

836
29.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“LA JUBILACION DE LOS TRABAJADORES
FERROCARRILEROS”**

T E S I S

PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

JORGE RODRIGUEZ ORTIZ

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1993



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INDICE

	INTRODUCCION	1
I	MARCO TEORICO DE LA INTERVENCION DEL ESTADO EN LA ECONOMIA.	7
II	ANALISIS HISTORICO DE LOS FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.	
	1. Algunas características del transporte ferroviario y su política tarifaria.	29
	a. Características.	
	b. Política tarifaria.	
	2. El obrero ferrocarrilero: una caracterización en función de sus luchas histórico-políticas.	37
	3. Antecedentes históricos de la relación salarial: analizada como relación social, en el marco legal de los contratos de trabajo.	65
III	LA RELACION SALARIAL EN FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.	
	1. Elementos teórico-metodológicos de la relación salarial, como relación social capitalista.	79
	2. Metodología aplicada al marco legal de el Contrato Colectivo de Trabajo.	84
	a. Jerarquía de las calificaciones y la identidad ocupacional.	
	b. Prerrequisitos de movilidad ocupacional y estabilidad laboral.	
	3. Evolución del salario directo por áreas de trabajo: vías, talleres, alambres, oficinas y trenes.	112
	4. Determinantes históricos y características de la relación salarial, como condicionantes del proceso de jubilación.	117

IV LA ESTRUCTURA DEMOGRAFICA, LA ANTIGUEDAD Y EL PROBLEMA DE LA JUBILACION COMO EFECTOS DE LA RELACION SALARIAL.

- | | |
|--|-----|
| 1. Estructura demográfica y de antigüedad. | 127 |
| 2. El problema de la jubilación y su marco legal: El Instituto Mexicano del Seguro Social y el Contrato Colectivo de Trabajo. | 129 |
| a. Antecedentes históricos de la Ley de el Seguro Social. | |
| b. Convenio de Incorporación al I.M.S.S. y características de la participación de ferrocarriles en los programas de pensiones. | |
| c. Situación actual de las jubilaciones. | |
| 3. Encuesta aplicada a los trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México que tienen derecho a jubilarse. | 146 |
| V. RELACION ENTRE JUBILACION Y POLITICA TARIFARIA EN FF.CC.N. de M. CONCLUSION | 156 |

BIBLIOGRAFIA.

ANEXOS

1. Metodología de los salarios.
2. Cuadros y Gráficas.
3. Encuesta.

INTRODUCCION

El estudio de las jubilaciones implica ubicarlas en un contexto demográfico y de estructura ocupacional (de empleo).

La jubilación constituye un fenómeno social relativamente reciente, en 1900 la expectativa de vida era de 45 años, y dos tercios del total de los hombres mayores de 65 años formaban parte de la fuerza de trabajo. A partir de este año, la fracción de ancianos con empleo ha declinado en forma significativa, en tanto que su expectativa de vida (para edades de 65 años o mayores) ha mejorado considerablemente. En la actualidad, el hombre que se acerca al final de su carrera de trabajo puede tener esperanza de pasar unos 15 años como jubilado.

Mientras que las expectativas de vida se han ampliado, la estructura ocupacional demanda trabajadores jóvenes, y coloca fronteras para el reclutamiento de trabajadores en edad avanzada.

En este contexto demográfico y de empleo resulta evidente la necesaria creación de sistemas de jubilación en las empresas y la participación de la seguridad social o mecanismos adecuados a la época actual, a través de programas que den solución a este problema con la participación directa de los propios trabajadores en donde desde su inicio realicen

aportaciones directas para su propio fondo jubilatorio. Sin la existencia de tales sistemas, los trabajadores que aportaron parte de su vida en la productividad de empresa se verían seriamente amenazados en su supervivencia.

Dadas las características poblacionales en México, los estudios laborales, se centran más en estudiar los procesos de reclutamiento y con menos intensidad los referidos a la última etapa del ciclo laboral y las condiciones post-laborales de los trabajadores.

Sin embargo, la escasez de estudios sobre los procesos jubilatorios y las implicaciones jurídico-sociales que significa quedar sin ocupación, incentiva en forma particular a investigar.

Los elementos condicionantes del proceso jubilatorio. Dentro del Derecho del trabajo y en especial de la sociología del trabajo, la jubilación implica un vasto camino de retos teóricos y metodológicos por recorrer.

La terminación de la vida activa de un trabajador debería ser la fase culminante de su carrera o, cuando menos, una etapa que le proporcione la máxima satisfacción y recompensa posible. No obstante en México, es precisamente al final de la vida activa de los trabajadores cuando se acumulan los problemas ocasionados por la edad y cuando disminuyen sus

posibilidades de supervivencia con una jubilación que lo permita.

El desempleo actual favorece a la segregación social de los trabajadores en edad avanzada.

En México, uno de los sectores primeros para establecer un sistema de jubilación, como prestación laboral, es el ferrocarril (segunda década del presente siglo). Actualmente uno de los principales problemas laborales de los Ferrocarriles Nacionales de México, es la jubilación de sus trabajadores y su estudio resulta un reto interesante.

El problema de las jubilaciones es extensivo a todo el sistema ferroviario, y básicamente es de tipo económico, con efectos en la estructura demográfica, económico por la dificultad de crear un fondo de retiro dada la adversa situación financiera de las entidades; y demográfico porque en documentos oficiales se reconoce que para 1983 en todo el sistema ferroviario el 30% de la población activa tenía derecho legal a jubilarse, la edad promedio era de 49 años; y, la antigüedad promedio de 20 años.¹

Esta investigación se orienta a estudiar el caso de los Ferrocarriles Nacionales de México, por ser esta empresa la

¹ Modernización del sistema ferroviario nacional, S.C.T., México, 1983.

de mayor participación en el movimiento de carga y pasaje en todo el sistema ferroviario; con aproximadamente el 80%.

La investigación se ha centrado en estudiar el proceso de jubilación, para visualizar hasta que punto éste contribuye a incorporar más trabajadores con derecho legal a jubilarse. Lo que constituye un intento por conocer los determinantes y condicionantes del proceso de jubilación en una relación causa y efecto con la estructura demográfica y el problema de las jubilaciones.

La investigación realizada se orienta a dar respuesta a los siguientes cuestionamientos:

1.- ¿Que características debe presentar el proceso de jubilación?

De tal manera que un gran número de trabajadores generan derechos de antigüedad y en un tiempo determinado se incorporan a los trabajadores con derecho a jubilarse.

2.- ¿De que manera la política tarifaria, que define a la internación estatal; coacciona o favorece el proceso de jubilación y a su culminación?

Como aspecto fundamental se buscará identificar las causas que contribuyen al número de trabajadores con derecho legal a

jubilarse en la población activa de los Ferrocarriles Nacionales de México.

No será objeto de investigación las implicaciones de posibles alternativas que tiene la administración ferrocarrilera si a los trabajadores con esta característica se les ofrecen jubilaciones atractivas que aseguran su supervivencia.

La exposición y conjugación de los determinantes causales, intentarán solo proporcionarles algunos elementos de juicio.

Para el estudio metodológico del proceso se ha seleccionado como categoría social de análisis a la relación salarial; como relación que involucra estudiar condiciones de uso (fase productiva) y reproducción (fase productiva y post-productiva) de la fuerza de trabajo. Son las condiciones de uso mediato de la relación salarial, las que permiten caracterizar el proceso de jubilación en Ferrocarriles Nacionales de México.

La relación salarial implica y condiciona el proceso de jubilación. En su conformación intervienen factores sociales cuyas acciones lo determinan y condicionan.

Para conocer de que manera sucede esto, la primera parte de la investigación se centrará en conocer las determinantes de la relación salarial, y en la tercera se estará en

condiciones de comprender y conocer sus efectos. La estructura demográfica y el problema de la jubilación.

I. MARCO TEORICO DE LA INTERVENCION DEL ESTADO EN LA ECONOMIA.

Para el desarrollo de este capítulo se han tomado los elementos que la teoría de Derivación plantea para el análisis de la naturaleza del Estado y sus funciones. La que permitirá delimitar una teorización para explicar la intervención estatal en la economía mexicana.

Específicamente, para el tema objeto de estudio, se intentará explicar la participación estatal en Ferrocarriles Nacionales de México, la que se ha caracterizado por una política de subsidios a los costos de transporte de sus usuarios principales: capital público y privado.

Para comprender la naturaleza del Estado y el por qué de su intervención, la teoría de la derivación plantea una guía de análisis: deducir al Estado del Capital; su fuente de derivación son las relaciones sociales de producción capitalistas, pero no puede ser reducible a éstas ya que su especificidad reside en que es una relación social de dominación.

"...el Estado, al igual que el capital, es una relación social... la condensación material de la relación Capital-Trabajo... se le puede conceptualizar como el resultado de la lucha de

clases mediada, a nivel económico, por las contradicciones del proceso de acumulación." 1

Si el Estado tiene como función garantizar las condiciones que permiten la reproducción del Capital, entonces su intervención se ubica en las condiciones que hacen posible una valorización adecuada del Capital y sus funciones que van a depender de las condiciones variables históricamente del proceso de acumulación.2

" La definición... de las leyes de acumulación y de la reproducción capitalistas constituye la condición primera, en el análisis de los movimientos económicos, de las estructuras de clases, de las formas de Estado y de las relaciones de dominación política que se desarrollen." 3

La continuidad de estas leyes depende de la tasa de ganancia, ésta debe asegurar la valorización del Capital. Pero, es indispensable establecer un paréntesis y conocer las partes que integran a la tasa de ganancia. Esta es una relación entre la masa de plusvalor total y el capital social, es decir, el capital constante más el capital variable, $g' = \frac{P}{C + V}$

1 Guillén, Hector y Rafael Paniagua. Estado, Capitalismo monopolista de Estado y Burocracia Política, Rev. C.E.P. 12/13, Caballito, México, julio-diciembre 1979, p. 260

2 Acumulación es la transformación de plusvalía en Capital.

3 Hirsch, Joachim, Elementos para una teoría materialista del Estado, Rev. C.E.P. 12/13, Caballito, México, 1979. p.13

R

Si esta relación se divide entre el capital variable se tiene: $g' = \frac{P/V}{C/V + V/V} = \frac{P'}{O+1}$ donde (P') es la tasa de plusvalor 4 , y (O) es la composición orgánica del Capital. Esta relación tiene en su interior una contradicción: El desarrollo capitalista, se caracteriza por una revolución tecnológica continua en los medios de producción, que forma parte de la composición orgánica $O = \frac{C}{V}$, que es la relación entre el capital constante (maquinaria, equipo, materias primas) y el capital variable (salario). En la relación que involucra la tasa de ganancia (g') si la composición orgánica de capital tiende a crecer, por efectos de competencia y la tasa de plusvalor $P' = \frac{P}{V}$ tiene límites, entonces se tiene una ley de desarrollo capitalista: la tendencia decreciente de la tasa de ganancia. 5

"... la depreciación de los elementos del capital constante, la caída del valor de la fuerza de trabajo como mercancía, el aumento relativo del tiempo de trabajo, la aceleración de la velocidad de rotación del Capital, la intensificación del trabajo... caracterizan el conjunto de las contratendencias a la caída de la tasa de ganancia."6

4 El trabajo humano lo integran el salario y el plusvalor.

5 Vease: Marx, Karl. El Capital, tomo III, FCE, México.

6 Hirsch, op. cit., p. 37

Precisamente son estos elementos los que obligan y exigen la presencia del Estado en la economía.

Pero, retomando el hilo conductor de la naturaleza del Estado, se a este se le explica por la existencia del Capital, entonces aparece como un " Capitalismo Colectivo Ideal ", porque:

"...no puede presentarse apriori como defensor de los intereses de los capitales individuales, sino al contrario, debe asegurar la conservación del proceso de reproducción capitalista en su conjunto, así como la salvaguarda de toda formación social... En un sentido específico...'el Capitalismo Colectivo Ideal' " 7

En esta definición está contenida una contradicción fundamental... las medidas y las acciones concretas del Estado no pueden imponerse más que bajo la presión de los conflictos y de las luchas de clases, así como bajo la acción de capitales individuales unos sobre otros y sobre el Estado.⁸

La ampliación de las funciones del Estado responde a la necesidad de garantizar las relaciones sociales de producción

7 Ibid., p. 44

8 Ibid., p. 45

y la reproducción del Capital como un proceso de acumulación.

" El Estado, deducido a partir del capital o bien 'Capitalista Colectivo Ideal' puede ser visto como elemento regenerador de los capitales numerosos." 9

Como elemento regenerador se sitúa en la economía en relación a la perecuación y baja tendencial de la tasa de ganancia.

Se ha intentado explicar la naturaleza del Estado, ahora es posible, y, considerando lo analizado anteriormente, señalar dos funciones básicas del Estado como un producto de la relación orgánica entre éste y el capital.

1) La función de regeneración (de acumulación) define la intervención estatal en relación directa con la tasa de ganancia. Esta función es obstaculizada por el hecho de que el régimen político (forma fenomenal del Estado) debe legitimarse frente a las clases que pueden ser perjudicadas en sus intereses por la regeneración del Capital

2) La función de legitimación que define a la intervención pública permite garantizar la relación social básica del capitalismo: la relación de explotación¹⁰, implícita en la

9 Salama, Pierre. El Estado capitalista como abstracción real, Rev. C.E.P. 12/13, Caballito, México, julio-diciembre 1979. p. 87

10 El Estado garantiza el intercambio de equivalentes en la esfera de la circulación (mercancía fuerza de trabajo

relación social de dominación estatal. 11

La definición del Estado como Capitalismo Colectivo Ideal coacciona su intervención estatal y pública, a la presión de las clases sociales. Este no puede funcionar exclusivamente como regenerador de Capital sin descuidar la legitimación de las relaciones sociales capitalistas, que permiten la reproducción del sistema.

El objetivo de la intervención del Estado es alterar los mecanismos de persuasión de las tasas de ganancia. Al hacerlo, favorece la emergencia de mejores condiciones par reproducción del Capital. Deprecia algunas fracciones en beneficio de otras al acentuar la transferencia de plusvalía social, proporciona el medio a través del cual la reproducción del Capital se efectúa lo mejor posible. Por lo tanto, si se concibe el Estado como garantía de la sociedad significa que se le atribuyen funciones tales como: asegurar las condiciones materiales necesariamente, garantizar la valorización adecuada del Capital. 12

salario precio) y el intercambio desigual en la esfera de la producción (la fuerza de trabajo crea más valor del que ella misma consume, su salario). La especificidad del Estado Capitalista es la de aparecer como garante del intercambio de equivalentes. Desde la segunda guerra mundial a través de la " institucionalización " y codificación de las relaciones sociales.

11 Vease: Paniagua, Rafael. Notas curso de Economía Política. U.A.M.I., 1984.

12 Salama, op. cit., pp 93 y 96.

Sintetizando lo anteriormente expuesto, se pueden considerar tres niveles de abstracción para la comprensión de la intervención del Estado en la economía capitalista.

1. Intervención estatal _____ Estado

Función de regeneración a nivel del régimen de acumulación

2. Intervención pública _____ Régimen político.

(forma fenomenológica del Estado)

Función de legitimación de las relaciones sociales de producción.

3. Aparato del Estado _____ Modos de Intervención

Pública.

-Medio de socialización estatal.

-Política económica.

-Sector paraestatal.

-Política de gasto

público. 13

El Estado se interioriza en el ciclo del capital, primero bajo la forma de una intervención estatal, y segundo de una intervención pública. Esta interiorización no se realiza según un supuesto principio de racionalidad del Estado, sino que sigue el ritmo de las contradicciones de la acumulación del estado y el Capital. 14

El Estado como forma de relación capitalista, es una relación social (no es ni sujeto, ni instrumento) de dominación, para garantizar su propia reproducción debe garantizar la reproducción del Capital. 15

" El Estado capitalista es una abstracción que se concreta en la realidad de la lucha de clases bajo la forma de régimen político." 16

Bajo esta concepción:

- a) Las contradicciones del capital (relaciones sociales de producción) se exteriorizan en el Estado.
- b) El estado a través de su intervención se interioriza en el ciclo del capital. 17

14 Paniagua, op. cit.

15 Ibid.

16 Salama, op. cit., p. 78.

17 Paniagua, op. cit.

0-M FT
 MP... P... M'- 0' 0'- 0 = PLUSVALOR

" La intervención pública, manifestación concreta de la intervención del Estado, tiene... por objetivo el de asegurar la reproducción de la relación de producción capitalista; es sin embargo función de tres parámetros:

- a) La dinámica del régimen de acumulación y, las contradicciones que experimenta;
- b) La relación entre las clases;
- c) La expresión a nivel político de las distintas fracciones del capital.

