Por último, en relación a la jornada de trabajo realizada por los servicios públicos, considero que si bien es cierto la Ley establece los máximos y mínimos sobre los cuales debe desarrollarse la jornada, es importante hacer mención que no proporciona una definición legal de jornada de trabajo, tal como lo hace la Ley Federal del Trabajo,

sin embargo a pesar de que expresamente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la jornada de trabajo, desde mi punto de vista, los servicios que prestan a la sociedad las dependencias gubernamentales a través de sus empleados éstos no desempeñan su trabajo al máximo, en virtud de que el tiempo durante el cual se atiende al público resulta insuficiente ya que la mayor parte del tiempo los servidores públicos primeramente realizan actividades personales tales como, tomar café, platicar con sus compañeros lo que hicieron el día anterior, entre otras cosas, y comienzan a atender al público dichos servidores públicos prácticamente una hora o más después de que comienza su horario de trabajo.

De lo anterior, se observa que las personas que resultan seriamente afectadas por las anomalías en que incurren los funcionarios públicos, es la sociedad misma ya que si en verdad se prestaran adecuadamente los servicios a la población, no sería necesario que ésta recurra a denunciar su queja ante la autoridad correspondiente, situación ésta que provoca que en ocasiones la falta de atención al público genere graves problemas.

Por lo que, creo conveniente que la jornada de trabajo debería ser ampliada para algunas dependencias de gobierno, en razón del servicio o función que desempeñan,

y que requieren de una atención permanente o cuando menos que exista una aplicación correcta de la jornada que según la dependencia tenga señalada para ese efecto.

Dentro de las condiciones de trabajo, a que están sujetos los trabajadores al Servicio del Estado, reviste especial importancia lo referente a las vacaciones a que tienen derecho dichos trabajadores.

En esa virtud, expresamente establece el Artículo 30 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático, lo siguiente: "Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizan de preferencia los servicios de quienes no tuvieron derecho a vacaciones.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán

derecho a doble pago de sueldo".

Por otra parte, el último párrafo del Artículo 40 dice: "Los trabajadores que en los términos del Artículo 30 de esta Ley disfruten de uno o de los dos períodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos períodos".

De lo anterior, concluyo que de los preceptos citados se desprende, por una parte, que los trabajadores señalados en el Apartado B del Artículo 123 Constitucional, y siendo reglamentaria de la misma la Ley Federal del Trabajo Burocrático, contempla por lo que hace a las vacaciones a que tienen derecho sus trabajadores, gozan de las mismas en mejores condiciones, que los trabajadores regulados por el Apartado A del Artículo 123 Constitucional.

También dentro de las Condiciones de Trabajo, se observa lo relativo al Salario, y que está reglamentado por el Artículo 32 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que a la letra dice: "El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin

perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Los niveles de sueldo del tabulador que consignen sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste".

Para concluir el presente Capítulo, señalaré lo que establece el Capítulo II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que es reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 de nuestra Constitución, y que indica expresamente las Condiciones en que debe prestarse el trabajo:

Dispone el Artículo 87 lo siguiente: "Las Condiciones Generales del Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años".

El Artículo 88 dice: "Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán:

- I. La intensidad y calidad del trabajo;
- II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;

- III. Las disposiciones disciplinarias y la forma aplicarlas;
- IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos;
- V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y
- VI. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Por otra parte, el Artículo 89 señala: "Los sindicatos que objetaren sustancialmente condiciones generales de trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el que resolverá en definitiva".

La citada Ley en su Artículo 90 dispone: "Las condiciones generales de trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje".

Por último, el Artículo 91 dice: "Las condiciones generales de trabajo de cada dependencia serán autorizadas

previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento".

En síntesis, la situación en que se encuentran los trabajadores al servicio del Estado, por lo que se refiere a las Condiciones de Trabajo, y de los Artículos transcritos se observa que dichos empleados cuentan con las condiciones mínimas de seguridad necesarias para desempeñar su trabajo, tales como jornadas de trabajo, vacaciones, salario, etc.; así como las garantías mínimas para el desempeño de su función.

CAPITULO II

TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PARTICULARES

- A.- TIPO DE CONTRATACION**
- B.- SALARIO INTEGRADO**
- C.- DERECHOS MINIMOS CONTEMPLADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**
- D.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

CAPITULO II

TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PARTICULARES.

A) TIPOS DE CONTRATACION.

Al inicio de este capítulo, primeramente se analizará la opinión doctrinaria en relación a las Formas de contratación existentes, para estudiar posteriormente su regulación en la Ley Federal del Trabajo vigente.

En el Derecho Romano, el Contrato de Aprendizaje tenía las siguientes características:

- a) El maestro era remunerado por la enseñanza ministrada;
- b) El maestro era quien pagaba los servicios del menor;
- c) El maestro, no pagaba, ni recibía una "merced", en compensación a la enseñanza como a los servicios.

Bastaba por tanto, que el maestro enseñara al aprendiz un arte u oficio, recibiendo a cambio de la enseñanza ministrada alimentos, vestido, etc., lo que generaba una serie de abusos por parte del maestro ya que al no tener obligación alguna de retribuir económicamente al aprendiz, en cualquier momento podía prescindir de sus servicios sin responsabilidad alguna.

Roberto Muñoz Ramón, en relación al contrato de trabajo por tiempo indeterminado dice: "Cualquier trabajador que inicie a prestar sus servicios, sin ninguna aclaración respecto al tiempo en que va a trabajar, se estimará que su relación de trabajo es por tiempo indeterminado".

Esta definición es correcta, porque efectivamente cuando un trabajador presta sus servicios para una persona moral o física, y no se establece por cuanto tiempo durará la relación de trabajo, se entiende que es por tiempo indeterminado.

En cuanto al contrato de trabajo por tiempo determinado, el autor dice: "Es necesario que se presente una situación extraordinaria y transitoria que requiera por un lapso de tiempo fijo los servicios del trabajador. (6).

(6) Muñoz Ramón Roberto, "Derecho de Trabajo", Tomo II, Ed. Porrúa, Págs. 284 y 286.

La situación que se requiere para que exista una relación de trabajo por tiempo determinado, se presenta cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera o cuando se substituya a otro trabajador.

Para el mencionado autor, el contrato de trabajo por obra determinada es: "La naturaleza de una obra determinada genera el nacimiento y provoca la extinción de una relación de trabajo cuando antes del inicio de la obra no se requiere del trabajo y al concluirse la obra deja de necesitarse el trabajo, es decir, con la prestación del servicio se origina la relación laboral, y con la conclusión de la obra dicho servicio deja de necesitarse y se disuelve la relación de trabajo".

En este tipo de contrato, y de acuerdo a la definición, la relación de trabajo se encuentra claramente establecida y su duración depende del trabajo que se preste, no necesitando de éste porque la obra se concluya, un ejemplo lo encontramos cuando en la construcción de una casa se requiere de un tiempo determinado para concluirla y una vez que se termina dicha construcción, la relación de trabajo se extingue.

Por otra parte, el autor en relación al contrato de trabajo para la inversión de capital determinado, dice:

"La duración de la relación de trabajo depende del tiempo que dure el capital invertido en la explotación o restauración de las minas, si se gasta el capital previsto, la relación de trabajo se disuelve sin responsabilidad para el patrón" (7).

La duración de este contrato depende del capital previsto en la restauración de las minas, terminando éste la relación de trabajo se extingue y el patrón no incurre en responsabilidad, es decir, para dar por terminado este contrato es necesario que el capital que se haya destinado para la explotación de minas se haya invertido.

Gomes Gottschalk, dice que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado: "Es aquél en que las partes, al celebrarlo, no estipulan su duración, no prefijan su término extintivo".

Esta definición se refiere a que las partes al celebrar este contrato no se establece su terminación, y al transcurrir el tiempo no se ha determinado su duración este no puede ser disuelto por voluntad del patrón.

En relación al contrato por tiempo determinado

(7) Muñoz Ramón Roberto, Op. Cit., Págs. 285 y 287.

el autor dice: "Es aquél en que los contrayentes, explícita o implícitamente, limitan su duración predeterminan su fin" (8).

No es correcta esta definición, porque en nuestro Derecho la palabra contrayentes se aplica en el campo del Derecho Familiar, y que es a los cónyuges a quienes se les denomina así, siendo correcto en el Derecho del Trabajo utilizar el término contratantes o bien las partes.

Después de haber analizado los tipos de contratos que establece la doctrina, haré referencia a la regulación de dichos contratos en la Ley Federal del Trabajo.

El Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Por otra parte, el Artículo 36 de la Ley citada dice: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente

(8) Gomes, Gottschalk y Bermúdez. "Curso de Derecho del Trabajo", Tomo I, Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor, Pág. 249.

estipularse cuando lo exija su naturaleza".

La Ley Laboral en su Artículo 37 a la letra dice:
"El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente
estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley".

El Artículo 38 de la Ley establece: "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado".

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 39 dispone:
"Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

El Artículo 40 de la Ley Laboral, establece: "Los

trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

De los Artículos anteriormente transcritos, opino lo siguiente: conforme a lo dispuesto por el Artículo 35 de la referida Ley la duración de las relaciones de trabajo pueden ser:

- a) Por tiempo indeterminado;
- b) Por tiempo determinado;
- c) Por obra determinada; y
- d) Para la inversión de capital determinada.

El Artículo 36 se refiere a las relaciones de trabajo por obra determinada; en cuanto al Artículo 37, éste se refiere al contrato de trabajo por tiempo determinado.

La Ley Laboral, regula en el Artículo 38 la relación de trabajo para la inversión de capital determinado, y el Artículo 39 hace mención a que si en los contratos de trabajo por tiempo determinado subsiste la materia de trabajo se prorrogará la relación de trabajo.

B) SALARIO INTEGRADO.

Antes de estudiar lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en relación al salario, hablaré de las diversas acepciones que tiene la palabra salario, para después analizar las definiciones propuestas por la doctrina, concluyendo el inciso con lo establecido por legislador en cuanto al salario integrado.

La voz "salario" proviene del latín *salarius*, a su vez derivado de "sal" porque era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal. Aún cuando se utiliza la voz "salario" para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo.

Las acepciones de la palabra salario tomadas del Diccionario de la Lengua Española, son las siguientes:

Pago.- Entrega de un dinero o especie que se debe. Satisfacción, premio o recompensa.

Lucro.- Ganancia o provecho que se saca de una cosa.

Estipendio.- Paga o remuneración que se da a una persona por su trabajo y servicio.

Merced.- Premio o galardón. Dádiva o gracia.
Beneficio que se hace graciosamente a alguien.

Jornal.- Estipendio que gana el trabajador por cada día de trabajo.

Sueldo.- Remuneración por un cargo o servicio.

Emolumento.- Gaje o utilidad que corresponde a un cargo o empleo.

Honorarios.- Estipendio o sueldo por algún trabajo en artes liberales.

Derechos.- Cantidad que se cobra por ciertas actividades.

Haberes.- Cantidad que se devenga periódicamente por servicios prestados. (9)

Por su parte la doctrina define al salario de la siguiente manera:

(9) Diccionario de la Lengua Española. Ed. Porrúa, S. A., México, 1979.

Guillermo Cabanellas dice: "Es la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo" (10).

Esta definición es completa ya que por una parte señala la retribución que se hace al trabajador por el trabajo desempeñado y la percepción que éste recibe por dicho concepto.

Para Alberto Briceño Ruiz el salario es: "La prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace la superación del trabajador y de su familia" (11).

La anterior definición es muy completa, ya que hace mención a las partes que intervienen en la relación laboral, que son el patrón y el trabajador; sin embargo, al señalar que hace la superación del trabajador y de su familia, esto en la realidad no sucede, toda vez que el salario aún siendo el mínimo fijado por la ley, este no alcanza a cubrir las necesidades más elementales de todo ser humano, debido al alto costo de los productos básicos, ade-

(10) Cabanellas Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral", Tomo I, Ed. Tipográfica Omeba, Buenos Aires, 1963, Pág. 354.

(11) Briceño Ruiz Alberto, "Derecho Individual del Trabajo", Ed. Harla, Pág. 156.

más de que la mayoría de trabajadores tienen que cubrir las necesidades de su familia, por tanto, el salario que percibe el trabajador es insuficiente para satisfacer las necesidades propias y de su familia.

Gomes Gottschalk dice que: "Son las atribuciones económicas debidas y pagadas directamente por el empleador, como contraprestación del servicio" (12).

La definición anterior no es completa, porque no siempre el pago que recibe el trabajador por concepto de su trabajo es en dinero, sino que en ocasiones recibe además un pago en especie como por ejemplo: vales de despensa, o bien mercancía la cual tiene un valor económico determinado, por tanto, al señalar la palabra económicas, ésta puede crear confusión, porque puede tomarse el término como si el pago debe ser en dinero efectivo.

Por tanto, el salario es la retribución a que tiene derecho el trabajador por sus servicios, tendiente a satisfacer las necesidades propias y de su familia.

Por último, analizaré lo que dispone la Ley Federal

(12) Gomes, Gottschalk y Bermúdez, Op. Cit. Pág. 301.

del Trabajo, en relación a como se integra el salario.

El Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Por otra parte el Artículo 84 establece: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Creo conveniente señalar que prestaciones integran el salario y cuales no, por lo que a continuación se mencionan.

1.- Prestaciones que integran el salario.

- a) Cuota diaria;
- b) Gratificaciones fijas;
- c) Aguinaldo legal y contractual;
- d) Fondo de ahorro cuando esté estipulado con cantidad fija o con un porcentaje;
- e) Prima del 25% dominical en aquellos casos en que los trabajadores normalmente tengan otro

día de descanso en vez de domingo;

- f) Habitación que se proporcione al trabajador cuando la empresa lo haga gratuitamente;
- g) Premios, bonos o primas sobre producción;
- h) Comisiones;
- i) Ayuda para la renta.

2.- No integran el salario.

- a) Premios de asistencia o puntualidad de cualquier índole;
- b) Habitación, cuando el trabajador pague por ella para adquirirla en propiedad o cuando le sea proporcionada mediante el pago de una renta.
- c) Prestaciones en especie por ejemplo: ropa de trabajo, despensas, etc.
- d) Ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual a la del trabajador para fines específicos de fomento del propio ahorro, tampoco cuando el fondo de ahorro sea cantidad que se entregue para fines sociales o sindicales;

- e) Prima del 25% que la ley o los contratos establezcan sobre el pago de vacaciones descansadas;
- f) Cambios temporales por ascensos, cuando sean por un tiempo inferior a un bimestre.

C) DERECHOS MINIMOS CONTEMPLADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el presente inciso se analizará lo relativo a las condiciones de trabajo, jornada de trabajo, vacaciones, aguinaldo, prima de antigüedad, prima vacacional, regulados por la Ley Federal del Trabajo.

Para Mario de la Cueva, las condiciones de trabajo son: "Las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo" (13).

Efectivamente las condiciones de trabajo son parte esencial en los lugares de trabajo, porque tienden a proteger de manera inmediata y directa tanto la salud y la vida del

(13) De la Cueva Mario, Op. Cit., Pág. 266.

trabajador, y con las normas que se establecen en los centros de trabajo para regir las relaciones obrero-patronales, ambas partes se ven beneficiadas, ya que si alguna de ellas desea modificar, suspender o dar por terminada la relación laboral, deberá recurrir a las autoridades competentes.

La modificación de las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen genera conflictos de orden económico, los cuales se promueven para crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo.

Existen por otra parte, conflictos de orden jurídico que se refieren únicamente al cumplimiento o a la interpretación de la ley o de los contratos.

El Artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionados a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

En relación a la jornada de trabajo, Miguel Bermúdez Cisneros dice: "Es el tiempo convenido por las partes, durante el cual el trabajador se encuentra al servicio o a las órdenes del patrón para cumplir el contrato o relación de trabajo" (14).

Esta definición es correcta, porque efectivamente el trabajador al prestar sus servicios para cumplir con el vínculo laboral que lo une con el patrón y estar durante un tiempo previamente pactado a su servicio; sin embargo, puede suceder que el trabajador labore tiempo extraordinario porque las necesidades de la empresa así lo requieran, por lo que la jornada de trabajo se encuentra establecida en la ley, es por eso que es importante que se limite ya que el trabajador requiere convivir con su familia, contar con tiempo libre para atender otras actividades personales y sociales, así como para descansar por un período de tiempo para tomar sus alimentos y poder reestablecer las energías perdidas por el trabajo desempeñado.

El Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo dice:
"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador

(14) Cisneros Bermúdez Miguel, "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo", Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor. Pág. 68.

esté a disposición del patrón para prestar su trabajo".

El Artículo 61 establece: "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".

El Artículo 69 dispone: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario "íntegro".

El Artículo 71 dice: "En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

Pero si no se da cumplimiento al descanso del trabajador, dispone el Artículo 73 "Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado".

Por otra parte, el Artículo 74 señala: "Son días de descanso obligatorio:

- I. El 10. de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 10. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 10. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII. El 25 de diciembre.

En relación a las vacaciones Gomes Gottschalk las define como: "El derecho del empleado a interrumpir el trabajo por iniciativa del empleador, durante un período variable en cada año, sin perder la remuneración, cumplidas ciertas condiciones de tiempo en el año anterior, a fin de atender a los deberes de la restauración orgánica y de vida social" (15).

(15) Gomes Gottschalk y Bermúdez, Op. Cit., Pág. 463.

En esta definición es incorrecto decir que el trabajo se interrumpe por iniciativa del empleador, ya que el derecho a gozar de vacaciones se encuentra establecido en la ley, además de que la clase trabajadora ha conquistado el goce de ese derecho, por tanto, el trabajo se interrumpe no por voluntad del patrón o empleador, sino por disposición expresa de la ley.

Miguel Bermúdez Cisneros dice que las vacaciones son: "Otra prolongación de la secuela de descansos para los trabajadores, que se inicia por la reglamentación de la jornada de trabajo que continúa con los días de descansos semanales y que se prolonga hasta la etapa de vacaciones, con la misma justificación de la necesidad de descanso y distracción que deben de gozar los trabajadores" (16).