La autonomía relativa del Estado solo puede concebirse en relación al Capital. El Estado, Capitalista Colectivo Ideal, tiene por función regenerar al Capital, mientras que para el régimen político esta autonomía se sitúa con respecto al Capital y al Trabajo." 18

La actividad subvencionista del Estado está en la naturaleza misma de sus funciones. Estas le exigen crear las condiciones generales de la producción. La actividad estatal en el

dominio de las obras públicas, de infraestructura, en fin de todos los bienes y servicios que facilitan la valorización del Capital en su conjunto. Al pasar la responsabilidad de los costos indirectos de producción y realización de la plusvalía al Estado, la clase capitalista como un todo gana en términos de valor. Si los medios para financiar esta actividad no provienen de los beneficios de las empresas, entonces, la creciente actividad de infraestructura del Estado equivale a una subvención permanente en beneficio del capital privado. 19

" Una de las exigencias de la reproducción del Estado capitalista en cuanto tal, es la aplicación por una burocracia política que beneficie al conjunto de las unidades del capital. Así, aún cuando la intervención del Estado en la esfera productiva se efectúa en los sectores rentables, la defensa de la ganancia de la empresa está subordinada a la preocupación de crear las condiciones para el desarrollo del capital privado.

" 20

19 Véase: Guillén y Paniagua, op. cit., p. 272 y Hirsch, op. cit., p. 63. " Los déficits manifiestos de funciones que la contradicción contenida en el concepto de 'Capitalismo Colectivo Ideal' agrava la necesidad de garantizar la reproducción de capital...por la producción estatal de infraestructura.

20 Hirata, Helena. Capitalismo de Estado, burguesía de Estado y Modo de Producción Tecno burocrático, Rev. C.E.P. 12/13, Caballito, México julio-diciembre 1979. p. 306

La ampliación del sector productivo del Estado Minvade el campo potencial de acumulación del capital privado, pero esto es un resultado de las exigencias del proceso de reproducción global del Capital. La concentración de recursos productivos permite un crecimiento del nivel medio de productividad en el sector base, contribuyendo a una reducción del capital constante circulante (materias primas), y a una aceleración de la rotación del capital privado. 21

La lógica de la intervención del Estado está doblemente determinada:

a) Por la necesidad de emprender acciones que concurren de una manera directa o indirecta a la valorización del capital.

b) Por la necesidad de acciones que respetando a), puedan garantizar una base de legitimación del Estado, aún cuando ello exija transformaciones en la valorización del Capital.22

Las empresas públicas cuya función es garantizar las condiciones generales de la producción a través de los subsidios o prestamos preferenciales que hace el Estado, tienen por efecto desvalorizar el Capital de las empresas que se benefician con ellos. La empresa pública debe acrecentar constantemente su productividad como cualquier otra, no para

21 Véase: Mathias, Gilberto. Etat et crises, Critiques de L'economie Politique, No. 27. 1977. Citado por Hirata.

22 Paniagua, op. cit.

luchar contra las empresas privadas sino para bajar los costos de producción, el valor en relación a las condiciones generales de la producción (energía, transporte, infraestructura). 23

El capital de las empresas públicas forma parte del capital social total. Si baja el valor de las condiciones generales de la producción, el valor del capital social total se reduce en la misma medida. Si baja, actúa como contratendencia a la tendencia descendente de la tasa de ganancia $g' = \frac{P}{C + V}$.

Por esta razón todo capital quiere que el capital público aumente su productividad, más bienes y servicios con menos valor incorporado a ellos, y, para ello este debe aumentar la inversión con impuestos o con su propia plusvalía. 24

Pero, existe una contradicción interna al capital público:

1.- Es una gestión racional de empresa. Es un capital particular, individual (p. ejem. En México: Pemex, CFE, Ferrocarriles) y como tal busca reproducirse, valorizarse.

2.- Hay exigencias públicas al capital estatal. Es parte del capital colectivo del Estado, del sector paraestatal y como tal, debe servir a los intereses generales:

23 Ibid.

24 Ibid.

a) De toda la clase capitalista;

b) De la fracción hegemónica del capital;

c) De las clases y fracciones de clases que sirven de apoyo a la legitimación del Estado.

Entonces, la contradicción principal es interna al Estado ya que, por un lado, debe de garantizar una función de legitimación la cual es obstaculizada por el hecho de que el Estado debe racionalizar su intervención económica para poder reproducir al capital y reproducirse a sí mismo. 25

Para comprender la intervención del Estado Mexicano en la economía, es necesario ubicarla al interior del ciclo del capital. 26

D-----M	(2) MP	P-----M'	D'	(6) IMPUESTOS
(3) FT	(4)	(5)		(7) INTERESES

1) Condiciones de financiamiento: sistema monetario, desarrollo de instituciones financieras, endeudamiento público que alimenta el financiamiento privado, que busca

25 Ibid.

26 Véase Marx, Karl, El Capital, S. XXI, México.

mantener la capacidad de importación.

2) Proveedor de medios de producción para el sector paraestatal y política económica de subsidios a las importaciones de bienes de capital e intermedios.

3) Creación y mantenimiento de un sistema institucional de control de la fuerza de trabajo y de reglamentación del intercambio dinero-fuerza de trabajo. Las formas son: el tipo de gastos públicos, el control político, las políticas salariales de segmentación de la fuerza de trabajo.

4) Adecuación de las condiciones que permiten una explotación acrecentada de la fuerza de trabajo y en ciertos casos la producción de plusvalía relativa.

5) Condiciones de realización del valor producido, acciones de proteccionismo, de infraestructura, de mercados públicos, que permitan una antevalidación de los trabajos privados, creación de una curva segmentada de la demanda.

6), 7) y 8) Acciones selectivas y desgravación fiscal, de tasas de interés preferenciales y conjunto de sobre beneficios, por una acción sobre los costos. 27

El sector paraestatal en México, recibe un impulso muy importante bajo el peso de varias coacciones, primero lenta rotación de Capital, necesidad de crear las condiciones para el financiamiento adecuado a una acumulación sostenida y, por último, el carácter no mercantil de ciertos bienes y servicios²⁸. 29

" A través de ese modo de intervención pública del Estado se crea un espacio estatal de acumulación de Capital cuyas relaciones con el espacio privado pueden ser: ya sea complementarias, ya sea contradictorias pero siempre definidas al interior de una unidad global de reproducción a la vez del Estado y del Capital." 30

Como resultado de los anterior se tiene un sector paraestatal productivo y otro monetario y financiero. El productivo incluye empresas que producen bienes y servicios que sirven de insumos al sector privado y empresas que permiten asegurar la realización del valor producido. 31

" El sector paraestatal por la infraestructura que crea, por el financiamiento que asegura, por los insumos que proporciona y los subsidios que la

28 Como ejemplo se puede considerar a la Seguridad Social.

29 Paniagua Ruiz, op. cit., p. 178

30 Ibid.

31 Ibid., p. 179

venta de esto significa, ha creado la valorización del Capital en un espacio económico..." 32

Lo que fundamenta la existencia de un sector paraestatal de producción se encuentra en el interior de las relaciones entre el Estado y el Capital. Estas son de garantía y de complementariedad, el Estado garantiza la reproducción de la relación social capitalista y asegura la continuación de la valorización del Capital.

En consecuencia, en la base del sector paraestatal se encuentran las contradicciones del Capital, de las cuales el Estado es la abstracción y su intervención la mediación. 33

" Los límites del sector paraestatal no están enfrente de él, sino en su propio seno. Es decir, en su absoluta incapacidad para hacer desaparecer las contradicciones de la acumulación del Capital... Esos límites aparecen bajo la forma de conflictos sociales que buscan acentuar o restringir la extensión del sector paraestatal, así como sus modalidades concretas de intervención." 34

La intervención estatal en los transportes, específicamente en el sector paraestatal de los Ferrocarriles Nacionales de

32 Ibid., p. 180

33 Ibid., p. 181

34 Ibid., p. 183

México, responde a las exigencias de la acumulación para el capital privado y público. La función de desvalorización del mismo, es aplicable porque la política tarifaria permite reducirle los costos del transporte. La cual descansa en una transferencia de fondos estatales producto de una plusvalía social -impuesto o endeudamiento externo-, que intentan compensar los costos reales respecto a las tarifas.

Se hacen necesarios, para la mejor comprensión de la afirmación anterior ubicar los costos de transporte en la economía, y su inserción al interior del ciclo del capital.

La ley general, es que todos los costos de circulación que surgen sólo de la transmutación formal de la mercancía no agregan ningún valor a esta. 35

" Las masas de producción no aumentan porque se les transporte ".

"... pero el valor de uso de las cosas solo se efectiviza en su consumo, y en su consumo puede hacerse necesario su cambio de lugar y por ende el proceso adicional de producción que cumple la industria del transporte. El capital productivo invertido en ésta agrega pues, valor a los

35 Marx, Karl. El Capital, tomo II, "Costos del Transporte", S. XXI, México, p. 177

productos transportados, en parte por transferencia de valor de los medios de transporte, en parte por adición de valor mediante el trabajo de transporte. Esta última adición de valor se divide, como ocurre en toda producción capitalista en reposición de salario y plusvalor. " 36

Considerando la ley general de la producción de mercancías, "la productividad del trabajo y su creación de valor están en razón inversa." Esto es válido para la industria del transporte.

" Si las demás circunstancias no varían, la magnitud absoluta de valor que el transporte agrega a las mercancías está en razón inversa a la fuerza productiva del transporte y en razón directa a las distancias que hay que recorrer. "37

" El movimiento de las mercancías en el espacio es posible debido al transporte. La industria del transporte constituye, por un lado, un ramo autónomo de la producción, y en consecuencia, es una esfera especial de inversión del capital productivo. Por otra parte se distingue porque, como continuación de un proceso de producción,

36 Ibid., p. 179

37 Ibid., p. 180

aparece del proceso de circulación y para este..."

38

El transporte en el ciclo del capital se ubica en:

$$D \frac{c+r}{1} M \begin{matrix} FT \\ MP \end{matrix} \dots\dots P \dots\dots M' \frac{c+r}{2} D'$$

Ambas intervenciones del transporte se localizan en la esfera de la circulación:

1) Al inicio del ciclo, como proveedor de medios de producción (instrumentos, maquinaria, materias primas).

2) Al finalizar el ciclo, para la realización (venta) de la mercancía. El transporte permite que el plusvalor se efectivice en el mercado (M'----D'), el cual es necesario para la continuación del ciclo. Esto favorece a la aceleración de la rotación del Capital, o sea, que el capital constante circulante y el variable realicen más ciclos productivos en un mismo periodo; traduciéndose en una cantidad mayor de plusvalor en un período dado.

Para la empresa paraestatal de los ferrocarriles, su inserción en el ciclo fundamental se ubica en la primera fase

de la circulación. Por el servicio de transporte básico que presta -carga de mercancías- y el tipo de usuarios que se benefician, su función es la de transportar todas aquellas materias primas, productos industriales, minerales, etc., a los centros industriales, subsidiándoles el costo real del transporte.

El hecho de que actualmente el usuario principal sea el capital público, no invalida las características de este último, anteriormente descritas, ya que contribuye en forma indirecta a la valorización adecuada del capital privado.

Actualmente, en México, la intervención del Estado en la economía está legalizada en el artículo 28 de la Constitución Política (Ley fundamental), siendo su principal objetivo combatir los monopolios y sus consecuencias, además de asegurar el abasto de artículos para el consumo popular y mercancías para la economía nacional.

El artículo de la posibilidad del Estado de intervenir en forma directa produciendo bienes y servicios básicos u otorgando subsidios a actividades que le son prioritarias; y, en forma indirecta a través de la regulación de precios y el otorgamiento de concesiones.

" Las Leyes fijarán bases para que se señalen precios máximos a los artículos, materias o

productos que se consideraran necesarios para la economía nacional o el consumo popular,..." 39

" No constituyen monopolios las funciones que el Estado ejerza de manera exclusiva en las áreas estratégicas a las que se refiere este precepto: acuñación de moneda; correos, telégrafos, radiotelegrafía y la comunicación vía satélite; emisión de billetes por un solo banco,..., petróleo y los demás hidrocarburos; petroquímica básica; minerales radioactivos y generación de energía nuclear; electricidad; ferrocarriles y las actividades que expresamente señale el Congreso de la Unión." 40

" El Estado, sujetándose a las leyes, podrá en caso de interés general, concesionar la prestación de servicios públicos o la explotación, uso y aprovechamiento de bienes de dominio de la federación, salvo las excepciones que la misma prevengan..." 41

" Se podrán otorgar subsidios a actividades prioritarias cuando sean generales, de carácter

39 Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, artículo 28, párrafo tercero, Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, México. 1985

40 Ibid., párrafo cuarto.

41 Ibid., párrafo noveno.

temporal y no afecten sustancialmente las finanzas de la Nación." (38)

En tal sentido, el Estado a través de los ferrocarriles aparece por un lado, como capital público que busca valorizarse y por ende reproducirse, a través de una relación salarial. Por otro lado, tiene que responder a las exigencias de toda la clase capitalista en el proceso de producción general.

Por tanto, la posición contradictoria interna del capital público debe responder a los intereses de clase que demandan la prestación del servicio, mediante la instrumentación de tarifas deficitarias en relación a los costos de producción. En consecuencia, se crea una necesidad de proveerse de fuentes de financiamiento que son: fondos estatales y créditos bancarios. A mediano plazo los déficits no cubiertos por estas fuentes externas se transforman, al interior de los ferrocarriles en rezagos de reposición y modernización de capital, y en una subordinación de la relación salarial.

II. ANALISIS HISTORICO DE LOS FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

1.- Algunas características del transporte ferroviario y su política tarifaria.

a) Características.

Desde las primeras concesiones del Gobierno Mexicano para la construcción y operación de ferrocarriles, estos constituyeron un factor decisivo en la configuración del desarrollo económico del país.

Sin embargo en los últimos 40 años, con la rápida expansión del sistema ferroviario; la participación del ferrocarril se ha invertido del 80% en 1945, 40% en 1965 y 20% en 1984, en el transporte de cargaal . En el transporte de pasajeros durante 1984, su participación fue de menos del 2% del transporte terrestre.

No obstante el ferrocarril, por su gran capacidad y menor tarifa desde su nacionalización ha crecido a una tasa

al Plan Nacional Quinquenal 1966-1970, Dirección General de Ferrocarriles, S.C.T., 1965. y S.H.C.P., Análisis de la tarifa ferroviaria 1970-1983, México. 1985

promedio del 4% anual², y, actualmente su actividad se ha concentrado en el transporte a granel de materias primas y productos semielaborados de bajo valor específico; participando en forma importante en movilizar gran parte de los productos básicos para la alimentación, fertilizantes, e insumos para la producción industrial.

Los usuarios del Ferrocarril se pueden clasificar en dos grupos, por un lado las empresas particulares como Anderson Clayton Co. S.A., Polycid, Almacenadora Nacional, S.a., Harinera Nacional La Polar, S.A., Materias Primas, S.A., Colgate Palmolive, S.A., Cervecería Moctezuma, S.A., etc.; y por otro lado, las empresas paraestatales, tal es el caso del grupo SIDERMEX, PEMEX, CONASUPO, FERTIMEX.