Las vacaciones no son prolongación de los días de descansos semanales, ya que son independientes o autónomos, porque para tener derecho a gozar de vacaciones es necesario contar con un determinado tiempo de prestación de servicios.

En relación a las vacaciones el Artículo 76 dice:
"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios

(16) Cisneros Bermúdez Miguel, Op. Cit., Pág. 677.

disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

Artículo 78, "Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos".

Artículo 79, "Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados".

Artículo 80, "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones".

Por último, por lo que se refiere al aguinaldo el Artículo 87 dispone: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte

de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste".

D) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

J. Jesús Castorena lo define diciendo: "Es el resultado de una libre discusión entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios de patrones o una asociación de patrones" (17).

Efectivamente el contrato colectivo es el resultado de la discusión entre sindicato y patrón, para que la clase trabajadora cuente con mejores condiciones de trabajo, también es necesario que la clase patronal cuente con normas o reglamentos que determinen la realización del trabajo, asegurando la ejecución de las labores que se efectúan en su empresa.

(17) Castorena J. Jesús, Op. Cit., Pág. 269.

La diferencia entre un contrato individual de trabajo y un contrato colectivo de trabajo radica en que las cláusulas del contrato individual rigen la relación de trabajo entre cada trabajador y su patrón, por otra parte las cláusulas del contrato colectivo son creadas para que se apliquen a todos los individuos, sin distinción de persona alguna, su aplicación se reduce a la empresa que celebre el contrato con el sindicato, el cual puede ser revisado periódicamente, para irlo adecuando a las necesidades del grupo de trabajadores.

Cuando interviene la autoridad del trabajo para fijar las normas del contrato colectivo, cuando las partes se someten a ella para celebrar o revisar el contrato colectivo de trabajo, los trabajadores pueden recurrir a 2 vías la huelga y el arbitraje, si utilizan la huelga, será el acuerdo de las partes el que decida sobre el contenido del contrato colectivo, si optan por el arbitraje estarán a lo que la autoridad resuelva.

Las características del contrato colectivo de trabajo según Euquerio Guerrero son:

- 1.- Para el patrón es obligatorio celebrar contrato colectivo, cuando así se lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores, sin embargo, puede suceder

que en una empresa los trabajadores estén afiliados a diferentes sindicatos, de acuerdo a su especialidad o profesión;

2.- Se le denomina también contrato de empresa, según el Artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo;

3.- La inmediatez, la cual consiste en que al celebrarse o reformarse un contrato colectivo, automáticamente se modifican las cláusulas de los contratos individuales.

Por otra parte, dice que el contenido del contrato colectivo de trabajo debe indicar:

a) La empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo celebre, así como los establecimientos o dependencias que aquellas abarque, puesto que en una misma empresa pueden existir varios contratos colectivos celebrados con diferentes sindicatos;

b) Deben señalar la demarcación territorial que comprende el campo de su aplicación;

c) Sus cláusulas concretamente tratarán como cuestiones obligatorias el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo y los descansos y vacaciones;

d) Además de éstas cláusulas pueden incluirse otras que tratan de todas las prestaciones que se conceden a los trabajadores, como jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transportes, casas habitación o ayudas para pago de renta de casa, forma de pagar el tiempo extraordinario, útiles y herramientas para el trabajo, quién los proporciona y lugares para guardarlos, sistemas de contratación y, cuando exista la cláusula de exclusión y admisión, plazos para que el sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos vacantes y sanciones por no cumplir esta obligación;

e) También regula la forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos, o sea de los exámenes de admisión o de los exámenes previos a nuevos movimientos de personal, por las vacantes que ocurran;

f) Por último, es común incluir cláusulas que señalen a grandes rasgos, la forma de imponer las sanciones que se aplicarán en caso de incumplimiento" (18).

Es importante que periódicamente se revise el contrato colectivo, ya que de las cláusulas en él contenidas depende

(18) Guerrero Euquerio, Op. Cit., Págs. 333-334.

de la seguridad para ambas partes, y en caso de que alguna de ellas lo incumpla recurrir a la autoridad competente.

En relación a la duración y forma del contrato colectivo de trabajo el Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo dice: "El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta".

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

Artículo 387 establece: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación

de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

Respecto a la cláusula de exclusión, Eusebio Ramos dice: "Es optativo para sindicato y patrón, establecer en el contrato colectivo de trabajo, que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, y considera que posiblemente más importante que la cláusula de exclusión, está la "exclusividad sindical", que de acuerdo al Artículo 395, consiste en la obligación del patrón de admitir solamente a miembros del sindicato contratante" (19).

La cláusula de exclusión es importante que esté contemplada en el contrato colectivo, ya que el patrón admitirá únicamente a los trabajadores que estén afiliados al sindicato titular del Contrato colectivo, teniendo por tanto preferencia aquellos trabajadores que pertenezcan al sindicato.

(19) Ramos Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega, "Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Ed. Pac, Pág. 142.

CAPITULO III

PENSIONES POR EL TRABAJO

- A.- PROCEDENCIA DE LA PENSION**
- B.- CALCULO DE LA PENSION**
- C.- DATOS ESTADISTICOS A PENSIONADOS**
 - 1.- Trabajadores del IMSS**
 - 2.- Trabajadores de la Educación**

CAPITULO III

PENSIONES POR EL TRABAJO.

A) PROCEDENCIA DE LA PENSION.

En este capítulo se analizará en primer término las definiciones de pensión, jubilación, haciendo referencia asimismo de reglamentación en la ley, realizando por último una investigación de campo en relación a las pensiones por jubilación que reciben los trabajadores de acuerdo a lo establecido en los respectivos contratos colectivos.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a las pensiones diciendo:

"PENSIONES I (Del latín pensioonis, cantidad que se asigna a uno por méritos o servicios propios). Retribución económica que se otorga a trabajadores o empleados públicos al retirarse de sus actividades productivas, ya sea por haber cumplido determinado período de servicios o por padecer de alguna incapacidad permanente para el trabajo, pago periódico de una cantidad en efectivo que se hace a los

familiares o beneficiarios de dichos trabajadores o empleados cuando estos fallecen y aquéllos reúnen las condiciones fijadas en las leyes, convenios colectivos o estatutos especiales, por tener derecho a tales percepciones.

Cuotas asignadas por instituciones de seguridad social a los asegurados o a sus causahabientes cuando éstos hayan llenado los requisitos establecidos para su disfrute" (20).

La palabra pensión tiene diversas acepciones, tal y como se observa de lo anterior, y en las que comprende el punto de vista doctrinario, haciendo referencia también a los requisitos que señala la ley para disfrutar de las pensiones.

Rafael de Pina define a la pensión como: "Cantidad que periódicamente perciben los funcionarios o empleados jubilados y las personas que como parientes tienen derecho a ella en caso de fallecimiento de los mismos" (21).

(20) Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, P-Z, Ed. Porrúa, Págs. 2376 - 2377.

(21) De Pina Rafael, "Diccionario de Derecho", Ed. Porrúa, Pág. 383.

Lo anterior es completo ya que hace referencia no sólo a la pensión, sino que abarca también la jubilación de los trabajadores faltando únicamente señalar que es necesario reunir determinados requisitos que para tal efecto se hayan establecido.

Por otra parte, la jubilación para Santiago Barajas Montes de Oca 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 patrón, sea persona, empresa, negociación o el propio Estado" (22).

Efectivamente, la jubilación extingue la relación de trabajo, permitiéndole al trabajador percibir determinada cantidad de dinero si reúne los requisitos que señale el contrato colectivo de trabajo que hayan celebrado el sindicato y la empresa.

Para Miguel Acosta Romero la jubilación es: "El acto por el cual el trabajador que cumple determinados requisitos

(22) Citado por Acosta Romero, Pág. 149.

de años de servicios prestados, edad y pago de una determinada cuota a los servicios de seguridad social, o que se coloca en ciertos supuestos fijados por la ley, se le releva de la obligación de trabajar y se le paga una determinada cantidad calculada de antemano mensualmente por el resto de su vida" (23).

El derecho de jubilación de los trabajadores se encuentra contenido en los contratos colectivos y en la ley respectivamente, y al cumplir los requisitos que se establecen para tener derecho a gozar de la jubilación pueden exigirlos después de haber laborado un número determinado de años al servicio del patrón y cumplir con cierta edad.

La doctrina considera diversas clasificaciones de jubilación que son: "La jubilación por invalidez o incapacidad; la jubilación ordinaria o por llegar a determinada edad con cierto número de años trabajados; y la jubilación forzosa.

1.- La jubilación por incapacidad o invalidez es consecuencia de enfermedades profesionales o no, o de accidentes de trabajo que impiden al trabajador el desempeño de su actividad ordinaria, en este caso, la jubilación es obligatoria o forzosa, pero la pensión no es a cargo del

(23) Acosta Romero Miguel y de la Garza Campos Laura Esther, "Derecho Laboral Bancario", Ed. Porrúa, Págs. 150-151.

patrón, sino a cargo de las Instituciones de Seguridad Social, tales como: ISSSTE, IMSS, etc.