El grupo de empresas que mayor relevancia tiene en el movimiento de carga por ferrocarril es el que se refiere al sector paraestatal. En 1984, el 60% fue movilizad^o por las empresas mencionadas. a3

El estacionamiento del ferrocarril en el transporte de carga se atribuye principalmente a la importancia que los gobiernos mexicanos han otorgado, desde 1925, a la construcción de una extensa red de carreteras. En 1930 existían solo 1426 Kms. de carreteras asfaltadas y en 1969 habían rebasado los 55,000

a2 Programa Nacional de Comunicaciones y Transportes 1984-1988, S.C.T. México.

a3 S.H.C.P., op. cit., pp.32-33

Kms. que equivalen a más del doble de la extensión de vías férreas en el mismo año.a4

Casi la totalidad de la red ferroviaria mexicana fue construida durante el período 1869-1911, llegando a un total de 19,236 Kms. de vías, (de las cuales 14,700 ya eran de vía ancha) y distribuidas en más de 76 empresas concesionarias. Hasta 1969 estos aumentaron a 24,169 Kms. es decir, 4,937 Kms. en adición. a5

El sistema ferroviario actual está integrado por una sola entidad; Ferrocarriles Nacionales de México, que es un Organismo Público Descentralizado.

Respecto al uso de nuevas tecnologías en el ferrocarril; la más importante ha sido la sustitución en el equipo de fuerza tractiva de locomotoras de vapor a diesel-eléctricas. Proceso que se instrumentó totalmente en el período 1944-1967.a6 Actualmente se instalan sistemas de telecomunicaciones con mecanismos modernos de control; así como sistemas de señalización y control de tráfico centralizado (CTC).a7

Las condiciones operativas y de infraestructura han hecho que

a4 Enciclopedia de México, Tomo IV, "Ferrocarriles", México, 1978. p. 125

a5 Ibid., pp. 126 y 141-146

a6 Ferrocarriles Nacionales de México, Series Estadísticas. 1978

a7 Programa Nacional, op. cit.

la velocidad comercial, del servicio de carga, se haya mantenido constante en 23 Kms. por hora, desde 1930. a8

Sin embargo, ha aumentado el número de toneladas-Kilómetro por puesto, mejorando la productividad. En 1970, se movieron 311,000 ton-km. por puesto, índice que en 1981 aumentó a 544,000. a9

b) Política tarifaria.

Los servicios del ferrocarril son muy importantes en el transporte de materias primas y productos de la industria siderúrgica, así como para los productos agrícolas y de fertilizantes, de cemento, petróleo, productos forestales, etc. De acuerdo con la estructura de los ingresos de operación provienen de las prestaciones del servicio de carga.

De ahí la importancia que tiene el análisis de la política tarifaria, ya que la tarifa constituye la fuente financiera directa de la empresa. La tarifa es una fijación política de un precio, en este caso, del precio de servicio de ferrocarril. Como fijación política responde a las

a8 Ferrocarriles, op. cit.

a9 Véase: Estudio Profundo y Programa a largo plazo de los Ferrocarriles Mexicanos 1970-1981, ferronales, México. 1982

necesidades que el Estado, en distintos momentos históricos, tiene en función de la política económica vigente.

La evolución histórica de la tarifa ferroviaria, la han seleccionado en tres grandes etapas, de acuerdo con algunos documentos oficiales, como son:

- La primera, que parte de las primeras concesiones para explotar la línea férrea (1837) hasta el año de 1959. En esta etapa, las empresas ferroviarias tuvieron cierta libertad en la expedición y aplicación de sus tarifas. Las razones fueron múltiples, desde competir con la arriería, hasta garantizar ganancias mínimas a las empresas.

- La segunda, que comprende de 1959 a 1974, en la que el Estado mantuvo un estricto control congelando las tarifas. Esta política fue congruente con la idea general de evitar aumentos en el índice de precios, manteniendo estables los precios y tarifas del sector público. No obstante, si existieron aumentos en los costos del transporte ferroviario; tales como: sueldos, salarios y equipo.

- La tercera, que parte de 1975 a la fecha en la que se ha venido realizando revisiones tarifarias, tratando de apoyar a las empresas, intentando reducir al mínimo el desequilibrio entre los ingresos y los gastos. a10

Es importante destacar el congelamiento de las tarifas ferroviarias de 1959 a 1974, posteriormente, durante el período 1975-1982 se decretaron diversos aumentos, los cuales no fueron suficientes para cubrir los costos de operación. Consecuentemente fue necesario apoyar al sistema ferroviario con crecientes subsidios del Gobierno Federal. Por tal razón puede afirmarse, que no obstante el propósito de buscar que todos los productos que transporta el ferrocarril, cubrieran su costo variable y contribuyeran con un porcentaje al costo fijo, las tarifas permanecieron bajas.

A partir de 1983, el propósito de la actual administración ha sido el de adecuar la tarifa ferroviaria a los gastos que genera la prestación de los servicios y de esa manera contribuir al abatimiento del déficit presupuestal del sector público y combatir la inflación, vía el equilibrio del gasto público. a11

Como es notorio, dos tipos de política tarifaria desde 1959-1985, cuya justificación es la misma 'combatir la inflación', instrumentando a través de dos razones distintas: control de precios del sector público (1959-1974) y, actualmente desde 1983, buscar un equilibrio ingreso-costos para abatir el déficit presupuestal y controlar la inflación vía equilibrio de los gastos públicos.

Lo cierto es que la política de mantener barato el transporte ferroviario, subsidiando principalmente a los productos agrícolas, mineros* e industriales, ha provocado al interior de los ferrocarriles un gran déficit financiero que no permite reponer las depreciaciones de sus activos, ni de cubrir el total de sus compromisos en cuenta corriente. Lo anterior ha orillado a que las nuevas inversiones sean cubiertas en gran parte por créditos principalmente externos, por el alto contenido importado de los instrumentos que adquiere, lo que agrava aún más la situación al sumarse los compromisos de amortización e intereses.

Por otro lado, esta política tarifaria ha impactado en forma muy diferente en las finanzas de los usuarios de los ferrocarriles, beneficiando a las inversiones privadas y públicas al no pagar los costos reales del transporte. Por tanto, los beneficios que ha provocado el ferrocarril se han transferido a otros sectores y no a sus trabajadores. Solo una parte de este déficit financiero se ha cubierto con transferencias del Gobierno Federal, traduciéndose la parte restante en un deterioro de la operación; siendo el más perjudicado el trabajador ferrocarrilero, ya que buena parte de la ineficiencia que se ha provocado por tal situación la han pagado los trabajadores. Los que para colmo, en muchas ocasiones, se les culpa de haber sido los causantes directos de la ineficiencia.

La evolución del costo y de la tarifa real durante el período de 1930-1984, para el transporte de carga, presenta tres cortes históricos:

1) De 1930-1953 donde el costo mantiene una distancia favorable a la tarifa, con la excepción para el año 1947.

2) Período de transición, durante 1954-1960 donde la diferencia entre ambos no es significativa, y la brecha a veces se sitúa a favor del costo, y en otras a favor de la tarifa.

3) Durante 1961-1984 donde la tarifa mantiene una independencia respecto del costo, colocándose muy por debajo de este. En ciertos años se ensancha la brecha, y, en 1984 se ha acertado significativamente.

En general el comportamiento de la tarifa real presenta una evolución descendente, mientras que el costo se ha mantenido estable; la reducción significativa del costo ocurrió durante 1933 y 1938. a12

Las exigencias que el capital privado le impone al público, de asegurar una valorización adecuada, coacciona la valorización del capital público, como cualquier capital. a12 Véase cuadro 1 y 2, además de la gráfica A.

Esta valorización se efectúa mediante una relación salarial, la cual es subordinada a la política tarifaria, y no a la ganancia de la empresa paraestatal de los ferrocarriles.

2.- El obrero ferrocarrilero: una caracterización en función de sus luchas histórico-políticas.

La economía agroexportadora, que se consolida durante el porfiriato, se incorpora al Mercado Mundial Capitalista a través de la División Internacional del Trabajo. Su participación se sitúa en la exportación de materias primas y alimentos. Dicha incorporación se da en toda la región latinoamericana y responde a las exigencias de la acumulación internacional capitalista.

Como efecto y exigencia de dicha corporación se desarrollan los transportes, concretamente: los ferrocarriles. Medio de transporte que por sus características permite realizar la distribución de materias primas y alimentos a las fronteras y puertos del país.

Los ferrocarriles constituyen uno de los sectores más dinámicos para la acumulación de aquella época; estos fueron construidos y concesionados a capitales extranjeros.

" En 1837, el Gobierno Federal otorgó la primera concesión para la explotación de unas líneas de ferrocarril y, para 1873, el ferrocarril más importante correspondía a la Compañía Ferrocarril Central Mexicano." a13

Aún cuando los ferrocarriles constituían un sector dinámico para la economía agroexportadora, los obreros ferrocarrileros mexicanos no se encontraban en una posición privilegiada frente a sus homólogos estadounidenses.

La relación salarial y, en específico, el proceso de jubilación responde en su génesis a una situación donde el obrero ferrocarrilero carece de garantías salariales, de estabilidad laboral, de movilidad ocupacional ascendente, producto de una discriminación de los ferrocarrileros estadounidenses, quienes colocaban fronteras al oficio ferrocarrilero.

La primera década del presente siglo fue el periodo de la organización gremial de los ferrocarrileros.

En esos diez años surgieron: La Unión de Mecánicos^{a15}; la

a13 Citado por Fuentes Rosete, Carlos. Las empresas del Estado Mexicano en el Subsector de Transportes. Tesis de Administración Pública, F.C.P.S., U.N.A.M., México. 1980. p. 78

a15 Primera organización, que en sus orígenes fue una logia masónica y constituyó la génesis del S.T.F.R.M., en el año 1900.

Liga de Empleados del Ferrocarril; los gremios de Telegrafistas; la Unión de Maquinistas, Garroteros y Fogoneros; la sociedad Mutualista de Despachadores de Telegrafistas, y otras más.

" Cada uno de estos gremios confrontaba los problemas específicos de su especialidad...los problemas a que se enfrentaba cada gremio eran comunes en el fondo: jornadas excesivas, bajos salarios, maltrato, discriminación, inseguridad...carencia total de prestaciones sociales." a16

Los primeros movimientos de huelga se desarrollaron bajo el signo de la mexicanidad. Se luchaba por recuperar para los trabajadores mexicanos una fuente de trabajo, porque los ferrocarriles mexicanos eran operados por personal estadounidense.

El desarrollo de la red ferrocarrilera en México, había coincidido con el desarrollo de la red en los Estados Unidos, situación que provocó una escasez de personal calificado para manejar las líneas.

" Las empresas y las fraternidades yanquis

impedían el acceso de los mexicanos a los puestos importantes. Se contrataban a los nacionales como peones pasaleñas y demás trabajos mal pagados; la categoría máxima a que podía aspirar un ferrocarrilero mexicano era la de garrotero, y eso se lograba en muy pocas ocasiones..." a17

Una de las huelgas más importantes de los ferrocarrileros durante el porfiriato fue la de 1906, declarada por la Unión Mexicana de Mecánicos, cuyas demandas contra el Ferrocarril Central contenían los siguientes puntos:

- a) Reconocimiento de la Unión por parte de la empresa;
- b) Pago igual por trabajo igual a mexicanos y estadounidenses;
- c) Fijación de la jornada de trabajo;
- d) Despido solo por causa justificada y previa audiencia de la Unión." a18

La Unión de Mecánicos pudo conquistar, entre otras reivindicaciones importantes, la del salario igual para trabajo igual.

a17 Gill, op. cit., p. 54

a18 Ibid., p. 55

Otra de las grandes huelgas en la primera década del presente siglo fue la de 1908, de la Gran Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril. Esta es la primera reacción organizada en contra de la discriminación. Los funcionarios estadounidenses de Ferrocarriles Nacionales nunca daban oportunidad de ascender a los mexicanos.

" Cuando se presentaba una vacante, esta era cubierta siempre por algún extranjero sin tomar en cuenta los derechos escalafonarios ni la capacidad efectiva del empleado. " a19

" Los extranjeros controlaban los puestos de mayor responsabilidad y el idioma oficial de los ferrocarriles 'mexicanos' era el inglés." a20

Es importante destacar que las organizaciones gremiales ferrocarrileras, responden en su modelo de organización en muchos aspectos a las hermandades ferrocarrileras de los Estados Unidos, especialmente de Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros, que fue uno de los primeros en adquirir una posición fuerte. a21

a19 Ibid., p. 58

a20 Ibid., p. 61

a21 Clark, Ruth Majorie. La organización Obrera en México, 1a. ed. en inglés 1934, Era, 1979. p. 142

Ante una serie de irregularidades que se presentaron durante esos años entre los conductores estadounidenses, el Gerente de los Ferrocarriles, decide capacitar a los obreros ferrocarrileros mexicanos y apoyarlos prohibiendo el idioma inglés como idioma oficial en el gremio ferrocarrilero.

" En aquella época se calculaba que había unos 500 ó 600 ingenieros y conductores norteamericanos en los trenes mexicanos. Estos obreros norteamericanos fueron a la huelga en protesta de las demandas de los mexicanos, pero fueron derrotados y colocados a un nivel muy similar al de los mexicanos que hacían el mismo trabajo y obligados a hablar español en los trenes." a22

Había comenzado la batalla por la mexicanización del personal en las líneas nacionales.

" Por disposición del gobierno mexicano...en el año de 1908, se creó la Compañía de los Ferrocarriles Nacionales de México, para adquirir, manejar y explotar a las propiedades de la empresa National Rail Road Company of México y del Ferrocarril Central Mexicano, nace entonces Ferrocarriles Nacionales de México como empresa

privada." a23

Esta medida responde, por un lado, porque los ferrocarriles controlados por capital extranjero (destinados a facilitar la extracción y exportación de materias primas al país) crearon un sistema ferroviario desunido y proporcionaban un servicio contradictorio. Las tarifas de flete para los extranjeros era bajo y para los locales demasiado alto. Por otro lado, a la discriminación de que era objeto el personal mexicano, impidiendo que se formara un grupo de trabajadores ferrocarrileros calificados.

El triunfo sobre los conductores estadounidenses fortaleció a la organización nacionalista para continuar la lucha contra la completa mexicanización de los ferrocarriles, la siguiente batalla fue contra los despachadores de trenes.

" A las ocho de la mañana del día 17 de julio de 1908, todos los trenes del país se movilizaron normalmente con maquinistas y despachadores mexicanos, y lo más sorprendente fue que no usaron el sistema de 'vía libre', sino el más moderno y complicado sistema sincrónico para manejar los trenes en marcha. La batalla por la mexicanización de los ferrocarriles que se había iniciado en realidad en 1890 al fundarse la Orden de Empleados

Ferrocarrileros, se había ganado al fin." a24

La Revolución Mexicana interrumpió el proceso de consolidación de los gremios, pero fueron los únicos sectores obreros que participaron más directamente manejando los trenes militares. La convulsión vivida por el pueblo de México, favorece a la formación de su conciencia de clase.

" Una de las primeras acciones de los sindicatos ferrocarrileros, después del comienzo de la revolución de 1910, fue pedir que se 'mexicanizaran' los ferrocarriles, ya fuera mediante el despido de extranjeros (norteamericanos) empleados en las líneas nacionales, ya mediante la concesión a estos extranjeros del mismo trato que se les daba a los obreros mexicanos y con el requisito de que el español fuera el idioma oficial en vez del inglés."

a25

En 1916 se fundó la Gran Orden Mexicana de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros, esta fue una de las pocas organizaciones del país que envía propuestas al Constituyente de Querétaro. Proponían los trenistas:

a24 Gill, op. cit., pp. 63-64

a25 Clark, op. cit., pp. 141-142

" 1. Mexicanización completa del personal
ferrocarrilero

2. Jornada de trabajo de ocho horas

6. Jubilaciones por antigüedad

7. Indemnizaciones por accidentes de trabajo " a26

" El obrero antiguo lo constituyen trabajadores de formación antigua que se configuraron junto con la entrada de capital extranjero en el siglo XIX. Tal fue el caso de los mineros, los ferrocarrileros,...petroleros. Son ellos protagonistas de las primeras luchas obreras y la fuerza social que codificó las conquistas laborales del 123 Constitucional de 1917." a27

A pesar de sus esfuerzos por permanecer al margen de la política, los sindicatos ferrocarrileros, han sufrido más que los demás grupos obreros con las numerosas revoluciones que han tenido lugar en México. Esto se debe, principalmente, a la gran importancia que tenían los ferrocarriles para cualquier ejército y al intento de cualquier jefe

a26 Gill, op. cit., pp. 44-45

a27 Gutierrez Garza, Esthela. La Regulación Competitiva como trasfondo de las movilizaciones obreras de los años 40's, mimeografiado, México. 1985. p. 6

revolucionario por controlar las líneas. Después de la rebelión de De la Huerta en 1923-1924, los sindicatos ferrocarrileros tuvieron que soportar el despido de más de mil miembros. En 1929, estos entraron en colisión con el gobierno por la rebelión Escobarista. Esta vez, unos 1300 hombres fueron expulsados de sus puestos, aunque algunos fueron reinstalados por el presidente Portes Gil. a28

" Tanto les atañía la situación a los sindicatos ferrocarrileros cuando estallaban revoluciones que lograron que se insertara una cláusula en la Ley Federal del Trabajo en la que se disponía que 'no es causa de rescisión de las relaciones de trabajo ni de pérdida de los derechos, en la circunstancia de que los trabajadores por fuerza mayor, queden aislados de sus jefes si continúan en sus puestos'. Esto quiere decir que si los obreros se ven obligados a prestar sus servicios a un jefe rebelde, no serán expulsados inmediatamente como lo fueron en 1924 y 1929." a29

La participación política de los gremios, uniones y demás organizaciones ferrocarrileras durante el porfiriato y el período post-revolucionario, ponen de manifiesto que las condiciones que hacen posible un proceso de jubilación

a28 Véase: Clark, op. cit., p. 145

a29 Ibid.

garantías salariales, de movilidad ocupacional, de estabilidad laboral y otras, se logran a través de una lucha organizada de estos contingentes obreros.

Esto resulta evidente porque a pesar de que los ferrocarriles constituían uno de los sectores más dinámicos de aquella época, su relación salarial comienza sin garantías y derechos para los trabajadores ferrocarrileros mexicanos.

" Los sindicatos ferrocarrileros habían obtenido más que la mayoría de los obreros en lo que atañe a compensaciones por enfermedades, accidentes y muerte, antes de que se aprobara la Ley Federal del Trabajo. Esto es especialmente aplicable a los trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México, cuyos acuerdos en lo relativo a compensaciones sirvieron como base para las decisiones que tomó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en los casos de otras industrias." a30

En lo referente a los salarios, los ferrocarrileros han tenido avances significativos en el periodo post-revolucionario, todo ello producto de una organización combativa.

El siguiente cuadro presenta el promedio de los salarios

diarios que se pagaban en los Ferrocarriles Nacionales en los periodos de 1909 a 1912 y de 1926 a 1929. a31

AÑOS	SALARIO DIARIO (PROMEDIO EN PESOS)
1909	1.85
1910	1.77
1911	1.77
1912	1.90
1926	4.21
1927	4.27
1928	4.17
1929	4.38

" En el salario diario promedio de fogoneros y paleadores el aumento ha sido de 3.15 pesos diarios a 10.24 pesos, es decir, el 225.8%, mientras que para los peones u obreros no especializados, el aumento ha sido de 68 centavos que recibían como sueldo diario, a 1.89 pesos al día." a32

En 1931, la Compañía Ferrocarriles Nacionales de México

a31 Ibid.
a32 Silva Herzog, Jesús. Los salarios y la empresa de los ferrocarriles Nacionales de México, p. 39. Citado por Clark, op. cit., p. 147

obtuvo permiso para reducir su personal y expulsar a 4000 obreros. Desde entonces se han hecho, tanto en esta Compañía como en otras, reducciones de menor importancia. a33

Durante esos años las acciones sindicales canalizan , en primer lugar, sus esfuerzos para impedir que se lleven a cabo reducciones en el personal y en los salarios. El reajuste de 1931 marcó el fin de la organización gremial ferrocarrilera. El día 13 de enero de 1933 los trabajadores ferrocarrileros quedaron al fin integrados en un sindicato único: el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

" En 1937, siendo el Gobierno Mexicano poseedor de 51% de las acciones de la Compañía de los Ferrocarriles Nacionales de México, ordenó la expropiación de dicha empresa por causa de la utilidad pública...que se encargó de la administración de los bienes expropiados hasta el 30 de abril de 1938, fecha en que se crea por ley la Administración Nacional Obrera de los Ferrocarriles Nacionales de México, y que estuvo en

a33 Véase: Clark, op. cit., p. 141 y Gill, op. cit., p. 50. Señala que el reajuste fue de once mil trabajadores empleados en los ferrocarriles Nacionales de México durante los períodos de 1909-1912 y de 1926-1929. Se encuentran en Silva Herzog, op. cit., pp.38-39. El número de trabajadores era: 26,106 en 1909; 30,874 en 1910; 31,179 en 1911; 31,003 en 1912; 41,694 en 1926; 40,293 en 1927; 41,279 en 1928; 37,594 en 1929.

funciones hasta el 31 de diciembre de 1940."a34

Otra de las huelgas más importantes ferrocarrileras fue en 1936, cuando se lanzaron reclamando el pago del séptimo día. Conflicto que se inició a raíz de la reforma al artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo, consagrando el derecho al pago del séptimo día. Pero, como la demanda representaba una erogación de seis millones de pesos, la representación patronal argumentó el mal estado económico de los ferrocarriles. El movimiento terminó con el logro de un aumento de 8% en los salarios.

" Antes de hacer el emplazamiento de huelga los ferrocarrileros decidieron entrevistar al presidente Cárdenas. Este dio una opinión desfavorable...de concederse lo que pedían vendrían nuevas peticiones...y llegaría el momento en que la empresa estaría incapacitada para cumplir sus compromisos...era preferible una resolución drástica, como la de entregar a los trabajadores la administración de los ferrocarriles..." a35

" El 23 de abril de 1938 fue expedida la ley cuyo artículo primero decía: 'se crea con el carácter de corporación pública descentralizada del Gobierno

a34 Fuentes Rosete, op. cit., p. 79

a35 Gill, op. cit., p. 75

Federal la Administración Obrera de los FC
Nacionales'..." a36

La Administración Obrera no había mejorado la situación de los ferrocarriles; ya que, por un lado, debía pagar una fuerte deuda en dólares, situación que se vio agravada por la devaluación (3.60 a 6.15 pesos por dolar) durante esos años; por otro lado, el Gobierno Federal se negó a elevar tarifas especiales que gozaban las empresas mineras extranjeras.

A principios de 1940 el Gobierno Federal presentó al sindicato un plan de reorganización de los Ferrocarriles Nacionales. Los obreros no se oponían, pero insistían en el aumento de las tarifas como base de la reorganización. a37

"El 10. de diciembre de ese año se...dió a conocer la decisión de suprimir la Administración Obrera."

a38

Avila Camacho, transformó el régimen legal y administrativo de la empresa, en un Organismo Público Descentralizado.

La Segunda Guerra Mundial (1939-1945), con sus grandes exigencias en materia de transportes, sometió a los

a36 Ibid., p. 116

a37 Ibid., p. 118

a38 Ibid., p. 119

ferrocarriles, y en especial a los ferrocarrileros, a un ritmo al que no estaban preparados con el equipo de fuerza motriz y arrastre y la infraestructura instalada con que contaban.

" La demanda norteamericana de productos mineros, industriales y agrícolas...creció con extraordinaria rapidez desde 1939, México era uno de los proveedores más seguros y cercanos, de modo que los ferrocarriles tuvieron que soportar la enorme presión de esa demanda con un equipo ...insuficiente, sobre todo en fuerza tractiva...Durante todo el periodo, las locomotoras en servicio aumentaron solo 2.7% ...de 1941...a 1945; pero la carga productiva transportada aumentó en un 26% " a39

El sindicato ferrocarrilero realizó un estudio sobre la situación real de los Ferrocarriles Nacionales en 1943, el que contenía a manera de síntesis los siguientes puntos:

"- De 1936 a la fecha los Ferrocarriles Nacionales casi han duplicado sus ingresos, así como el número de toneladas -kilómetro transportadas, pudiendo decirse que están trabajando al doble de su

capacidad normal...en el año de 1942, el ingreso neto...fue de 18 millones de pesos y, solo de enero a mayo de 1943 el ingreso neto llega a ser de 16 millones.

- En cuanto a las tarifas, los metales y minerales pagaron solo la mitad del costo de su transporte, con pérdida para los ferrocarriles de la otra mitad.

- La falla principal es la fuerza tractiva. En 1941 los ferrocarriles contaban con 903 locomotoras, pero de ellas 167 se encontraban en los talleres para reparación." a40

Durante la administración de Miguel Alemán, se mantenían las tarifas a los minerales y metales casi iguales a las de 1904, cuando el dólar estaba a 1.50 pesos; con la devaluación de la moneda en julio de 1948, de 5.74 a 8.01 pesos por dólar, se incrementaron considerablemente las pérdidas de la empresa, pero en cambio, los monopolios mineros norteamericanos obtuvieron enormes beneficios. Aún cuando los ferrocarriles eran los vehículos que transportaban el mineral en el que se originaban los beneficios, en realidad, fue poco lo captado por la empresa y a los trabajadores ferrocarrileros se les imputaban responsabilidades por las deficiencias en el servicio. a41

a40 Véase: Gill, op. cit., pp. 137-138
a41 Ibid., pp. 147-148

Es importante destacar, a nivel macroeconómico, las tendencias que diversos sectores económicos: ferrocarriles, electricidad, petróleos, minería, etc., presentan a nivel de la formación de los salarios durante la década de 1940 a 1950. Estos elementos permitirán caracterizar y enmarcar uno de los movimientos obreros más importantes en la historia de México, protagonizado por el sindicato ferrocarrilero (STFRM) durante 1958-1959.

En la década de los años 40's y 50's, México se ve inmerso en un proceso de industrialización (que la escuela de la CEPAL ha denominado Proceso de Sustitución de Importaciones). Esta industrialización estuvo acompañada por una serie de medidas instrumentadas por el Estado. Entre ellas se puede destacar la política de subsidios a través de las empresas paraestatales (recuérdese las expropiaciones ferrocarrilera y petrolera durante el Cardenismo); todo un sistema de financiamiento a través de créditos preferenciales a los industriales. En lo general, de la venta de insumos baratos para la producción. Entre los más importantes se pueden destacar los medios de producción, la fuerza de trabajo y el transporte.

" Sin embargo el aspecto que más favorecía al auge industrial fue la política de compresión salarial que el Estado instrumentó a partir de los años

40's." a42

"...a partir de 1940, momento en el que el Estado logró su definitiva consolidación mediante la integración de las organizaciones de masas al aparato estatal institucionalizado, al sindicalismo de control, quedaron sentadas las condiciones objetivas que permitirían la subordinación de la política salarial a los requerimientos de la valorización del capital. El pacto social de 1940 entre la burguesía y el Estado tenía esas implicaciones." a43

La política de compresión salarial fue sancionada en las instancias del arbitraje salarial, de tal manera que el salario mínimo real en un lapso de 10 años (de 1948-1958) sufrió una pérdida adquisitiva del 60%. Esta reducción se vio mejorada en el primer quinquenio de los años 50's donde el salario mínimo real aumentó un 36%. a44

El proceso de formación salarial en México apunta hacia una marcada diferenciación por sectores de actividad económica... la clase obrera urbana que en 1960 un 32% de ella se encuentra ubicada en el sector más importante de la actividad económica del país, o sea, la industria manufacturera. Es en

a42 Gutierrez Garza, op. cit., p. 14

a43 Ibid., p. 15

a44 Ibid., p. 15

esta donde se encuentra el nivel de formación de salarios más bajo; el salario medio mensual correspondía a 2.0 salarios mínimos en 1940 y a 2.1 en 1960. Por el contrario, a los ferrocarrileros les correspondía un nivel de formación salarial, en términos comparativos, bastante elevados: 4.3 salarios mínimos en 1940 y 4.2 en 1960; a los petroleros 4,4 y 6.4; a los electricistas 3.2 y 3.9; a los maestros 2.8 y 2.6; y a los mineros 2.7 y 2.5 salarios mínimos respectivamente.

Estos sectores tenían los salarios más altos, sobre todo en relación a la clase obrera manufacturera que, no solo era la que tenía el peso social más importante en su magnitud, sino que además, se encontraba ubicada en el sector económico que constituía el eje fundamental de la acumulación capitalista del país. a45

Son los sectores de la clase obrera de formación más antigua y en consecuencia de una larga y amplísima tradición de lucha la que les ha permitido incidir de una manera favorable en las instancias del arbitraje salarial y en las negociaciones colectivas. Es evidente, que la combatividad obrera juega un papel importante en la formación salarial. a46

A partir de 1940 año en que se consolida el proceso de

a45 Ibid., pp. 24-26

a46 Ibid., p. 26

industrialización en el país, las tendencias sectoriales se modifican. La industria manufacturera es la que presenta el dinamismo más fuerte pues fue el eje de la acumulación del capital, en torno al cual se articularon los demás sectores de la actividad económica del país. a47

Las grandes ramas de industria que habían sido pioneros del proceso de industrialización quedaron desplazadas, como fue el caso de la minería y de la industria ferrocarrilera o, simplemente subordinadas como en el caso de la industria eléctrica y la petrolera. En efecto, el índice del valor de la producción manufacturera paso de 100 en 1940 a 2898.5 en 1960. a48

Por el contrario, la industria ferrocarrilera y la minería fueron fuertemente desplazadas del lugar que ocupaban en la estructura económica del país en ese período. Esto se refleja en el poco dinamismo de su producción. En la industria ferrocarrilera el índice del valor de la producción (o sea, ingresos por servicios pasó de 100 en 1940 a 852.8 en 1960 y la minería de 100 a 503 respectivamente. a49

La actividad económica de los sectores juega un papel predominante en la formación salarial. Contrarrestando las tendencias de la inflación sobre el poder adquisitivo del

a47 Ibid., p. 29

a48 Ibid., p. 30

a49 Ibid.

salario en los sectores más dinámicos, y la agudiza en los de más lento crecimiento. a50

En efecto, el salario real de la industria manufacturera había perdido en 1955 el 23.8% de su poder de compra en relación a 1940. Sin embargo el salario de los petroleros había aumentado 4.9% en ese mismo período. Los electricistas habían ganado el 0.8% de su poder de compra en 1955 en relación con el año de 1950. Por el contrario la situación fue más aguda entre los ferrocarrileros que para ese mismo período habían sufrido una caída de su salario real del 30.1% y los mineros en 1955 habían visto reducido su poder de compra en 32.8% en relación al año de 1940. a51

Cuando surge la industria manufacturera como el eje de entorno al cual se organiza la realidad material, se produce una serie de ajustes macroeconómicos atraídos y articulados en el sector manufacturero. Esto quiere decir que la reproducción del capital social requería de una homogeneización de las condiciones de venta y de uso de la fuerza de trabajo que partiera de lo codificado socialmente en la industria manufacturera. Sobre esta base material descansaba el clima político del período. a52

En aquel entonces, lo que estaba en juego en el terreno de lo

a50 Ibid., p. 32

a51 Ibid.

a52 Ibid., p. 7

político era la consolidación orgánica y política de la CTM. Los sindicatos ferrocarrileros, petroleros y mineros, tres de los cinco más poderosos del país constituyeron objetivamente, a finales de la década de los 40's, una amenaza al proyecto de integración estatal. a53

El sujeto histórico de estas luchas lo fueron "el obrero antiguo" los ferrocarrileros, mineros, maestros, telegrafistas, electricistas y petroleros. El carácter de la lucha de estos contingentes obreros estuvo orientada por dos ejes centrales: la lucha reivindicativa por el aumento de salarios generada por la fuerte pérdida del nivel sufrido a partir de 1940 y, de la lucha política contra el sindicalismo de control. Ambos se presentaron en la lucha sindical unificados. a54

En relación a la lucha económica, el Estado terminó optando por la política conciliatoria, buscando satisfacer las demandas de los trabajadores en el momento en que la dirección sindical quedara lo menos desprestigiada. En relación con la lucha política su posición fue inflexible, llevando su acción represiva a fondo mediante la intervención policiaca-militar. a55

Con la represión del movimiento obrero de los años cincuentas

a53 Ibid., p. 8

a54 Ibid., p. 22

a55 Ibid., p. 23

el Estado creó las condiciones políticas necesarias para que las modalidades de la reproducción de la fuerza de trabajo en la industria manufacturera se socializaran al resto de los sectores, permitiendo de esta manera una salida viable a la contradicción que a nivel macroeconómico se producía en el terreno de la formación salarial. Contradicción que se expresaba en el hecho de que sectores de menor peso e importancia que la industria manufacturera fueran el recinto de la formación de salarios que llegaban a ser hasta 100% ó 150% más altos que aquella.