2.- La jubilación se ha considerado ordinaria, que comprende tanto a los trabajadores del Estado como a los trabajadores privados, y por lo que hace a los trabajadores bancarios constituye un derecho del trabajador el jubilarse y conforme al sistema jurídico actual, no se establece obligación a cargo del trabajador para jubilarse forzosamente.

3.- La jubilación obligatoria o forzosa existe en nuestro país, ya sea porque se establezca en los contratos colectivos como obligación a cargo de los trabajadores, llegados a una edad límite y en dichos contratos colectivos, las cláusulas establecen esa obligación, tanto para los trabajadores como para los patrones".

Agrega Acosta Romero los siguientes regímenes de jubilación tales como:

1.- La jubilación de los trabajadores al servicio del Estado Federal, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

2.- La jubilación de los trabajadores de las

entidades federativas y municipios;

3.- La jubilación de los miembros de las Fuerzas Armadas Mexicanas, prevista por la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas;

4.- La jubilación de los trabajadores de las empresas privadas, prevista fundamentalmente en la Ley del Seguro Social y en los Contratos Colectivos que celebran los sindicatos con las empresas;

5.- La jubilación de los trabajadores o empleados de los bancos" (24).

La clasificación anterior contempla, por una parte, a los trabajadores reglamentados por el Apartado A del Artículo 123 Constitucional, y los que se rigen por el Apartado B respectivamente, señalando claramente los requisitos que se deben reunir para gozar de la jubilación entre los que de acuerdo a los contratos colectivos y a la Ley se necesita haber cumplido un número de años de servicio, y una edad determinada.

La diferencia entre jubilación y pensión por

(24) Ibidem, Pág. 152.

jubilación, consiste la primera de ellas en que la jubilación es un derecho establecido en los contratos colectivos que tengan celebrados los sindicatos con las empresas y que da derecho a los trabajadores de recibir, posteriormente a la disolución de la relación de trabajo y, sin prestar servicios, una pensión. Y la pensión por jubilación es la cantidad a que tiene derecho recibir el trabajador periódicamente de manera vitalicia con motivo de su jubilación.

Los casos en que procede el derecho a la pensión por jubilación en los contratos colectivos de empresas que contemplan dicho derecho son: Ferrocarriles Nacionales de México, Petróleos Mexicanos y Teléfonos de México, los cuales son los siguientes:

Se requiere reunir dos requisitos:

- a) Edad, mínimo de años de servicio e incapacidad para trabajar;
- b) Disolución de la relación de trabajo.

En primer término el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos, establece:

CLAUSULA 148.- Serán incluidos en las cláusulas

relativas de este contrato colectivo de trabajo, como jubilados, los trabajadores que reúnan los requisitos abajo consignados.

Es obligación del patrón jubilar a sus trabajadores por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas:

I.- JUBILACIONES POR VEJEZ. Los trabajadores que acrediten 25 años de servicios y 55 años de edad, tendrán derecho a una pensión pagadera semanal, quincenal o mensualmente que se calculará tomando como base el 80% del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de dichos puestos, salvo que su último puesto de planta lo haya adquirido 60 días antes a la fecha de su jubilación, en cuyo caso se tomará como base el salario ordinario de este último puesto para establecer su pensión jubilatoria; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 25, la pensión jubilatoria se incrementará en un cuatro por ciento hasta llegar al cien por ciento como máximo. Si se acreditan treinta años o más de servicios, la base para fijar la pensión será el salario del puesto de planta que tenga asignado el trabajador al ser jubilado, siempre que también acredite el interesado tener cincuenta y cinco años de edad como

mínimo. Si se acreditan treinta y cinco años o más de servicios sin límite de edad, se tomará como base para fijar la pensión, el salario del puesto de planta que tenga en el momento de obtener su jubilación. En este último caso y en el de treinta años o más de 55 o más de edad, previo acuerdo con el sindicato, el patrón tendrá la facultad de jubilar al trabajador y éste la obligación de aceptar su jubilación.

II. JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO. Los trabajadores afectados de incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo del 70 por ciento de la total en adelante, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten haber alcanzado cuatro años de servicios cuando menos. La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 40 por ciento del promedio del salario ordinario que hubiera disfrutado en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. Por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los cuatro, la pensión jubilatoria se incrementará en un cuatro por ciento hasta llegar al 100 por ciento como máximo. Los trabajadores afectados de incapacidad parcial permanente derivada de riesgo de trabajo dictaminada por los médicos del patrón, que los imposibilite para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta y que en los términos

de la cláusula 137 no acepte su reacomodo en otro cuyas actividades pueda desempeñar, tendrán derecho a la jubilación siempre y cuando acrediten haber alcanzado veinte años de servicios cuando menos. La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 60 por ciento del salario ordinario que hubiera disfrutado el trabajador en su puesto de planta, en el momento de obtener su jubilación; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los veinte, la pensión jubilatoria se incrementará en un cuatro por ciento hasta llegar al 100 por ciento como máximo. Cuando el trabajador incapacitado sólo tenga 17 años 2 meses o más, pero menos de 20 de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado, del término de espera señalado en la cláusula 137 de este contrato, el tiempo necesario para completar los citados veinte años.

Estas jubilaciones serán adicionales a las indemnizaciones por riesgos de trabajo derivados de incapacidades permanentes, que la institución asimismo acepta pagar en los términos de las cláusulas 143 y 144 de este contrato.

III. JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL TRABAJO DERIVADA DE RIESGO NO PROFESIONAL.

Los trabajadores que justifiquen estar incapacitados

permanentemente para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta, por causa de riesgo no profesional, tendrán derecho a ser jubilados, siempre que acrediten un mínimo de veinte años de servicios. La pensión se calculará tomando como base el 60 por ciento del salario ordinario del último puesto de planta; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los veinte, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4 por ciento hasta llegar al 100 por ciento como máximo. Cuando el trabajador incapacitado sólo tenga 17 años 2 meses o más, pero menos de 20 de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado del término de espera señalado en la cláusula 136 de este contrato, el tiempo necesario para completar los citados 20 años.

IV. Los porcentajes de jubilación a que se refiere esta cláusula, serán incrementados con un 1 por ciento por cada trimestre de servicios excedentes de los años completos, en la inteligencia de que por fracciones menores de un trimestre, se aplicará un 1 por ciento, y por fracciones mayores, lo que corresponda.

Independientemente del otorgamiento de la pensión jubilatoria, el patrón entregará al interesado una prima de antigüedad por sus servicios prestados, de diecisiete días de salario ordinario por cada año de antigüedad acreditada.

Por cada mes que exceda al último año de servicios, se acreditará el importe de un día y cuarto de salario ordinario.

Se conservan las pensiones jubilatorias incrementadas con la cantidad de \$ 4.00 - cuatro pesos - diarios, en los términos de los convenios existentes, por concepto de servicio médico y en ese caso, el trabajador jubilado tendrá el derecho a renunciar a esta compensación en efectivo, para recibir la atención médica de conformidad con lo que establece este contrato.

Cuando fallezca un jubilado, el patrón pagará una pensión post-mortem calculada sobre la pensión jubilatoria que recibía el fallecido, al o a los beneficiarios que más adelante se precisan, de acuerdo con los porcentajes consignados en las siguientes opciones:

PENSION TIPO	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	2	100%
	más 1	70%
"B"	4	85%
"C"	5	75%
"D"	7	65%

Para tal efecto, el jubilado deberá escoger,

en las formas especiales que le proporcionará el patrón al momento de jubilarse y que se anexarán a la orden de pago de pensión, el tipo de pensión que mejor le parezca y señalará a sus familiares como beneficiarios para que perciban por lo menos el 50 por ciento de la pensión post-mortem, y, podrá disponer libremente del otro 50 por ciento. Cuando carezca de familiares, podrá disponer libremente del 100 por ciento y designará a los beneficiarios que considere conveniente.

En el caso de que el jubilado no hubiere designado beneficiarios, el patrón pagará el 100 por ciento de la pensión a los familiares registrados en el censo médico.

A falta de designación expresa de beneficiarios, o familiares registrados en el censo médico, el patrón pagará la pensión a las personas que demuestren su dependencia económica ante las autoridades competentes.

En caso de fallecimiento de alguno de los pensionistas, el porcentaje correspondiente se distribuirá entre los restantes hasta completar el plazo correspondiente.

Cuando fallezca el trabajador jubilado, se proporcionará en todo caso la atención médica a sus

dependientes económicos registrados en los términos de la cláusula 117 del contrato, con la misma amplitud que establece el presente pacto, durante el tiempo que se le siga cubriendo la pensión post-mortem después del deceso de aquél hasta por siete años.

Petróleos Mexicanos se obliga a pagar a sus jubilados o a los trabajadores que en lo futuro se jubilen, un aguinaldo anual equivalente al importe de cuarenta y cinco días de la pensión jubilatoria de que disfruten o la proporción que corresponda.

El pago del aguinaldo deberá hacerse entre el primero y el quince de diciembre de cada año, y los ejercicios anuales para el pago de esta prestación se computarán del primero de diciembre de un año al treinta de noviembre del año siguiente.