En la década de los cincuentas se encontraba la puesta en marcha de un proceso paulatino de homogeneización de las condiciones de venta y de uso de la fuerza de trabajo teniendo como punto de referencia el nivel de formación salarial de la industria manufacturera. a56

" De 1958 a 1959, Ferrocarriles Nacionales de México, tuvo un distanciamiento entre la dirección y la base de sindicatos, así surge el movimiento ferrocarrilero mexicano...desde febrero de 1958 el sindicato pide un aumento de sueldo de \$ 350.00 "

a57

La propuesta fue de \$ 200.00 pero los trabajadores no lo

a56 Ibid., pp. 35-56
 a57 Fuentes Rosete, op. cit., p. 80. Véase: Asolono, Antonio. El movimiento ferrocarrilero 1958-1959, ERA, México.

aceptaron y de no responder al incremento de los \$ 350.00 el emplazamiento se iniciarían paros escalonados hasta llegar al paro total.

Pero como la lucha incluía una dualidad de propósitos los cuales no eran estrictamente económicos. Por un lado, lograr el aumento de los salarios y, por otro, conseguir la renovación de los dirigentes que los habían traicionado. Este último propósito tenía como trasfondo la protesta contra las estructuras sindicales apegadas tradicionalmente al Estado.

" El presidente Ruiz Cortines llamó a los miembros de la Gran Comisión y les propuso un aumento de \$ 215.00 tratando de dar solución al conflicto." a58

De alguna manera, para dar solución al conflicto en diciembre de 1958 los ferrocarrileros hicieron al gobierno de López Mateos varias proposiciones para elevar el nivel de operación de la empresa:

- Revisar las tarifas de los Ferrocarriles Nacionales de México, sentando el precedente de que ningún producto debe transportarse con pérdida. Cuando el Gobierno Federal crea necesario subsidiar el transporte de algún artículo, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cubrirá la

a58 Fuentes Rosete, op. cit., p. 81

diferencia con la tarifa nacional.

- Eliminación de toda canonjía en materia de tarifas y restructuración de la empresa para hacer de ella una entidad rentable. a59

" Se obtuvo en la revisión del convenio el 26 de febrero de 1959 entre otras cosas el pago de 16.66% sobre los \$215.00 otorgados en julio de 1958." a60

Es evidente que las movilizaciones del trabajador ferrocarrilero, a través de sus propuestas sugiere como elemento determinante para la solución de sus demandas salariales, que forman parte de la relación salarial, la afectación de las rifas subsidiadas.

Cuando la relación obrero-patronal, en ferrocarriles, es restringido el salario nominal -como fuente directa para la reproducción de la fuerza de trabajo-, se agudizan las contradicciones que caracterizan el capital público, y el movimiento laboral de 1958-1959 es el ejemplo más notable.

Es necesario rescatar algunos elementos, que están presentes en estas luchas histórico-políticas, y que permiten comprender los avances y retrocesos que hacen posible un

a59 Ibid., pp. 81-82

a60 Gill, op. cit., p. 189

proceso de jubilación, dependiendo del nivel de la relación salarial.

Uno de los ejes de la acumulación durante la economía agroexportadora lo constituyó el ferrocarril. Pero las garantías laborales estaban a favor de los obreros estadounidenses, por lo que las primeras luchas ferrocarrileras se realizan bajo la consigna de la mexicanidad, y lograr para el obrero ferrocarrilero mexicano:

- 1) Fuente de trabajo.
- 2) Estabilidad laboral.
- 3) Movilidad ocupacional (escalafonaria).
- 4) Garantías salariales.

Primera década del siglo XIX (1900-1910) e observan avances en la relación salarial.

Durante la Revolución y el período post-revolucionario, los ferrocarrileros presentan una relativa inestabilidad laboral. Los movimientos sociales militares involucran al ferrocarril y al ferrocarrilero en sus luchas. Situación que provocó significativos reajustes al personal.

La participación política de los ferrocarrileros a través de gremios, señala las deficiencias de una organización que ya no responde a las necesidades que no solo a algunas especialidades atañe. Su organización tiene que ser más globalizadora de las demandas.

En lo referente a los salarios, prestaciones por accidente de trabajo, muerte, etc.; han tenido avances significativos en el período de 1909-1929.

La acción sindical durante los años 30's, canaliza sus esfuerzos para impedir que se lleven a cabo reducciones en el personal y en los salarios. Durante esos años los ferrocarriles conformaban un sector importante para la economía.

A fines de los años 30's, durante el Cardenismo, y en los años 40's, la intervención del Estado se presenta en muchos renglones de la economía participando con una política de subsidios y de compresión salarial.

Al interior de los ferrocarriles, el boom de la Segunda Guerra Mundial, permite reactivarlos intensificando su uso por la gran demanda internacional (E.U.) principalmente de productos mineros industriales y alimentos. Los ingresos que entran por este concepto, que no son todo lo significativos que podrían ser, de alguna manera, como se verá más adelante,

permiten transferirlos a sus trabajadores.

Las luchas durante los años 50's (1958-1959) son de carácter económico, demandas salariales; y, políticos, de independencia sindical. Pero, en ese momento, precisamente en el período de industrialización, los obreros ferrocarrileros, que mantuvieron por mucho tiempo su jerarquía salarial (que se explica por el peso de los ferrocarriles en la economía y sus luchas sindicales) son nivelados con el sector de mayor peso social: el manufacturero. El peso social designa a la cantidad de trabajadores que ocupa y no así por su capacidad organizativa. El sector manufacturero tenía un nivel de formación salarial muy bajo.

Esta nivelación permite que el Estado intervenga controlando uno de los insumos para la producción industrial: la fuerza de trabajo. La tradición político-organizativa de los que en antaño constituyeron los gremios ferrocarrileros en defensa del oficio y del saber-hacer, son desplazados en su participación dentro de la actividad económica, y en su jerarquía dentro del sector de transportes.

3.- Antecedentes históricos de la relación salarial: analizada como relación social, en el marco legal de los contratos de trabajo.

Los elementos teóricos-metodológicos de la categoría relación salarial serán analizados en el capítulo IV de esta investigación.

Para conocer sus antecedentes se hace necesario definirla como " la organización de las condiciones de uso y reproducción de la fuerza de trabajo ", y señalar previamente algunos de sus componentes que son objeto de estudio de esta investigación. Ellos son: la identidad ocupacional y la jerarquía de las calificaciones, la movilidad ocupacional y la estabilidad laboral, además del salario directo. La caracterización de estos elementos permitirán hacer una aproximación histórica a los factores que determinan y hacen posible el proceso de jubilación de los trabajadores ferrocarrileros. Estos antecedentes serán analizados a través de la negación obrero-patronal: los contratos de trabajo.

La antigüedad laboral en ferrocarriles, y más específicamente, dentro de las especialidades aunada a la identidad ocupacional ha sido desde la reglamentación de 1925, los Contratos de Trabajo de las especialidades, hasta los contratos colectivos vigentes prerrequisito especial de movilidad ocupacional. La identidad ocupacional puede ser definida como la relación existente entre la educación o la capacitación como el tipo de tarea productiva.

Lo anterior, se refiere a los derechos de ascenso escalafonarios de las especialidades y la estabilidad laboral que le confiere la antigüedad, ya sea en el puesto, división, departamento, localidad o sistema. Cada una de las especialidades establece el tipo de antigüedad que da derechos a movimientos dentro del escalafón.

La jerarquía de las calificaciones se establece en los escalafones. Siendo la identidad ocupacional garantizada por una capacitación que se adquiere al interior del trabajo ferrocarrilero, por una especialización y no una capacitación producto de un nivel académico. El requisito de ingreso es la educación primaria.

Esta misma antigüedad es el elemento que hace posible la adquisición de un derecho legal de jubilación.

Se usaran como criterio de análisis para la relación salarial los elementos antes mencionados.

La jerarquía de las calificaciones está establecida en los escalafones, sus categorías son cubiertas vía la antigüedad y la capacitación en torno a una variedad de oficios que requiere el servicio del ferrocarril.

La edad mínima para ingresar es de 16 años, y para el servicio de trenes y telégrafos es necesario ser mayor de

edad, además de presentar el certificado de primaria. En caso de reingreso es necesario únicamente saber leer y escribir. Situación última que hace pesar una experiencia ya adquirida del oficio sobre la educación.

Esta jerarquía va demandando un conocimiento total de cada una de las categorías (calificaciones) que le anteceden al trabajador en sus ascensos.

Es posible recurrir al siguiente escalafón para apoyar la afirmación anterior: Para el Departamento de Equipo y Maquinaria: I) Ayudante Auxiliar (peón), II) Ayudante (puesto inicial de escalafón), III) Aprendiz, IV) Operario, V) Instructor Local, VI) Cabo, VII) Ayudante de Mayordomo VIII) Mayordomo, y IX) Maestro Mecánico Ayudante. a61

Si se considera a la especialidad de Carpintería. Para ingresar es requisito tener 16 años de edad, certificado de educación primaria, estableciéndose que ninguna persona inexperta en trabajos del ferrocarril mayor de 25 años de edad, ni experta de 45 años será admitida en el servicio. La jerarquía dentro de la especialidad, comprende diferentes niveles de calificaciones. Su escalafón presenta las siguientes categorías: Ayudante B, Ayudante A, Aprendiz B, Aprendiz A, Operario de Sueldo Especial, Inspector Local,

a61 Reglamento para empleados de los Ferrocarriles Nacionales de México y Anexos (Administrados por el Gobierno), México, 1925. cláusula 389

Cabo y Mayordomo.

La capacitación, asegurada en el tiempo, en la categoría inmediata anterior va delimitando las calificaciones, y, por ende, establece una jerarquía en torno a un oficio. Por ejemplo: Para ser Cabo se requiere haber trabajado cinco años, cuando menos, como carpintero de Sueldo Especial; para ser Mayordomo, haber trabajado como Operario cinco años por lo menos, y para ser Aprendiz es necesario haber trabajado como ayudante A por lo menos 300 días. a62

La especialidad de Telegrafista establece para su ingreso la educación primaria y comprobar competencia en el puesto inicial, al interior de la jerarquía escalafonaria la tarea productiva va requiriendo una mayor experiencia en las calificaciones que le anteceden.

Para ascender al puesto de Oficial Mayor se requiere una experiencia de por lo menos cinco, años en el puesto de una categoría como Inspector General de Teléfonos y Telégrafos.

El puesto de Inspector General demanda de una experiencia de cinco, años en el puesto inmediato inferior. Otros puestos de menor categoría en el escalafón requieren un mínimo de 1 año

a62 Contrato de Trabajo de la Unión de Carpinteros, Reparadores y Ayudantes Ferrocarrileros con Ferrocarriles Nacionales de México, México, 1929, Cláusulas: 83, 85, 132, 133.

de experiencia en el puesto que antecede.

La especialidad de Telegrafistas, Jefes de Estación y Despachadores de Trenes complementan sus calificaciones entre sí; ya que para ingresar como Jefes de Estación es necesario ser Telegrafista Escalafonado. Los Despachadores de Trenes requieren de calificaciones como Telegrafistas o Jefes de Estación. Si se cubren las categorías con Telegrafistas se requiere de 1500 días de trabajo con esa calificación.

El examen para ingresar a esta especialidad requiere de una práctica de 180 días efectivos, durante tres horas diarias en un lapso no mayor de un año. a63

La especialidad de Trenistas de Camino demanda calificaciones de figuras obreras que laboran como Trenistas de Patio, por ejemplo:

- Para obtener la categoría de Garrotero de Camino es necesario haber trabajado 312 días efectivos como Garrotero o Jefe de Patio, o Mayordomo y tener escalafón en cualquiera de estas categorías, además de practicar en trenes locales (carga), y examinarse en temas de transportes y frenos de aire.

a63 Contrato de trabajo de la Especialidad de Telegrafistas, México, 1946. Contrato de trabajo de la Especialidad de Despachadores de Trenes, 1946; celebrados con Ferrocarriles Nacionales de México.

- La categoría de Conductor, una mayor jerarquía en la especialidad, requiere de una experiencia de 1460 días como Garrotero de Camino en trenes que no sean de pasajeros, además de examinarse en temas relativos a la especialidad.

- La calificación de Fogonero de Camino es posible si se tiene escalafón como Fogonero de Patio y una antigüedad en este puesto de 450 días y examen.

- Para ocupar el puesto de Maquinero de Camino es necesario haber trabajado como Fogonero de Camino 1460 Días.

En todas estas categorías es necesario como requisito el certificado de primaria. Pero existen algunas excepciones para las calificaciones de Maquinistas de Patio, Fogoneros de Camino y Garroteros de Camino con 15 años o más de servicios donde ya no es necesario presentar el certificado de primaria, pero, tendrán que saber leer y escribir. a64

Los requisitos para ocupar las diversas calificaciones en la jerarquía tienen un comportamiento muy similar entre las especialidades. Al interior el oficio va demandando niveles de calificación, que en la gran mayoría de los casos pasa más que la frontera de los certificados.

a64 Contrato Colectivo de Trabajo de la Especialidad de Trenistas de Camino, celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, 1942

Se ha demostrado la importancia que tiene la capacitación en relación al tipo de tarea productiva, ya que el avance en la jerarquía de las calificaciones va demandando un conocimiento total para cada una de las tareas. En consecuencia, se tiene un trabajador en la cúspide de la jerarquía conocedor de todas las calificaciones del oficio.

Resta para ir delimitando las características de la relación salarial los prerrequisitos de movilidad ocupacional y la estabilidad laboral.

En el análisis ha quedado establecido la necesidad de una experiencia calificada en el puesto para poder ascender. Esta experiencia es asegurada por una antigüedad en el mismo. Se tiene, entonces, otro elemento indispensable para ascensos y de estabilidad laboral: la antigüedad en la especialidad y más específicamente en el puesto.

La movilidad ocupacional ascendente se realiza por riguroso escalafón, cuyo elemento que la determina es la antigüedad. Los derechos de los trabajadores están en función de la antigüedad, cuando no existan interrupciones mayores de 365 días.

El ingreso al trabajo ferrocarrilero, cualquiera que sea la especialidad se inicia como extra, y su especialidad laboral

va a depender de un período de tiempo que demuestre capacidad para el puesto. En 1925 el puesto con carácter de planta lo obtenían en el transcurso de 90 días. a65

Existen otras especialidades, como la de Carpinteros donde los derechos de antigüedad, de movilidad y de estabilidad laboral, son más restringidos para conservar la relación salarial. En este caso son de dos tipos: Locales y de sistema.

" Los derechos locales servirán para dar preferencia a un empleado cuando se hagan ascensos, se cubran vacantes o se necesite personal en nuevos puestos,...la antigüedad de sistema servirá únicamente para casos de jubilación." a66

Si se considera a la especialidad de Mecánicos, la antigüedad es local y de sistema. La local se pierde por pasar a presentar servicios a otra localidad y la de sistema por rescisión de contrato.

En este caso la antigüedad local es la determinante, ya que cuando se necesite reducir personal será el criterio de selección. a67

a65 Reglamento, op. cit., cláusula 7

a66 Contrato de la Unión de Carpinteros, op. cit., Cláusula 94 y 95

a67 Contrato de Trabajo de la Sociedad de Mecánicos y Ayudantes Ferrocarrileros Mexicanos de 1932

En el Departamento de Vías la antigüedad es de cuatro tipos: De sistema, división, departamento y puesto. Para ascender se tomará en cuenta la antigüedad en el puesto, para descensos se opondrá la antigüedad. a68

Para la especialidad de Telegrafistas, de Jefes de Estación y Despachadores de Trenes, su movilidad puede efectuarse en todo el sistema, es decir, sus derechos de escalafón son sistemales. En casos de reducción prevalecerá la antigüedad, si no desean los trabajadores colocarse en el sistema podrán quedarse como extras en los departamentos donde conservarán sus derechos.

Los Trenistas de Camino pueden perder sus derechos escalafonarios por renuncia al servicio y estos son adquiridos por una antigüedad en la división, es decir, son divisionales conforme a límites territoriales.

A continuación se señalan los tabuladores para las distintas especialidades, a fin de conocer la evolución del salario directo (nominal) y las especialidades que tienen la jerarquía salarial. Previamente se han caracterizado los requisitos para ingresar a los oficios e ir ocupando la

a68 Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México, S.A. y Líneas Administradas (Administración Obrera) y el S.T.F.R.M., México, 1940

jerarquía de las calificaciones. El salario directo forma parte del proceso de jubilación, este debe ser atractivo como expectativa de ascenso y continuar el trabajo prestando servicios en ferrocarriles.

TALLERES	1925	1932	1946	1952
-Operario especializado (Mecánicos,electricistas, etc.)	197.00	197.00		
-Operario (Carpinteros, Truckeros, etc.)	156.00			
-Ayte.de Operario (Ayte. de Mecánico,de mo- delista,de pintor, etc.)	72.80	66.00		
 ALAMBRES				
-Jefes de Despachadores	540.00		1004.00	
-Despachadores	450.00		908.00	
-Jefe de Telegrafistas	340.00			
-Telegrafista 1a.clase	252.00			717.00
-Celador de División	157.50			

TRENES

-Trenistas de Patio	
-Jefes de Patio	250.00
-Mayordomo	150.00
-Garroteros	130.00
-Maquinistas	195.00
-Fogoneros	130.00

TRENISTAS DE CAMINO

-Maquinista de cambio	
Pasajeros	549.00
Mixtos	538.00
Directo (carga)	405.00
-Conductores de Trenes	420.00

Fuente: Reglamento para empleados de Ferrocarriles Nacionales de 1925, Contrato de Trabajo de la Sociedad de Mecánicos de 1932, Contrato de Trabajo de la Especialidad de Telegrafistas de 1946, y de Despachadores del mismo año.

La jerarquía salarial la ocupan las figuras obreras que componen la especialidad de Alambres y Trenes. o es casualidad que demanden una calificación rigurosa par sus ascensos, además de la calificación previa en otras especialidades, por ejemplo: Trenistas de Patio a Trenistas de Camino.

En síntesis, los elementos que han caracterizado a la relación salarial y en consecuencia, al proceso de jubilación presentan al trabajo ferrocarrilero con una relativa estabilidad laboral en función de la antigüedad y de la experiencia práctica en cada una de las especialidades. En algunas de ellas la estabilidad y la movilidad dependen de una antigüedad local, y en la gran mayoría de la Antigüedad en el puesto para ascender a categorías superiores. En otras, la antigüedad que da derecho a ascensos y protege contra reducciones de personal es de sistema o de división, donde el trabajador no está fijado a una localidad para ascender, siendo más amplio su radio de movilidad pero siempre en torno a un oficio.

Para los ingresos a las especialidades y departamentos, es necesario incorporarse en el puesto inicial del escalafón y sujetarse a los derechos de antigüedad. La escolaridad requerida es de nivel primaria, lo que manifiesta que la calificación para el oficio va a ser aprendida en la práctica.

La capacitación y la antigüedad escalonada en cada una de las categorías de los escalafones, somete la movilidad ascendente del trabajador en la mayoría de los casos a movimientos dentro de la especialidad y no entre varias. Con la excepción de la rama de Trenes y de Alambres. Por ejemplo: Los Despachadores de Trenes integran su escalafón con Telegrafistas o Jefes de Estación; y la especialidad de

Trenistas de Camino requiere de un escalafón como Trenista de Patio.

La única frontera para la identidad ocupacional que es adquirida en forma externa, es el nivel educativo y en algunos casos saber leer y escribir (Vías).

La movilidad ocupacional es garantizada por la antigüedad, los bajos requisitos académicos y una capacitación teórico-práctica en torno a algún oficio ferrocarrilero. Esta situación somete al trabajador a continuar con la prestación del servicio y, como resultado, a adquirir derechos de antigüedad que le permitan asegurar ascensos y una estabilidad laboral. Esta situación favorece la creación de un derecho legal de jubilación.

III.- LA RELACION SALARIAL EN FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

1.- Elementos Teórico-metodológicos de la relación salarial, como relación social capitalista.

La relación salarial, como categoría social, es analizada al interior de la teoría francesa de la Regulación.

" Bajo el término de regulación, se señala todo proceso dinámico de adaptación de la producción y de la demanda social, conjunción de ajustes económicos asociados a una configuración dada de relaciones sociales, formas institucionales y estructuras." b1

Por lo tanto, es un concepto que apunta a que a lo largo del desarrollo económico de cada sociedad, las leyes del funcionamiento capitalista encuentran su mejor manera de reproducirse y desarrollarse. Esta 'mejor manera' está determinada por las condiciones materiales de la estructura productiva, el grado de institucionalización estatal y la correlación de fuerzas de las clases sociales, la conjunción de estos elementos conducen a una cierta estabilidad de la regulación. b2

b1 Boyer, Robert. Rapport Salarial et analyses en terme de regulation, Economie Appliquée, No. 2 Droz, Geneve. 1980
b2 Véase: Gutierrez Garza, op. cit., p. 10

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Las modificaciones a la organización de la relación salarial juegan un papel muy importante dentro de la variación de las formas de regulación. Bajo este esquema es posible analizar el origen y las consecuencias de los factores que contribuyen a amoldar la dinámica de las calificaciones, el empleo y los salarios. Esto es, precisamente, lo que permite hacer la noción noción de la relación salarial.

" Bajo el término de componentes de la relación salarial, se propone designar el conjunto de condiciones que rigen el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo, que se produce de la organización del proceso de trabajo y también de la formación y utilización del ingreso salarial."b3

Las aplicaciones, que en la mayoría de los estudios se le ha dado al concepto de relación salarial han sido a nivel macroeconómico. Como un criterio de periodización y explicación de las crisis de los modelos de acumulación, que históricamente se van presentando en el capitalismo.

La definición de lo que es norma de producción: condiciones de uso de la fuerza de trabajo y, norma de consumo: condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo, como partes integrantes de la relación salarial, cuya correlación permite explicar las variaciones que van configurando nuevos tipos de regulación en función de los modelos de acumulación.

A nivel macroeconómico existen dos tipos de regulación: competitiva y monopolista y, por ende, dos tipos de relación salarial definidos por la regulación.

En cuanto a la norma de consumo, la regulación competitiva presenta tres rasgos fundamentales en relación a los mecanismos del salario directo (nominal):

a) Una dependencia del salario en relación con la coyuntura industrial.

b) En consecuencia, una fuerte variación en la jerarquía de los salarios.

c) La aparición de un ligero sincronismo entre el salario nominal y el costo de la vida. b4

Los elementos colectivos de la reproducción de la fuerza de trabajo son asegurados fuera de la esfera capitalista. En cuanto a la norma de producción, la organización del trabajo está basado en una acumulación extensiva, prolongación de la jornada de trabajo, es decir, formas de plusvalía absoluta. Además de la existencia y en otros casos destrucción de oficios tradicionales, y una relativa inestabilidad del

b4 Véase Boyer, op. cit., cuadro de periodización, p. 496

empleo. b5

La regulación monopolista se define como una forma original de interdependencia entre la evolución de las normas de producción y la extensión del consumo de los trabajadores. Es decir, las transformaciones en la organización del proceso de trabajo, con incrementos de productividad que se hacen extensivos a los trabajadores -vía mayores salarios-.

En la fijación de la norma de consumo -salario directo e indirecto- interviene el Estado. La actividad industrial favorece los salarios, además, existe una tendencia a la estabilidad en la jerarquía de estos y una discordancia entre el salario nominal y el costo de la vida. Otro elemento colectivo de la reproducción de la fuerza de trabajo. Esta reproducción es asegurada al interior de la esfera capitalista. b6

El tipo de norma de producción que origina se caracteriza por: una acumulación intensiva, es decir, modernizaciones tecnológicas que se imponen nuevos ritmos y cadencias a la fuerza de trabajo. Expulsión de la industria de ciertas calificaciones y ciertos movimientos de descalificación / recalificación para las tareas productivas, además de una relativa estabilidad en el empleo. b7

b5 Ibid.

b6 Véase: Boyer, op. cit., cuadro de periodización, p. 500

b7 Ibid.

En general la relación salarial monopolista presenta una interdependencia entre el salario y la productividad, una acumulación centrada en el consumo de masas. Por lo tanto, existe una transformación de las normas de producción y su equivalente en las normas de consumo obrero.

Estableciendo una selección de los componentes de la relación salarial se tiene: la organización del trabajo, la jerarquía de las calificaciones, la movilidad de la fuerza de trabajo, la estabilidad del empleo, la formación del ingreso salarial: el salario directo y el indirecto, y la utilización de este ingreso. Una vez que se han determinado los elementos anteriores, es posible analizar bajo este esquema y a nivel de empresa, la relación salarial en Ferrocarriles Nacionales de México.

El análisis de algunos de estos componentes permitirán aproximar la explicación acerca de los elementos que condicionan y hacen posible un proceso de jubilación, y la misma jubilación como parte integrante de la relación salarial.

Para ello es necesario establecer que estos componentes se han utilizado de una manera ad-hoc, tratando de adaptar este esquema al caso estudiado. Situación que permitirá incorporar posteriormente elementos nuevos que en la realidad están

presentes.

Para el estudio de la relación salarial en Ferrocarriles, se seleccionaron y adaptaron algunos de sus componentes metodológicos como son: La jerarquía de las calificaciones, la identidad ocupacional, los prerrequisitos de movilidad y prácticas, la estabilidad laboral, la evolución del salario directo y los ritmos de trabajo (para una especialidad), su análisis tendrá como marco de referencia los Contratos Colectivos de Trabajo.

2.- Metodología aplicada al marco legal de el Contrato Colectivo de Trabajo.

Los componentes que previamente se han seleccionado de la relación salarial tienen una vinculación directa con el nivel de negociación obrero-patronal, presentándose para el caso estudiado como: " La empresa reconoce a favor del sindicato, el derecho de contratación exclusivo en sus diversas formas de admisión, ascensos, descensos y despidos."b8

La relación salarial y su continuidad depende inicialmente de una afiliación sindical.

a) Jerarquía de las calificaciones y la identidad

ocupacional.

La identidad ocupacional puede definirse como la correlación existente entre la educación y la capacitación con el tipo de tarea productiva. La jerarquía va definiendo los niveles de calificación, de identidad ocupacional, que deberá cubrir el trabajador para poder ascender al interior de las especialidades de Ferrocarriles Nacionales de México. Existiendo una correlación directa entre la capacitación y el tipo de tarea productiva, es decir, a mayor calificación mayor nivel jerárquico.

La jerarquía de las calificaciones se localiza en los escalafones que figuran en cada especialidad que integran las cinco ramas básicas de trabajo: talleres, oficinas, alambres y trenes.

Cada especialidad las publica incluyendo las distintas categorías en forma ascendente.

La habilidad competente del trabajador puede ser adquirida a través de la práctica en puestos de categoría inmediata superior de la especialidad. Si se trata de otra especialidad únicamente pueden practicar en los puestos iniciales que no sean de ascenso a otras.^{b9}

Los requisitos para ingresar, que exigen una determinada identidad ocupacional, se caracterizan por: una afiliación o recomendación sindical; un mínimo de 16 años de edad y máximo de 35 años; la primaria terminada con la excepción de los reparadores de vía, los que para poder ascender necesitan de saber leer y escribir, además de dominar las cuatro operaciones de la aritmética, y para cambiar de especialidad necesitan presentar el certificado de primaria; además de realizar exámenes de competencia que las especialidades señalen. b10

Un análisis más detallado, a nivel de las especialidades de algunas ramas de trabajo permitirá conocer como se va cubriendo la identidad ocupacional en los niveles jerárquicos.

Para ingresar a la especialidad de Oficinista es necesario el certificado de educación secundaria o su equivalente.

En la rama de talleres existen once especialidades, que requieren determinados niveles de calificación en torno a un oficio específico: Albañiles, Caldereros, Carpinteros, Cobreiros-Hojalateros, Forjadores, Mecánicos y Electricistas, Moldeadores y Fundidores, Modelistas, Pintores, Truckeros y Soldadores.

Se considerará como ejemplo la especialidad de Carpinteros, cuyas figuras obreras que la componen se caracterizan por una calificación en función de su oficio: la Carpintería.

Su escalafón presenta el siguiente orden ascendente: Aseador de Equipo de Arrastre, Ayudante, Ayudante de Sueldo Especial, Carpintero de Sueldo Especial Compensado, Cabo de Cuadrilla, Ayudante de Mayordomo, Mayordomo, Mayordomo Terminal de Unidades de Arrastre, Mayordomo General de Unidades de Arrastre Ayudante. Durante la calificación que se requiere para ocupar el puesto de Ayudante de Mayordomo de Coches es: Llenar los requisitos establecidos por categorías inferiores, tener la categoría de Cabo con carácter de planta y conocer los materiales que son necesarios para la construcción, reconstrucción y reparación.b11

En la especialidad de Mecánicos y Electricistas, su calificación se refleja también en un nivel jerárquico escalafonario: Ayudante Mecánico (puesto inicial de escalafón), Mecánico de Segunda, Mecánico de Primera, Mecánico de Sueldo Especial, Mecánico SEC, Mayordomo Mecánico Ayudante, Mayordomo de Dependencia o de Casa de Máquinas y Mayordomo de Terminal. b12

La identidad ocupacional de ambos oficios se va cubriendo

b11 Ibid., Previsiones particulares de Fuerza Motriz y Equipo de Arrastre, cláusulas 1500 y 1503

b12 Ibid., cláusula 1631

mediante una capacitación práctica en cada nivel de calificación.

La rama de trabajo de Alambres incorpora en su función actividades de telecomunicaciones en el Departamento de Electricidad y Telégrafos.

En este existen especialidades tales como: Celadores-Electricistas, Telegrafistas, Jefes de Estación y Despachadores de Trenes. El ingreso a la primera requiere de un examen teórico-práctico de la experiencia que se obtiene en un período de tiempo en el puesto inmediato anterior.

Por ejemplo: para ocupar el puesto de Telegrafista encargado de la oficina de 1a. clase y Ayudante de Jefe de Despachadores, se requiere de una experiencia no menor de 1 año como Telegrafistas. b13

Para la especialidad de Jefes de Estación la identidad ocupacional va a depender de: 1) ser telegrafista escalafonado con una experiencia no menor de 60 días como Telegrafista o Jefe de Estación y no ser mayor de 45 años de edad, además de llevar a cabo un examen de Contabilidad de Estaciones. b14

b13 Ibid., Prevenciones Particulares de la Rama de Alambres, cláusula 600

b14 Ibid., Cláusula 482

La calificación de Despachador de Trenes requiere de calificaciones como Telegrafista o Jefe de Estación con 1550 días de trabajo, además de practicar 180 días durante un año en cualquier oficina de Despachadores para poder examinarse, y adscribirse como extra. b15

Como es evidente, estas especialidades complementan sus calificaciones entre sí. Es necesario mencionar que cada una de ellas tiene escalafones que requieren niveles de calificaciones para ocupar las distintas categorías. Al adquirir categorías altas se comprende que se ha adquirido un conocimiento total del oficio. Esta situación no es límite para poder ascender, ya que las otras especialidades demandan calificaciones que solo pueden adquirirse pasando por el oficio de Electricistas o Telegrafistas.

Al interior de la rama de Trenes, se tienen dos especialidades: Trenistas de Camino y Trenistas de Patio.

Es necesario mencionar que la especialidad de Trenistas de Camino requiere más capacitación y por ende haber pasado por las categorías de Trenistas de Patio.

En esta especialidad es necesario iniciarse en el puesto inicial de Lamparero y demostrar capacidad en la misma. El nivel de calificación práctica que se requiere en la

jerarquía de los escalafones, se señala a continuación: Guarda Crucero (30 días) práctica y capacidad; Llamador (30 días); Cambiador (50 días); Garrotero de Patio (60 días) y examen; Mayordomo de Patio e Intendente se requiere haber trabajado como Garrotero de Patio (365 días); Ayudante de Maquinista de Patio, haber trabajado como Similar de Locomotoras (180 días); Para ser Maquinistas de Patio es necesario haber trabajado como Ayudante de Maquinista de Patio. b16

La especialidad de Trenistas de Camino la forman la tripulación de los Trenes: Conductor, Garroteros, Maquinista y Ayudante de Maquinista. Su jerarquía ocupacional va a estar en función de la calificación obtenida en los puestos de Trenistas de Patio. Un análisis más de cerca permitirá caracterizar sus calificaciones.