CLAUSULA 149.- Después de los veinte años de servicios computados en los términos de este contrato, el patrón sólo podrá separar a sus trabajadores por causas infamantes, debidamente comprobadas, y en todos los demás casos sólo podrá corregirlos disciplinariamente de acuerdo con lo establecido en este contrato.

Por otra parte, el contrato colectivo de trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S. A. de C. V. y el Sindicato de Telefonistas, establece:

CLAUSULA 149.- Todo trabajador que tenga 25 años o más de servicios y 53 años de edad, tratándose de sexo masculino, y 48 años en el femenino, tiene derecho a ser jubilado cuando lo solicite. Las jubilaciones serán calculadas de acuerdo con la siguiente tabla:

De 25 años de servicios	50%
De 26 años de servicios	55%
De 27 años de servicios	60%
De 28 años de servicios	65%
De 29 años de servicios	70%
De 30 años de servicios	75%
De 31 años de servicios	80%

Asimismo, todos los trabajadores que cuenten con 31 años o más de servicios, podrán jubilarse sin límite de edad de acuerdo al porcentaje expresado para los de su antigüedad en la tabla que antecede.

En casos especiales la Empresa y el Sindicato podrán acordar que se paguen las prestaciones a que se refiere

este capítulo fuera de las reglas aquí establecidas.

CLAUSULA 150.- La jubilación será calculada sobre el salario que disfrute el trabajador en el momento de ser jubilado. En ningún caso las pensiones que se otorguen o se hayan otorgado a los trabajadores, serán inferiores a dos veces el salario mínimo establecido por las autoridades competentes, para el Distrito Federal.

Por lo que se refiere al contrato colectivo de trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México, establece lo siguiente:

CLAUSULA 381.- La Empresa se obliga a destinar anualmente al pago de pensiones jubilatorias que se concedan para cada ejercicio anual, la cantidad máxima de \$2,220'000.000 (dos mil doscientos veinte millones de pesos). A dicha cantidad presupuestada se limitará estrictamente el importe total de las jubilaciones que se otorguen en el año. Expresamente se conviene en que dentro de la partida de \$2,220'000.000.00 (dos mil doscientos veinte millones de pesos) señalada, queda incluido el personal de confianza que llegare a gozar del beneficio jubilatorio.

CLAUSULA 382.- Con la limitación a que se refiere

la cláusula anterior, la Empresa jubilará a sus trabajadores:

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

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

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

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

CLAUSULA 384.- 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; así como también las compensaciones que se conceden a los Mayordomos Generales de Unidades de Arrastre e Inspectores de Coches y Carros por la entrega y recibo de Intercambio de las Fronteras del País.

CLAUSULA 387.- Para los efectos de la jubilación, se computará el tiempo como en seguida se especifica:

I. Desde la fecha del primer ingreso a la Empresa, sumándose todo el tiempo efectivo de servicios que se haya prestado a la misma, aún cuando no haya sido continuo.

II. El tiempo trabajado en cualquiera Empresa de Transportes que forme parte del Sistema de Ferrocarriles Nacionales o que en lo futuro se incorpore a los mismos, en propiedad, arrendamiento o simple administración.

III. El tiempo de servicios prestados en las líneas artes indicadas, durante su incautación o intervención,

pasada o futura, por el Gobierno Federal.

IV. El tiempo de los permisos autorizados que se otorguen o se hayan otorgado a los trabajadores, sumando derechos, de acuerdo con el Contrato, siempre que no exceda de 2 (dos) años continuos. Para comisiones sindicales permanentes o accidentales o representación o dirección del Sindicato, o de cualquier otra institución permitida por la Ley Federal del Trabajo o formada por miembros del mismo o trabajadores de la Empresa por permisos que no excedan de 6 (seis) años continuos. En estos últimos casos deberá existir la solicitud previa del Sindicato que justifique el cargo que habrá de desempeñar el trabajador con permiso.

V. El tiempo efectivo debidamente comprobado, que los trabajadores permanezcan o hayan permanecido en servicio en regiones que hayan estado o llegaren a estar sustraídas a la Administración de la Empresa por virtud de trastornos públicos o de fuerza mayor.

VI. El tiempo en que el trabajador haya estado fuera de servicio como consecuencia de un despido injustificado, siempre que sea reinstalado por laudo firme, convenio aprobado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, o por arreglos administrativos.

VII. El tiempo que el trabajador haya estado fuera de servicio por prisión seguida de sentencia absolutoria firme, motivada por hechos de trabajo o imputables a la Empresa.

VIII. El tiempo que el trabajador haya estado en huelga siempre que al iniciarse la misma haya estado en servicio y la huelga no se hubiese declarado ilícita.

IX. El tiempo en que el trabajador se vea impedido a laborar como consecuencia de riesgo profesional o por enfermedad o accidente no profesional por el tiempo que perciba salarios.

X. El tiempo que se descansa con goce de salario tales como días festivos legales y contractuales, vacaciones, permisos con disfrute de salario y el correspondiente al séptimo día que se descansa en los términos de las Previsiones Particulares de cada Especialidad.

De acuerdo a lo establecido en los contratos colectivos de trabajo, anteriormente referidos se observa que se necesita cubrir 2 requisitos o condiciones que son un mínimo de edad y prestar servicios durante un mínimo de años, para tener derecho a la jubilación y si el trabajador

reúne estas condiciones puede optar por seguir trabajando o por recibir la pensión por jubilación, es decir no se puede obligar al trabajador a que se jubile y disuelva la relación de trabajo que lo une con el patrón, ya que, tener una edad determinada o un número de años de servicios no es causa de terminación de la relación de trabajo, según lo estipula la Ley Federal del Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostiene: "Que una vez satisfechos los requisitos necesarios existe igualmente el derecho del patrón a jubilar a los trabajadores, pues es evidente que no puede obligar al patrón a que mantenga subsistente la relación laboral de un trabajador al que puede jubilar de acuerdo con la contratación colectiva "(Amparo directo 1283/73/1a.. Lucía Labardini de Giordano, 4a. Sala, resuelto el 3 de Agosto de 1973).

Sin embargo, aparece una ejecutoria contraria a la anterior, en el Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que es la siguiente:

"JUBILACION, DERECHO A LA ES OPTATIVO PARA EL TRABAJADOR. La jubilación es un derecho establecido contractualmente en favor de los trabajadores y nadie puede ser obligado a ejercer sus derechos en contra de sus propios

intereses; por lo tanto, si patrón y sindicato convienen en jubilar por vejez a un trabajador, sin que éste haya otorgado su consentimiento, dicha jubilación es nula (Amparo directo 1603/86, Manuel Ortiz González, 11 de Noviembre de 1987. Hay un precedente en el Amparo directo 8300/85, Santiago Rodríguez Méndez, 4 de Junio de 1986).

Antes de tratar la forma en que la Ley del Seguro Social establece respecto de la pensión por jubilación, es importante explicar la diferencia que existe entre la jubilación y la prima de antigüedad. La primera de ellas es que la jubilación da derecho a recibir una pensión por haber cumplido con los requisitos establecidos en el contrato colectivo, es decir, después de tener un cierto número de años de servicio y una edad determinada, y la prima de antigüedad es un derecho establecido en la Ley Federal del Trabajo, por haber cumplido un determinado número de años de servicio al patrón.

A continuación, haré referencia a lo dispuesto por la Ley del Seguro Social, en relación a la Pensión por jubilación.

El párrafo segundo del Artículo 130 establece: "Es pensión definitiva la que corresponde al estado de

invalidez que se estima de naturaleza permanente".

El Artículo 131 señala: "Para gozar de las prestaciones del seguro de invalidez se requiere que al declararse ésta, el asegurado tenga acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales".

Dispone el Artículo 137 que: "La vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica, en los términos del Capítulo IV de este título;
- III. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo; y
- IV. Ayuda asistencia en los términos de la propia sección séptima de este capítulo".

Por otra parte, el Artículo 138 indica: "Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales".

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

Establece el Artículo 143 que: "Para los efectos de esta Ley, existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad".

Dice el Artículo 145 que: "Para gozar de las prestaciones del seguro de cesantía en edad avanzada se requiere que el asegurado:

- I. Tenga reconocido en el Instituto un mínimo quinientas cotizaciones semanales;
- II. Haya cumplido sesenta años de edad; y
- III. Quede privado de trabajo remunerado".

B) CALCULO DE LA PENSION.

Para calcular el monto de la pensión conforme a la Ley del Seguro Social, se toman en cuenta los siguientes factores: los años de edad y los años de servicios.

La sección octava de la Ley del Seguro Social, en su Artículo 167 establece: "Las pensiones anuales de invalidez y de vejez se compondrán de una cuantía básica y de incrementos anuales computados de acuerdo con el número de cotizaciones semanales reconocidas al asegurado con posterioridad a las primeras quinientas semanas de cotización.

Para los efectos de determinar la cuantía básica anual de la pensión y sus incrementos, se considera como salario diario el promedio correspondiente a las últimas doscientas cincuenta semanas de cotización. Si el asegurado no tuviere reconocidas las doscientas cincuenta semanas señaladas se tomarán las que tuviere acreditadas, siempre que sean suficientes para el otorgamiento de una pensión por invalidez o por muerte.

El salario diario que resulte se expresará en veces el Salario Mínimo General para el Distrito Federal vigente en la fecha en que el asegurado se pensione, a fin de determinar el grupo de la tabla que antecede en que el propio asegurado se encuentre. Los porcentajes para calcular la cuantía básica, así como los incrementos anuales se aplicarán al salario promedio diario mencionado.

El derecho al incremento anual se adquiere por

cada cincuenta y dos semanas más de cotización. Los incrementos a la cuantía básica, tratándose de fracciones del año, se calcularán en la siguiente forma:

- a) Con trece a veintiséis semanas reconocidas se tiene derecho al cincuenta por ciento del incremento anual;
- b) Con más de veintiséis semanas reconocidas se tiene derecho al cien por ciento del incremento anual.

El Instituto otorgará a los pensionados en este capítulo, un aguinaldo anual equivalente a una mensualidad del importe de la pensión que perciban".

Dispone el Artículo 171 que: "Al asegurado que reúna las condiciones para el otorgamiento de la pensión de cesantía en edad avanzada, le corresponde una pensión cuya cuantía se calculará de acuerdo con la siguiente tabla:

Años cumplidos en la fecha en que se adquiere el derecho de recibir la pensión.	Cuantía de la pensión expresada en % de la cuantía de la pensión de vejez que le hubiera correspondido al asegurado de haber alcanzado 65 años.
---	---

60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%

Se aumentará un año a los cumplidos cuando la edad los exceda en seis meses.

C) DATOS ESTADISTICOS A PENSIONADOS:

- 1.- Trabajadores del IMSS.
- 2.- Trabajadores de la Educación.

Comenzaré la presente investigación, con los datos proporcionados por trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo el resultado de la misma lo siguiente:

- 1.- ¿Sabe usted cuántos tipos de pensiones existen?

Hay varias pensiones, el seguro por muerte, seguro de vejez, seguro de invalidez.

- 2.- ¿Sabe usted qué requisitos se necesita cubrir para tener derecho a la pensión por jubilación?

Es necesario tener reconocido por el Seguro Social, quinientas cotizaciones como mínimo, haber cumplido 60 años de edad, estar inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, y haber dejado de trabajar.

- 3.- ¿Es necesario estar afiliado al Sindicato para poder disfrutar de la pensión por jubilación?

Sí, porque a veces es más rápido poder jubilarse,

al llenar los requisitos que señala el Contrato Colectivo de Trabajo.

4.- ¿Sabe usted cuál es el salario que se toma en cuenta para jubilar a un pensionado?

Se jubila al asegurado con el salario diario promedio de acuerdo a las cotizaciones que tenga reconocidas por el Instituto.

5.- ¿Sabe usted qué personas aparte del pensionado tienen derecho a gozar de la pensión y qué requisitos deben reunir?

Tienen derecho la esposa, los hijos menores de dieciséis años o a falta de ellos, los ascendientes que dependían económicamente del pensionado, debiendo demostrar la dependencia económica que se tiene del pensionado.

1.- Sabe usted cuántos tipos de pensiones existen?

Conozco las de jubilación, pensión de vejez y seguro por muerte.

2.- ¿Sabe usted qué requisitos se necesita cubrir para tener derecho a la pensión por jubilación?

Estar afiliado al Sindicato, estar dado de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, tener reconocido por el Seguro cuantas cotizaciones como mínimo, ya no seguir trabajando, pero según la pensión a que se tenga derecho es la edad que se debe tener, así como también las cotizaciones que establezca.

3.- ¿Es necesario estar afiliado al Sindicato para poder disfrutar de la pensión por jubilación?

Es más rápido jubilarse estando afiliado al Sindicato, porque como no son muchos los que cubren los requisitos, los trámites se hacen más rápido.

4.- ¿Sabe usted cuál es el salario que se toma en cuenta para jubilar a un pensionado?

Se toma en cuenta el salario diario promedio conforme a las cotizaciones que se tengan reconocidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

5.- ¿Sabe usted qué personas aparte del pensionado tienen derecho a gozar de la pensión y qué requisitos deben reunir?

Las personas que tienen derecho son la esposa, los hijos menores de edad, o también las personas que dependían

económicamente del asegurado, si demuestran que el pensionado era quien estaba a cargo de ellos.

1.- ¿Sabe usted cuántos tipos de pensiones existen?

Hay pensiones por invalidez, por muerte, por jubilación y seguro de vejez.

2.- ¿Sabe usted qué requisitos se necesita cubrir para tener derecho a la pensión por jubilación?

De acuerdo a la edad que se tenga y a las cotizaciones ante el Instituto es la pensión a que se tiene derecho.

3.- ¿Es necesario estar afiliado al Sindicato para poder disfrutar de la pensión por jubilación?

No, porque hay personas que son trabajadores independientes y después de llenar ciertos requisitos pueden jubilarse.

4.- ¿Sabe usted cuál es el salario que se toma en cuenta para jubilar a un pensionado?

Se considera el salario diario promedio según las cotizaciones que tenga reconocidas ante el Instituto.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

5.- ¿Sabe usted qué personas aparte del pensionado tienen derecho a gozar de la pensión y qué requisitos deben reunir?

Los familiares del pensionado como su esposa, hijos menores de dieciséis años, también los ascendientes que acrediten que dependían del asegurado.

1.- ¿Sabe usted cuántos tipos de pensiones existen?

Hay pensiones de retiro por edad y tiempo de servicios, pensiones por jubilación, por invalidez, por muerte y por cesantía en edad avanzada.

2.- ¿Sabe usted qué requisitos se necesita cubrir para tener derecho a la pensión por jubilación?

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado requiere al trabajador o a sus familiares, la solicitud de pensión, la licencia pre-pensionaria, hoja única de servicios, copia certificada del acta de nacimiento y el aviso oficial de baja, y para tener derecho a la pensión por jubilación, los varones necesitan tener 29 años o más de servicios e igual tiempo de cotización ante el Instituto y las mujeres cuando tengan 27 años o más de servicios e igual tiempo de cotización ante el Instituto.

3.- ¿Es necesario estar afiliado al Sindicato para poder disfrutar de la pensión por jubilación?

No, porque al reunir los requisitos que se señalan para cada una de las pensiones que existen, se puede solicitar al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, se conceda la pensión jubilatoria previo cumplimiento de las condiciones requeridas para cada pensión.

4.- ¿Sabe usted cuál es el salario que se toma en cuenta para jubilar a un pensionado?

El salario que sirve de base no debe rebasar diez veces el salario mínimo general para el Distrito Federal, que establece la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

5.- ¿Sabe usted qué personas aparte del pensionado tienen derecho a gozar de la pensión y qué requisitos deben reunir?

Tienen derecho a recibir la pensión, la viuda, viudo, la concubina, el concubinario, debiendo acreditar la dependencia económica, así como el concubinato.

ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA EDUCACION.

1.- ¿Sabe usted cuántos tipos de pensiones existen?

Si, la pensión de cesantía en edad avanzada, pensión de vejez, pensión por jubilación y pensión por muerte.

2.- ¿Sabe usted qué requisitos se necesitan cubrir para tener derecho a la pensión por jubilación?

Si, haber cumplido veinte años o más de servicios y estar afiliado al Sindicato.

3.- ¿Es necesario estar afiliado al Sindicato para poder disfrutar de la pensión por jubilación?

Si, porque por medio del sindicato se ejerce mayor presión y el trámite para recibir la jubilación es más rápido, habiendo cubierto los requisitos que se establecen para poder jubilarse.

4.- ¿Sabe usted cuál es el salario que se toma en cuenta para jubilar a un pensionado?

Se pensiona con el último salario que percibía el trabajador.

5.- ¿Sabe usted qué personas aparte del pensionado

tienen derecho a gozar de la pensión y qué requisitos deben reunir?

Sí, además del pensionado, tienen derecho a la pensión la esposa, los hijos y los ascendientes que demuestren el parentesco con el pensionado.

1.- ¿Sabe usted cuántos tipos de pensiones existen?

Sí, la pensión por jubilación, la pensión por vejez, la pensión por muerte.

2.- ¿Sabe usted qué requisitos se necesitan cubrir para tener derecho a la pensión por jubilación?

Sí, tener veinte años de servicios.

3.- ¿Es necesario estar afiliado al Sindicato para poder disfrutar de la pensión por jubilación?

Sí, es conveniente estar sindicalizado porque al cubrir los requisitos de edad y años de servicio se hace del conocimiento del Sindicato y éste realiza los trámites para que los trabajadores puedan quedar jubilados.

¿Sabe usted cuál es el salario que se toma en cuenta para jubilar a un pensionado?

Se toma en cuenta el último que recibía el trabajador.

5.- Sabe usted qué personas aparte del pensionado tienen derecho a gozar de la pensión y qué requisitos deben reunir?

Pueden gozar de la pensión, además del pensionado su esposa, esposo, hijos o los familiares que acrediten que dependían del pensionado.