Para obtener la categoría de Garrotero de Camino es necesario tener 18 años, instrucción primaria, cursar y aprobar los estudios teórico-prácticos, trabajar 240 días como Garrotero, Mayordomo o Jefe de Patio y tener escalafón en cualquiera de estas categorías, además de practicar 45 días en trenes locales (carga).

La calificación como Conductor es posible si se tienen 21

años de edad, trabajar como Garrotero de Camino 1000 días en trenes que no sean de pasajeros y, tener escalafón como Garrotero de Camino al momento de ascender.

La categoría de Ayudante de Maquinista de Camino se adquiere con un mínimo de 18 años de edad, primaria terminada, escalafón como Maquinista de Patio o Ayudante de Maquinista de Patio, además de trabajar 90 días en esta categoría.

La calificación de Maquinista de Camino es posible si se tiene 21 años de edad, escalafón como Ayudante de Maquinista de Camino, trabajar 1000 días en trenes de cualquier servicio, o como proveedor de locomotoras 360 días además de 640 días como Ayudante de Maquinista de Camino. b17

La capacitación ferrocarrilera teórico-práctica es un elemento determinante para la identidad ocupacional. En la especialidad de Trenistas de Camino se imparten cursos tales como:

- 1) Maquinaria, frenos de aire, motores de combustión interna.
- 2) Transportes y señales en general.
- 3) Manejo de la transportación y flete.

4) Ordenamientos legales.

Esta breve exposición de la Jerarquía de la Calificaciones y la Identidad Ocupacional, permite caracterizar a un obrero ferrocarrilero que adquiere niveles de calificación en torno a un oficio, mediante la experiencia práctica. La frontera a las calificaciones no es producto de un certificado externo a ferrocarriles, aún cuando se señale a la primera como nivel indispensable, y en algunos casos, como el de Vías para poder ascender únicamente es necesario saber leer y escribir.

Es evidente que las Calificaciones tienen en la cúspide figuras obreras especializadas, con un conocimiento total del oficio. En algunos casos existe un eslabonamiento directo de determinados niveles de calificación de una especialidad con otras.

Pero las expectativas de movilidad, favorecidas por esa especialización no culminan en una Jerarquía de la Calificaciones, si no en una Jerarquía Ocupacional al interior de los ferrocarriles. Es el caso de los puestos de confianza cuya Identidad Ocupacional que demanda es extraída de los escalafones de las especialidades. Para caracterizar lo anterior es posible ir señalando por ramas de trabajo, como las vacantes de este tipo son ocupadas, en la gran mayoría, por trabajadores escalafonados. Con la excepción, de que todos los puestos de nivel universitario son de libre

elección.

Únicamente en la rama de Vías: El Departamento de Vía y Estructuras y el de Maquinaria y Vías, los puestos de confianza de mayor jerarquía son de libre elección. Tal es el caso del Jefe de Departamento o Ingeniero en Jefe.

En el Departamento de Electricidad y Telégrafos, de la rama de Alambres, el Superintendente es un trabajador escalafonado y donde el Ingeniero Electricista es de libre elección.

En el Departamento de Fuerza Motriz y Equipo de Arrastre, de la rama de Talleres, el Superintendente es elegido entre los Ayudantes, los Superintendentes de Talleres, Maestros Mecánicos, etc. Puestos que se cubren con personal del escalafón, por ejemplo, los Ayudantes del Superintendente son elegidos del personal en servicio de las especialidades, con quince o más años de servicio. b18

" Los profesionistas titulados reconocidos como de confianza serán designados por la empresa libremente. El resto de los puestos de confianza que no sean de libre elección se cubrirán con el personal en servicio siempre que tengan una antigüedad no menor de 8 años de servicios efectivos y competencia reconocida en los puestos que haya

desempeñado. " b19

Los puestos desempeñados por profesionistas solo pueden ejecutar labores técnicas de su profesión, sin que ello ocasione desplazamiento al personal escalafonado.

Los puestos de confianza constituyen un atractivo salarial y de Jerarquía Ocupacional para el personal escalafonado de las especialidades. La carrera de un trabajador ferrocarrilero puede culminar con ese tipo de puestos.

La calificación obtenida por un nivel académico no constituye un obstáculo para el trabajador ferrocarrilero, el asegura sus ascensos a través de una especialización ferrocarrilera.

Es evidente el divorcio que existe entre los técnicos y profesionistas con el trabajador de oficio: el ferrocarrilero.

b) Prerrequisitos de Movilidad Ocupacional y Estabilidad Laboral.

Se han señalado en el apartado anterior, que características definen a la Identidad Ocupacional en la Jerarquía de la Calificaciones. Evidentemente, estos mismos elementos constituyen prerrequisitos de Movilidad Ocupacional; la b19 Ibid., cláusula 17

capacitación en la categoría inmediata inferior de los escalafones es determinante para los ascensos. Pero, aún resta por analizar otro de los elementos determinantes para los ascensos escalafonarios y la movilidad inter-especialidades: la antigüedad en la especialidad, además de la afiliación sindical.

" Los derechos de escalafón se adquieren a base de antigüedad en el servicio de la empresa y se cuenta desde la fecha en que se realiza el primer servicio bajo pago." b20

El trabajador que esta afiliado al sindicato puede renunciar a un puesto, pero es considerado en servicio para conservar y sumar derechos de escalafón pudiendo aplicarlos en las especialidades. b21

Los derechos escalafonarios son determinantes para obtener una movilidad ocupacional ascendente, y conceden una relativa estabilidad laboral. Estos no se ven afectados por fusiones de departamentos, oficinas o talleres. Un trabajador que se considere reducido o descendido sigue sumando derechos para aplicarlos cuando le sea posible.

" Solo los trabajadores miembros del sindicato

b20 Ibid., cláusula 108

b21 Ibid., cláusula 109

tienen derecho a ascender y a ocupar vacantes; los ascensos se otorgan tomando en cuenta su antigüedad escalafonaria, siempre que previamente hayan demostrado su competencia conforme a las prevenciones particulares." b22

Por lo tanto, el peso de esta garantía de movilidad va a descansar en una afiliación sindical.

Los movimientos inter-especialidades pueden ocurrir si se trata de trabajadores de planta y sindicalizados, estos tienen derecho a pasar a otra especialidad como extras y ocupar vacantes en los puestos iniciales. Sus derechos escalafonarios seguirán sumándose en su especialidad de origen mientras estén como extras. Si obtiene el puesto de planta en la nueva especialidad, pierde el que tenía en la especialidad originaria. Sus derechos escalafonarios es esta última podrá aplicarlos en caso de que los afecte una reducción de personal.

La edad del trabajador no es obstáculo para pasar a otras especialidades, lo que dependerá de la frontera, límite de edad, a la especialidad a la que desea ingresar.b23

Inclusive, si un trabajador sufre algún riesgo profesional en

b22 Ibid., cláusula 132-133

b23 Ibid., cláusula 118

la empresa y se le incapacita para desempeñar el puesto original, puede exigir a la empresa que se le asigne un puesto de planta cuyas labores sean compatibles con su condición física. Una vez que se haya acomodado en otra especialidad no podrá ser removido en caso de reducción de personal. b24

Los trabajadores pueden perder sus derechos escalafonarios, y por ello la garantía de Movilidad Ocupacional y de Estabilidad por:

- 1) Renunciar al puesto si no están afiliados sindicalmente.
- 2) Renunciar al servicio.
- 3) Despido del servicio si no hay reinstalación.
- 4) Reajuste, reducción o pérdida del puesto de planta, si no son miembros del sindicato.
- 5) Cualquier interrupción en el servicio mayor de un año, con la excepción para los casos de permisos.
- 6) Pago de incapacidad total permanente.b25

Los prerequisites de Movilidad Ocupacional escalafonarios, permitirán al trabajador ocupar vacantes ya sea definitivas o temporales. La creación de vacantes definitivas depende de: la creación de puestos de ese tipo; los puestos de planta por renuncia, indemnización, jubilación, muerte o incapacidad total permanente, y los puestos de planta que dejen para ocupar un puesto de confianza.

Las vacantes temporales son las que se crean por 90 días; los puestos interinos y los que ocurren a causa de permisos, vacaciones y riesgos profesionales.

" La creación de nuevos puestos, oficinas, talleres, divisiones, corridas y departamentos se cubrirán con trabajadores miembros del sindicato."

b26

Los trabajadores sindicalizados conservan una mayor estabilidad laboral.

" La empresa no podrá llevar a cabo reajustes de puestos, de personal o de salarios, supresión de divisiones, distritos, departamentos, talleres, oficinas...ni segregaciones que afecten los intereses o derechos de los trabajadores, sin la comprobación de la necesidad de realizar tales

medidas ante el sindicato. Quedarán separados del servicio, en primer lugar, los trabajadores que no sean miembros del sindicato; en segundo, el movimiento afectará a los trabajadores con menos derechos de escalafón en la categoría y en el lugar donde ocurre la supresión, quienes podrán reacomodarse..." b27

Si ocurre alguna reducción de personal, los trabajadores afectados pueden aplicar sus derechos escalafonarios para:

- a) Ocupar en cualquier tiempo el puesto que tuvieron de planta si este vuelve a crearse con igual o distinta denominación.
- b) Ocupar vacantes de puestos de planta en la especialidad de origen, siempre que sus derechos de escalafón lo permitan.
- c) Ocupar vacantes en otras especialidades en los puestos iniciales. b28

Se han señalado las condicionantes que determinan la Movilidad Ocupacional del trabajador de ferrocarriles; la situación laboral que se le presentaría en casos de reajustes de personal, fusiones de talleres, etc. Lo que permite

consolidar una posición laboral más estable en función de la afiliación sindical, la antigüedad escalafonaria en la especialidad, o en su caso, el puesto en el que se le darán garantías para desplazarse a otras especialidades. En este caso tienen que adscribirse como extras y ocupar los puestos iniciales. En todo caso se les sumarán sus derechos escalafonarios, arma esencial para ascensos y de Estabilidad Laboral en su especialidad de origen.

Pero aún no se ha señalado en que situación queda el trabajador en caso de que ocurran modernizaciones tecnológicas en cualquiera de los Departamentos y Especialidades, por lo que se asienta que:

" La sustitución de la energía de vapor por eléctrica, de gasolina por cualquier otra; la sustitución del telégrafo por teléfono selectivo, carrier o cualquier otro, la operación de aparatos de radio-telecomunicación, la sustitución del material de madera por acero laminado en coches y carros o por cualquier otro...la sustitución del actual sistema de trabajo en los departamentos que componen los Ferrocarriles Nacionales por cualquier otro; etc.; no quitará el derecho a los trabajadores de la empresa, siempre que figuren en los escalafones respectivos para seguir al servicio

de la empresa. " b29

Esta cita es más que evidente para asegurar una Estabilidad Laboral. Ante cualquier modernización tecnológica, ello no implica desplazamiento de trabajadores, quizás puedan hacerse obsoletas algunas calificaciones, pero sin duda que la Empresa debe emprender un programa de capacitación para las nuevas calificaciones.

Los prerequisites de Movilidad al interior de las distintas especialidades son diferentes, por lo que su análisis permitirá caracterizar más adecuadamente al componente de la Relación Salarial: La Movilidad Ocupacional.

En la rama de Alambres, la movilidad está sujeta a los derechos de escalafón y, en consecuencia, a la antigüedad ya sea de sistema, departamento, división o puesto. En este caso es de sistema la que les faculta para ocupar vacantes. En los casos de reducción de personal prevalece la antigüedad y puede relevar a cualquier puesto de planta de menor antigüedad, o bien afiliarse como extra en la especialidad de origen para poder aplicar sus derechos de cualquier oportunidad. b30

Además de que la antigüedad en el puesto inmediato inferior

b29 Ibid., cláusula 190

b30 Ibid., Previsiones Particulares de la Rama de Alambres, cláusulas 418, 419, 422, 424, 438, 521, 665

es un prerrequisito muy importante.

La rama de Vías registra derechos escalafonarios de Sistema, División, Departamento y Puesto. Sus ascensos son por riguroso escalafón a la categoría que les corresponde, otorgándose en función de los derechos de puesto, es decir, la antigüedad en la categoría.

En casos de reducciones por reajuste o supresión de puestos son descendidos, o si fuera necesario despedidos, los trabajadores de menores derechos de puesto o, de división si son trabajadores divisionales.

La Movilidad Ocupacional para la especialidad de Oficinas y Similares, depende también de los derechos de escalafón y se pueden aplicar en todo el sistema para ocupar vacantes definitivas en cualquier categoría. Sus características le permiten una mayor flexibilidad, ya que los trabajadores de planta, privados de puestos, extras o reducidos, podrán una vez por año adscribirse como extras o reducidos, quedan eliminados de su escalafón de origen y sus derechos originales se reconocen al ocupar el puesto de planta.b31

En caso de fusiones o supresiones de oficina el trabajador puede aplicar sus derechos de sistema para ocupar un puesto

de igual o inferior categoría, los movimientos que por tal motivo se originen afectan al trabajador de menores derechos en el sistema. b32

En la rama de talleres, la movilidad la adquieren al adscribirse a las especialidades y sus antigüedades les darán la flexibilidad para reacomodarse, cambiar de residencia y poder ascender. Para algunas especialidades sus derechos escalafonarios son de sistema, para otros de división. El personal extra puede obtener puestos iniciales de planta en otras especialidades. Estos puestos, si los tienen en forma definitiva y desean cambiar de especialidad, necesitan haber trabajado 365 días como mínimo en el departamento de Fuerza Motriz y Equipo de Arrastre. b33

Para la rama de Trenes, especialidad de Trenistas de Camino, también los derechos los adquieren a base de antigüedad. Son divisionales, conforme a los límites territoriales, y son aplicables para solicitar vacantes dentro de la división. Los ascensos no impiden conservar derechos en los escalafones anteriores. En caso de supresión o reducción de corridas es afectada la tripulación de menores derechos de antigüedad, como: Conductor, Garrotero, Maquinista y Ayudante de Maquinista.

b32 Ibid., cláusulas 1056-1066

b33 Ibid., Prevenciones particulares de Fuerza Motriz y Equipo de Arrastre, cláusulas 1422, 1460, 1463, 1468

Si un trabajador de planta es privado de esta por supresión de puestos, servicios o corridas, puede privar a otro trabajador dentro de la misma especialidad con menores derechos de puesto, corrida o servicio ya sea de planta o temporal. b34

" Los trabajadores ascendidos en el patio o camino, si son descendidos por reducción, aplicarán sus derechos de escalafón. La reducción o descenso se llevará en el orden siguiente: a) los que no sean miembros del sindicato; b) el personal prestado; c) el personal de menores derechos en la especialidad respectiva..." b35

En el caso citado pueden quedar afectados los trabajadores recién ascendidos, porque su antigüedad de puesto puede ser mínima, pero ello no afecta que puedan aplicar sus derechos en la especialidad.

Retomando los elementos considerados en este apartado, los prerrequisitos de Movilidad los constituye la antigüedad en la especialidad, y más específicamente en el puesto inmediato anterior. De esta manera se asegura en un periodo de tiempo la identidad ocupacional, la cual descansa en una capacitación práctica.

b34 Ibid., Previsiones Particulares de Trenistas de Camino, cláusula 1819, 1827, 1828, 1842,

b35 Ibid., cláusula 2188

En todas las especialidades los derechos escalafonarios son determinantes para obtener una Movilidad Ocupacional ascendente, otorgando así una relativa Estabilidad Laboral. Esta última es una función de dos parámetros: los derechos de escalafón y la afiliación sindical.

La movilidad inter-especialidades les garantiza no perder los derechos en la especialidad originaria, en caso de existir reducciones o fusiones de departamento.

Estos elementos condicionan la Movilidad Ocupacional del trabajador en los ferrocarriles. La posición laboral de estos tienen en casos de reajustes de personal o fusiones de talleres es más estable si son sindicalizados y poseen una antigüedad escalafonaria.