CAPITULO IV

INEQUIDAD DE LAS PENSIONES POR JUBILACION

- A.- POR FALTA DE INTEGRACION DE SU SALARIO**
- B.- POR INFERIORIDAD AL SALARIO MINIMO**
- C.- POSIBLES SOLUCIONES.**

CAPITULO IV

INEQUIDAD DE LAS PENSIONES POR JUBILACION.

A) POR FALTA DE INTEGRACION DE SU SALARIO.

Después de haber analizado qué es la pensión, la jubilación, así como los casos en que proceden las pensiones por jubilación de los trabajadores regulados por el Apartado A y B del Artículo 123 Constitucional respectivamente, y de las investigaciones que realicé, en primer término; y en relación a los trabajadores que se rigen por el Apartado A del Artículo 123 Constitucional, cabe hacer mención que, si bien es cierto, dichos trabajadores pueden gozar de la pensión por jubilación, es importante mencionar que para que tengan derecho a ello, necesitan estar inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, y reunir los requisitos que establece la Ley del Seguro Social, respecto de las pensiones tales como: pensión de invalidez, pensión de vejez, pensión por cesantía en edad avanzada, pensión de viudez, pensión por muerte y pensión por orfandad, es decir, si el asegurado se encuentra en alguno de los supuestos establecidos en las pensiones antes mencionadas,

tiene derecho a exigir al mencionado Instituto la pensión correspondiente, pudiendo darse el caso, que no sólo el asegurado pueda exigir su pago, sino que también pueden hacerlo los familiares o beneficiarios que acrediten el parentesco con el asegurado, o bien que dependían económicamente de él, esto sucede, cuando el asegurado haya sufrido un accidente de trabajo, el cual le produjo como consecuencia la muerte.

Por otra parte, cuando un trabajador no se encuentra inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, y presta sus servicios a una empresa, la obligación de jubilarlo corre a cargo del patrón, que es a éste a quien se le imputa la falta de inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, en virtud de que la clase trabajadora necesita contar no sólo con las condiciones mínimas de trabajo, que garanticen el desarrollo de su relación obrero patronal; sino que además, tiene derecho a gozar de la seguridad social, esto es, que tanto el trabajador así como su familia tengan acceso a la asistencia médica que requieran cuando padezcan alguna enfermedad y, cuando el trabajador esté imposibilitado para desempeñar un trabajo pueda gozar de la pensión por jubilación. Asimismo, cabe recordar que la jubilación no tiene su origen en la Ley, sino que ésta se encuentra regulada en los contratos colectivos que tienen celebrados la empresa y el sindicato respectivo, tal y como en capítulos anteriores se analizó y por lo que

respecta a la integración del salario de los trabajadores regulados por el Apartado A del Artículo 123 Constitucional, cuando éstos tienen derecho a gozar de la pensión por jubilación, ésta es inequitativa, en virtud de que el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo textualmente señala: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Y de lo dispuesto por el Artículo 168 de la Ley del Seguro Social, se observa que las pensiones no podrán ser inferiores al ochenta por ciento del Salario Mínimo General que rija en el Distrito Federal. Es decir, que al momento en que se jubila un trabajador, no se toma en cuenta el salario integrado, sino que es el último salario que percibía el trabajador el que sirve como base para cuantificar la cantidad que por concepto de jubilación, y los incrementos de las pensiones, son insuficientes, ya que las mismas son incrementadas cada vez que los salarios mínimos son modificados en el Distrito Federal, y las condiciones de vida actuales cada día son más alarmantes, toda vez que el alto costo de la vida se ve reflejado en las escasas posibilidades de los trabajadores para poder adquirir las cosas más necesarias y elementales de todo ser humano, tales como vivienda, vestido, alimentación, dado que

el salario no alcanza para cubrir las necesidades de los trabajadores; por lo que, la falta de integración del salario para cuantificar las pensiones por jubilación son insuficientes e inequitativas en virtud de que la cantidad que recibe el pensionado no basta para cubrir sus propias necesidades ni las de su familia, por lo elevado de los productos básicos que son inherentes a todo ser humano para poder subsistir.

En relación a los trabajadores que se rigen por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional, y a pesar de que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no establece la manera expresa como se integra el salario de los trabajadores que prestan sus servicios al Estado; sin embargo, desde mi punto de vista y tal como lo señalo en capítulos anteriores, se puede decir que dicho salario se integra con las prestaciones que perciben dichos empleados, tales como: las primas por el trabajo que se les otorga a aquellos trabajadores que de acuerdo al reconocimiento público hecho por una dependencia del Estado, estimula a sus empleados con los premios establecidos al respecto, así como también los bonos que reciben y que integran su salario.

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en el Artículo 60 señala que, para tener derecho a la pensión por jubilación los trabajadores

varones necesitan tener 30 años o más de servicios y las mujeres 28 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto. Asimismo, la pensión por jubilación da derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de baja del trabajador o de su fallecimiento; sin embargo, tal y como lo establecen los contratos colectivos de trabajo comentados, los empleados que laboran al servicio del Estado, tienen derecho a recibir la pensión por jubilación después de haber cumplido los requisitos que para tal efecto señala el contrato colectivo respectivo. Además, según investigaciones que personalmente he practicado, los Trabajadores Burócratas reciben Bonos, que integran su salario, sin embargo éstos, no son tomados en cuenta al momento de jubilarse, por ello, estimo que la conducta del Estado no sólo es ilícita, sino inequitativa, ya que considero que tanto los trabajadores regulados por los Apartados A y B del Artículo 123 Constitucional, respectivamente, al momento de jubilarse debería servir como base para cuantificar la pensión por jubilación, el salario integrado que percibía cuando se encontraba trabajando, al momento de tener derecho a la jubilación, ya que de ésta manera las condiciones de vida de los pensionados y sus familiares se vería no sólo favorecida, sino que sería lo más adecuado y justo, toda vez que es un derecho que legítimamente les corresponde.

B) POR INFERIORIDAD AL SALARIO MINIMO.

Para algunos tratadistas, el salario es parte medular del Derecho del Trabajo, en virtud de que a cambio de prestar sus servicios el trabajador, recibe una cantidad en efectivo la cual sirve de sostén de la familia.

En cuanto al Salario Mínimo, la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 90 dice: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

"Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores".

De lo anterior se observa, que el salario mínimo debe ser suficiente para alcanzar a cubrir las necesidades tanto del trabajador así como de su familia, sin embargo,

esto en la realidad no es así, ya que, en primer lugar el salario que percibe el trabajador en ocasiones es inferior al mínimo, por tanto y debido al alto costo de la vida es imposible satisfacer las necesidades más elementales de la familia.

Por lo que se refiere a las pensiones por jubilación, éstas son desiguales, incongruentes e inequitativas con los costos de vida, toda vez que como ya se analizó anteriormente, los trabajadores regulados por el Apartado A del Artículo 123 Constitucional, pueden jubilarse de acuerdo a lo establecido en la Ley del Seguro Social, siempre y cuando se encuentren inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, y al momento de tener derecho a la jubilación, el trabajador puede optar por jubilarse, o bien, seguir prestando sus servicios para la empresa, y de la investigación realizada se observa que es más conveniente para el trabajador continuar laborando, en virtud de que si acepta la pensión por jubilación, ésta lejos de garantizarle una tranquilidad económica que le permita subsistir sin necesidad de seguir trabajando, le crea graves problemas, el hecho de estar jubilado toda vez que la cantidad que recibe por concepto de jubilación es insuficiente, porque no se toma en cuenta el salario integrado, además, los incrementos que esporádicamente se hacen a las pensiones,

aún así, son inferiores al salario mínimo, ya que se cuantifica la pensión tomando en cuenta el salario que percibió el trabajador en el último año de servicios y como cada día las condiciones de vida se tornan más difíciles, dicha pensión para poder ser más equilibrada con los costos de vida es necesario que primeramente, se incremente cada que los productos de primera necesidad aumenten así como también cada vez que aumente el salario de los trabajadores que se encuentren laborando en la empresa.

Por otra parte, y por lo que se refiere a los trabajadores burócratas, las pensiones por jubilación que éstos reciben son también inferiores al salario mínimo, ya que no se toman en cuenta los Bonos que integran su salario, por lo que dichas pensiones son inequitativas debido a las condiciones de vida que cada vez son más difíciles, por lo tanto, las mismas deben ser superiores al salario mínimo para poder cubrir las necesidades de los pensionados y su familia.

C) POSIBLES SOLUCIONES.

Los bajos ingresos que perciben los pensionados y jubilados, por concepto de la pensión por jubilación, y el deterioro de sus condiciones generales de vida es un

asunto de interés de toda la sociedad, tanto porque el número de familias que incluyen entre sus miembros a trabajadores en retiro es muy grande, como porque cada día son más los trabajadores con expectativas y posibilidades de alcanzar condiciones de retiro, y en virtud de que las pensiones son inferiores al salario mínimo, es evidente que las pensiones deberían incrementarse incluso mucho más arriba que los salarios mínimos vigentes.

El mejoramiento de las condiciones de vida de los pensionados y jubilados es asunto que no puede seguir postergándose, por el contrario requiere de soluciones de fondo. De un sistema de seguridad verdaderamente justo que debe basarse en el reconocimiento al derecho de jubilaciones después de cierto número de años de trabajo, con ingresos iguales a los del puesto en que se desempeñaba en el último año de servicios, y con aumentos automáticos cada vez que se incrementen los salarios de los trabajadores en activo, de ésta manera se lograría que los pensionados y jubilados al obtener una pensión más acorde o suficiente para poder así sufragar las necesidades de su familia y las de él mismo.

Actualmente los trabajadores pensionados y jubilados, reciben un salario mensual que incluye, el monto

correspondiente a las asignaciones familiares y ayudas asistenciales, que corresponde al 35% y que por ley deben otorgarse independientemente de la pensión básica. Así, el ingreso de los pensionados se reduce al 45% del salario y no al 80% tal como lo establece la última reforma al Artículo 168 de la Ley del Seguro Social.

Por otra parte el derecho para gozar de las pensiones por jubilación por parte de jubilados y pensionados, encuentra su fundamento en el Artículo 123 Apartado A fracción XXIX y Apartado B fracción XI inciso a) respectivamente, de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En relación a los pensionados y jubilados, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece que continúan siendo trabajadores, sólo que en condición de retiro.

Por último, independientemente de que no todos los trabajadores tienen derecho a la jubilación que se establece en los contratos colectivos de trabajo de algunas empresas, en virtud de que la jubilación no tiene su origen en la Ley Federal del Trabajo, es por ello que es necesario acudir a lo establecido en los contratos colectivos, y por ser la jubilación de carácter eminentemente social, considero que los trabajadores deberían de gozar de la misma, ya que

en la mayor parte del mundo consagran en las leyes laborales el derecho a la jubilación. Asimismo para que los pensionados y jubilados puedan contar con una pensión que alcance a cubrir sus necesidades sería conveniente que la misma se incremente al 100% y que en ningún caso sean inferiores a los salarios mínimos vigentes; por lo que respecta a las asignaciones familiares y a las ayudas asistenciales, considero deben otorgarse aparte del monto de la pensión, es decir, que no se incluyan o tomen en cuenta como si fueran parte integrante del salario que sirve como base para calcular la pensión, sino que de acuerdo a lo establecido por la Ley del Seguro Social, éstas deben otorgarse independientemente de la pensión básica.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- El origen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentra en el estatuto jurídico de los empleados al servicio de la federación, expedido por el -- Presidente de la República, Lázaro Cárdenas, en 1938, con el mencionado estatuto, los empleados burócratas se vieron protegidos de las arbitrariedades de que eran objeto por parte del Estado, sin embargo, la Ley Burocrática es expedida hasta 1963, misma que actualmente rige las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

SEGUNDA.- La clase trabajadora requiere contar con normas de trabajo que protejan sus intereses tanto individuales como colectivos, es por ello que reviste especial importancia que los trabajadores cuenten con las condiciones -- mínimas de trabajo que tiendan a equilibrar su desigualdad ante la clase patronal, no sólo social, cultural, sino también económica.

TERCERA.- El Contrato Colectivo de Trabajo, es de vital importancia, tanto para los trabajadores regulados -- por el Apartado A, así como del Apartado B del Artículo -- 123 Constitucional, ya que en dicho contrato se fijan y establecen las condiciones bajo las cuales los trabajadores prestarán sus servicios al patrón, recibiendo a cambio de

ello, una remuneración o salario por los servicios prestados.

CUARTA.- Se observa que los Contratos Colectivos de Trabajo que celebran las Empresas con sus trabajadores tiene por finalidad, proteger sus intereses respectivos, a través de las modificaciones o revisiones que la Ley expresamente establece, esto con el objeto de estudiar las condiciones de trabajo que, regirán la relación obrero-patronal.

QUINTA.- El salario es tema de vital importancia para la clase trabajadora, en virtud de que éste es el resultado de los servicios que prestó al patrón con motivo del trabajo desempeñado, y de acuerdo a lo establecido en la ley que señala que el salario debe ser remunerado y suficiente para cubrir las necesidades de un jefe de familia, esto en realidad no es aplicable, ya que el salario que perciben los trabajadores es insuficiente para cubrir las necesidades más elementales del trabajador y su familia, por ello estimo que el salario debe incrementarse en un 100% respecto al salario mínimo vigente en el Distrito Federal, esto traería consigo una mejoría en las condiciones de vida de la clase trabajadora.

SEXTA.- Las pensiones jubilatorias revisten especial importancia, dado que, cada vez son más los trabajadores que se encuentran en los supuestos establecidos en los contratos colectivos de trabajo, a pesar de que son pocas las empresas que contemplan la pensión jubilatoria, estimo pertinente que la ley en un futuro regule la pensión por jubilación, por ser ésta de carácter eminentemente social.

SEPTIMA.- Las pensiones que señala la Ley del Seguro Social, así como las que contemplan los contratos colectivos de trabajo de algunas empresas, son insuficientes para garantizar al pensionado una tranquilidad económica después de jubilarse, y más aún, son inequitativas tal y como se observa de la investigación realizada, concluyendo de la misma que, las pensiones que se otorgan son bajo condiciones desfavorables para el pensionado.

OCTAVA.- Por último, considero que las pensiones jubilatorias, en primer término se regulen en la Ley Federal del Trabajo y no como indebidamente encuentran su origen en los contratos colectivos de trabajo, además de que dichas pensiones, sean otorgadas y puedan tener derecho a ellas la clase trabajadora en general, y no sólo gocen de ese derecho algunos trabajadores, tal y como actualmente sucede. Debiendo considerar desde mi punto de vista para calcular el

monto de la pensión el 100% del salario integrado que percibía el trabajador al momento de solicitar la pensión, debiendo incrementarse ésta cada vez que aumente el salario de los trabajadores en activo, para así poder satisfacer sus - necesidades el propio pensionado y su familia.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- Acosta Romero, Miguel y De la Garza Campos, Esther. "Derecho Laboral Bancario". Ed. Porrúa, S. A. México 1988, Pág. 721.
- 2.- Bermúdez Cisneros, Miguel. "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo". Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor, Pág. 677.
- 3.- Briceño Ruiz, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo". Ed. Harla, Pág.
- 4.- Cabanellas, Guillermo. "Compendio de Derecho Laboral". Tomo I. Ed. Tipográfica Omeba, Buenos Aires, 1963, Pág.
- 5.- Castorena, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero". 6a. Edición, México 1984, Pág. 317.
- 6.- Cavazos Flores, Baltazar. "El Derecho del Trabajo en la Teoría . . . y en la Práctica". Ed. Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1972, Pág. 575.
- 7.- Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. 2a. Ed. Ed. Porrúa, S. A. México 1979, Pág. 647.
- 8.- Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. 2a. Ed. Ed. Porrúa, S. A. México 1979, Pág. 744.
- 9.- Dávalos, José. "Derecho del Trabajo I". 1a. Ed. Ed. Porrúa, S. A. México 1985, Pág. 425.
- 10.- De Buen Lozano, Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo I. 7a. Ed. Ed. Porrúa, S. A. México 1979, Pág. 529.
- 11.- De Buen Lozano, Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo II, 7a. Ed. Ed. Porrúa, S. A. México, 1979, Pág. 864.

- 12.- Gomes, Gottschalk y Bermúdez. "Curso de Derecho del Trabajo". Tomo I. Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor, Pág. 463.
- 13.- Gomes, Gottschalk y Bermúdez. "Curso de Derecho del Trabajo". Tomo II. Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor, Pág. 923.
- 14.- Guerrero, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". 13a. Ed. Ed. Porrúa, S. A. México 1983, Pág. 600.
- 15.- Muñoz, Ramón Roberto. "Derecho del Trabajo". Tomo II. Ed. Porrúa, S. A. Pág. 450.
- 16.- Mozart Russomano, Víctor y Bermúdez Cisneros, Miguel. "Derecho del Trabajo". Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor. Pág. 140.
- 17.- Mozart Russomano, Víctor y Bermúdez Cisneros, Miguel. "El Empleado y el Empleador". Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor. Pág. 182.
- 18.- Ramírez Fonseca, Francisco. "La Prima de Antigüedad". 8a. Ed. Ed. PAC. Pág. 140.

LEGISLACION CONSULTADA.

- 1.- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Edición 27, Ed. Porrúa, S. A. México 1990.
- 2.- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. 60a. Edición, Ed. Porrúa, S. A.
- 3.- Ley del Seguro Social, Ed. PAC.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS.

- 1.- De Pina, Rafael y De Pina Vara, Rafael. "Diccionario de Derecho", 15a. edición. Ed. Porrúa, S. A. México 1988.
- 2.- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. P-Z, Ed. Porrúa, S. A. México 1988. Págs. 2376 - 2377.
- 3.- Diccionario de la Lengua Española. Ed. Porrúa, S. A. México 1979.
- 4.- Contrato Colectivo de Trabajo. Teléfonos de México, S. A. de C. V.
- 5.- Contrato Colectivo de Trabajo. Ferrocarriles Nacionales de México.
- 6.- Contrato Colectivo de Trabajo. Petróleos Mexicanos.