Por otro lado, las modernizaciones tecnológicas y la transformación en los métodos de trabajo no implica desplazamiento de trabajadores, si están adscritos a las especialidades. Las nuevas calificaciones que por tal motivo se originen implicaría una capacitación para el trabajador ferrocarrilero.

c) Rítmos de trabajo: Una aproximación para la especialidad de Trenistas de Camino.

Esta especialidad requiere, como ya se ha señalado, de calificaciones de Trenistas de Patio.

Por el tipo de trabajo que desarrollan y las formas de pago que las caracterizan, su análisis resulta de especial interés en relación a los otros oficios ferrocarrileros, sus jornadas se registran a base de kilometraje, forma heredada de las concesiones a compañías extranjeras. Esta forma permite acumular jornadas a base de horas extras y otros elementos que integran sus pagos.

Para caracterizar los ritmos de esta especialidad es necesario identificar sus jornadas de descansos. Como ejemplo se presentará el caso de un conductor "X" y su actividad durante un mes. Finalmente se hará el análisis de los elementos que integran el salario para los Conductores de Trenes en una ruta determinada y conocer así el tipo de jornadas que lo integran.

La jornada de 8 horas para los Trenistas de camión se registra como:

	Diurna	Mixta	Nocturna	Km x Hr.
Pasajeros	256	240	224	32
Mixtos	200	187	173	25

Flete, Locales o

Directos	160	150	140	20
----------	-----	-----	-----	----

sus jornadas son ajustadas a las necesidades del servicio y pueden principiar a cualquier hora del día o de la noche, con la excepción para los trenes de carga los cuales no pueden correrse antes de las cuatro horas, ni después de las 12 horas. b36

Estas se registran desde el momento en que los trabajadores son llamados. Para el caso de la Terminal de México y Valle de México se hacen con un mínimo de tres horas de anticipación. El tiempo en camino terminará hasta que se recibe la locomotora.

En cuanto a la rotación de sus descansos. Los trabajadores que lleguen a una terminal cuando han trabajado el equivalente a ocho horas, no están obligados a seguir trabajando si solicitan descanso al momento de su llegada.

" No se permitirá salir a los empleados que lleguen a una terminal con no menos de 16 horas en servicio, sin que antes descansen 8 horas, se

b36 Ibid., Previsiones Particulares para Trenistas de Camino, cláusula 1933 y 1a. transitoria de las bases de pago para los Trenistas.

exceptúan de esta obligación los empleados de trenes de pasajeros, cuando no haya otro empleado disponible." b37

Su descanso se garantiza de la siguiente forma:

- 1) De ocho a dieciséis horas de trabajo se tiene derecho a diez horas de descanso.
- 2) Con más de dieciséis horas a doce horas de descanso.

Pero, en caso de que no exista personal extra en la terminal para cubrir los descansos de los trabajadores se da preferencia para ser relevados a los de mayores derechos.b38

Si el descanso se prolonga más de dieciséis horas en las terminales de no-residencia, se les paga su equivalente en kilometraje.

En general, los componentes del salario para los trabajadores de esta especialidad son muy variados. El tabulador de ocho horas se establece a base de cuota-kilómetro, misma que servirá para calcular el monto del ingreso por el tiempo extraordinario. Esta cuota es diferente en función de la calificación del trabajador, del tipo de jornada, de tres, ya

sea mixto, carga o pasajeros. Esta situación permite tener un kilometraje acumulativo mensual o por corrida asignada, así como el pago por preparada de máquina o tren, viradas regulares, manejo de transportación a los conductores, cuota adicional por manejo de máquina diesel, eléctrica u otras; tiempo extra autorizado en forma regular que se transforman de horas a kilómetros y se multiplican por la cuota-kilómetro. Además del 16.66% sobre las prestaciones citadas. b39

Los trenistas de Camino constituyen las únicas figuras obreras en ferrocarriles que, por el tipo de actividad que desarrollan, logran acumular en sus jornadas un porcentaje significativo de horas extras, lo que se ve reflejado en el monto de sus ingresos. Pero, desde el punto de vista del desgaste y de la presión que les implica controlar un tren, el pago por las horas extras y las erogaciones que estos trabajadores tienen que efectuar en los lugares de no-residencia (gastos en camión) no compensan el desgaste, quizás la característica principal es la disponibilidad, mientras dure la relación salarial, que como fuerza de trabajo tiene y que a diferencia de otros trabajadores no pueden programar sus jornadas.

A continuación se señala como ejemplo el caso de un Conductor "X" que trabaja en la especialidad, y que es posible

generalizarlo al resto de la tripulación. Esta es integrada por: un Conductor de tres Garroteros, un Maquinista y el Ayudante del Maquinista. (cuadro 3)

TRENISTAS DE CAMINO: CONDUCTORES DE TRENES

RUTA MEXICO-SAN LUIS POTOSI, 20 VIAJES DE 449 KMS.

Recorrido al mes $449 \times 20 = 8980$ Kms.5 viajes por semana de $449 \times 5 = 2245$ Kms.-----
TREN DE CARGA : LOCAL RESTO SISTEMA DIVISION MEXICANO

Cuota kilómetro = \$ 19.2548

Jornada legal = 160 Kms. = 8 hrs. (20 Km/hora)

MES

$449 \times 20 = 8980$ Kms. recorridos / mes	3200 Jornada Legal
3200 Jornada Legal ($160 \times 20 = 3200$)	400 Preparada (20K x20Hs.=400K.)

5780 Km Dobles	11560 Km Doble
----------------	----------------

$449 - 160 = 289 \times 5 = 1445 - 180 = 1265$ Kms. / sem.	5060 Km. Triple
x 4	20220 Km. Triple
5060 Kms Triple al mes	

Percepción mensual acumulada: \$ 389,322.00

Horas de trabajo reconocidas: 449 ($8980 / 20 = 449$)

TREN DE PASAJEROS: PASAJERO RESTO SISTEMA DIVISION MEXICANO

Cuota Kilómetro = 13.6481

Jornada Legal = 256 Km. = 8 Hs. (32 Km. / Hora)

MES

449 x 2 = 8980 Kms recorridos / mes	5120 Jornada Legal
5120 Jornada Legal (256x20=	
= 5120)	640 Preparada (32K
	x20hs.= 640K.)
	7720 Km. Doble
3860 Kms. Dobles	2708 Km. Triple

449-256=193x5=965-288=667 Kms. / semana
x 4 15177Km. en el mes
2708 Kms. Triple al mes

Percepción mensual acumulada: \$ 221,518.00

Hrs. de trabajo reconocidas: 280 (8980 / 32 = 180)

Comparativamente con los trabajadores de talleres, estos acumulan 208 horas de trabajo al mes, 26días x 8hrs.= 208hs.

3. Evolución del salario directo por áreas de trabajo:
vías, talleres, alambres, oficinas y trenes.

El salario directo es uno de los principales componentes de la relación salarial, ya que permite la reposición del desgaste del trabajador, y el mantenimiento de él y su familia, a un nivel dado de condiciones de clase social.

Los salarios nominales reales por área de trabajo, recibidos por los trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México, durante 1946-1985 presentan las siguientes características:

- Una tendencia a la convergencia salarial entre las distintas áreas de trabajo. En 1946 el área de trenes que era la mejor remunerada, tenía un salario 6 veces mayor que el área más baja que era la de vías, y 7.5 veces el salario mínimo. Peor remuneradas, y en 1982 la diferencia solo es de 1.4 veces, una respecto a la otra (gráfica B y cuadros 4,8,9)

- Se identifican comportamientos estacionales con períodos de 12 años, en donde existen aumentos y reducciones salariales simultaneas en todas las áreas. Este comportamiento no se generaliza para el salario mínimo.

Los periodos de 1946-1957, 1966-1971 y 1976-1983 se caracterizan por reducciones generalizadas al salario real, agudizándose en el último año de cada uno de estos periodos, principalmente en 1983.

En contraste con esto, los períodos 1957-1966 y 1971-1976

presentan un constante incremento en los salarios reales de todas las áreas (gráfica B y cuadro 9).

- En 1984 existe una significativa recuperación salarial, superando ligeramente el nivel de 1946 en todas las áreas de trabajo. Con la excepción del área de trenes, que además de no recuperar su jerarquía llega a estar en un plano similar al área de vías en 1985. (gráfica B)

- El área de vías, a pesar de que se caracteriza por tener el mayor aumento en relación con las demás áreas, ha sido permanentemente la menor remunerada, llegando a estar en varias ocasiones por debajo del mínimo. (gráfica B, cuadro 4)

- Las cinco áreas de trabajo para el periodo analizado de 1946-1985, presentan comportamientos diferentes. El área de vías ha incrementado su salario real en 286%, talleres 43%, oficinas 12.5%, alambres 6% y trenes lo ha perdido en un 38.5% (cuadro 4,5,6,7 y 8)

- El área de alambres y trenes conservaron hasta 1982 la jerarquía salarial respecto a las demás áreas, su diferencia durante el periodo se mantuvo en 4% en forma alternativa. Para 1985 su diferencia es de 150%, y corresponde el salario más alto al área de alambres, y el más bajo al área de trenes (cuadro 9).

El comportamiento del salario mínimo real durante 1946-1976 fue sistemáticamente creciente, con un incremento total del 250% en el periodo. Posteriormente este indicador en 1976-1985 ha perdido el 46.9% de su valor real. (gráfica B, cuadro 4 y 9)

Actualmente, los niveles salariales promedio cuantificados en tantos de salario mínimo para los trabajadores de base ascienden a los siguientes niveles: Vías 2.5, talleres 2.8, oficinas 2.9, alambres 3.6 y trenes 2.4, mientras que los sueldos promedio de los trabajadores de confianza representan 8.6 tantos del salario mínimo. (gráfica G, cuadros 4,5,6,7 y 8)

Al interior de las áreas de trabajo las reducciones e incrementos al salario real tienen efectos distintos para las variadas calificaciones. La jerarquía salarial de las calificaciones no es permanente durante el periodo de 1966-1985.

Áreas de Vías y Maquinaria (gráfica C y anexo)	1966-83	1966-85
	Crecimientos porcentuales	
Ayte. de Operario	(16.9)	9.0
Operario	(26.4)	24.0
Operario de primera	(31.6)	25.0
Operario y Mayordomo Especial	(29.4)	43.5

Supervisores	(38.0)	33.8
--------------	--------	------

Area de Fuerza Motriz y Equipo de arrastre
(gráfica D y anexo)

Auxiliar	(23.5)	26.0
Ayte de Operario	(20.0)	37.9
Operario y Mayordomo auxiliar	(35.0)	14.0
Mayordomo ayte. e Insp. Unid.		
Arrastre	(42.9)	1.0
Mayordomo	(42.9)	6.6

Area de alambres
(gráfica E y anexo)

Celador electricista	(45.6)	1.6
Telegrafista	(32.9)	22.5
Jefe de estación	(34.6)	17.5

Area de trenistas de camino
(gráfica F y anexo)

Ayte. de maquinista	(25.6)	13.5
Maquinista	(34.9)	28.6
Conductor	(31.7)	25.4
Garrotero	(6.7)	21.3

4. Determinantes históricos y características de la relación salarial como condicionantes del proceso de jubilación.

Los determinantes que han condicionado históricamente a la relación salarial, en los ferrocarriles, son producto de dos acciones: la política tarifaria, que define a la intervención estatal en los ferrocarriles; y las luchas ferrocarrileras orientadas a la conformación de una relación salarial favorable a sus intereses.

Por un lado, la política económica del Estado en los ferrocarriles responde a las exigencias de como el Estado tiene en su relación orgánica con el capital. Esta relación obliga al Estado, mediante su intervención económica, como capital público a responder a las exigencias de toda la clase capitalista en el proceso de producción, y a valorizarse y por ende reproducirse como cualquier capital a través de una relación salarial.

Por tanto, en la posición contradictoria interna al capital público, este debe responder a los intereses de clase que demandan la prestación de servicio. Mediante la instrumentación de tarifas bajas que resulten deficitarias en relación a los costos de producción. El hecho de que el usuario principal, actualmente, sea el mismo capital público no invalida la contradicción de que este tipo de capital es

característica y contribuye en forma indirecta a la valorización adecuada del capital privado.

Esta política tarifaria obliga a proveerse de fuentes de financiamiento como son los fondos estatales y créditos bancarios.

A mediano plazo los déficits no cubiertos por estas fuentes externas se transforman al interior de los ferrocarriles los rezagos de reposición y modernización tecnológicas, y en una subordinación de la relación salarial. Es decir, en una subordinación de las condiciones de uso (proceso de trabajo) y reproducción (salario directo e indirecto) de la fuerza de trabajo a la política tarifaria.

Por otro lado, las luchas ferrocarrileras que configuran en su génesis una situación donde el obrero ferrocarrilero mexicano carece de garantías salariales, de estabilidad laboral y de movilidad ocupacional. Aún cuando los ferrocarriles constituían a principios de siglo uno de los sectores más dinámicos para la acumulación de aquella época, su relación salarial comienza sin garantías ni derechos.

Las luchas que intentan restituir la relación salarial, en su componente de salario directo, tienen dos vertientes explicativas: los ajustes macroeconómicos a nivel de la formación de los salarios y la política tarifaria.

Las tendencias sectoriales a nivel de la formación de los salarios y de la actividad económica se modifican a partir de los años cincuentas, donde ferrocarriles es desplazado del lugar que ocupa en la estructura económica, y los ajustes macroeconómicos a los salarios afectan directamente al gremio ferrocarrilero.

De constituir uno de los sectores situados dentro de la jerarquía salarial en la economía, son nivelados con el sector manufacturero que tenía una formación de salarios muy baja. De esta manera la relación salarial en la economía se modifica, al homogeneizar las condiciones de venta y uso de la fuerza de trabajo, y parte de los codificado socialmente en la industria manufacturera.

La política tarifaria, que ha propiciado históricamente una situación deficitaria al interior de la empresa, afecta al salario directo al ser la principal fuente financiera. La contradicción básica del capital público se ha visto agudizada cuando se intenta, por parte del trabajador, restituir el salario directo.

Estos determinantes históricos configuran al interior de los Ferrocarriles Nacionales de México, una relación salarial donde las condiciones de uso y características de la fuerza de trabajo están en función directa del proceso de trabajo.

Este ha sufrido pocos cambios tecnológicos y una falta de modernización sin propiciarse el aumento de productividad requerido. Esto último ha llegado a afectar la imagen del trabajador, presentándolo como único causante de la ineficiencia del servicio.

Los métodos de trabajo y organización no se han transformado radicalmente. Por consiguiente, se han conservado el mismo tipo de tareas productivas. Los prerrequisitos de movilidad ocupacional descansan en una filosofía escalafonaria, misma que está en función de todas las calificaciones del oficio.

La política tarifaria se traduce en la falta de modernización al interior de los ferrocarriles y se obliga a conservar una concepción gremialista como espacio para el desarrollo del oficio.

A continuación se establece un cuadro que permite visualizar de que manera en la relación salarial está implícito un proceso de jubilación.

COMPONENTES DE LA RELACION SALARIAL QUE CONDICIONAN
EL PROCESO DE JUBILACION

	CONDICIONES	INMEDIATAS	MEDIATAS
RELACION SALARIAL	DE USO Y CARACTERIS- TICAS DE LA FUERZA DE TRABAJO	<u>DESGASTE:</u> PROCESO DE TRABAJO - Organización - Métodos - Ritmos - Productividad	<u>SOMETIMIENTO:</u> - Identidad Ocupacional - Jerarquía de las califica- ciones - Movilidad Ocupacional - Estabilidad Laboral
	DE UTILIZACION Y FORMACION DEL SALARIO	<u>REPOSICION:</u> - Salario Directo	<u>REPRODUCCION</u> - Salario Indirecto: o Prestaciones Sociales o JUBILACION

En la relación salarial de ferrocarriles se pueden identificar dos fases: la productiva y la post-productiva.

1.-La fase productiva, donde las condiciones de uso de la fuerza de trabajo y sus características (calificaciones) están en función directa del proceso de trabajo.

Por otro lado del trabajador, como consecuencia inmediata existe un desgaste al interior del proceso productivo en lo referente a organización, métodos y no será tiempos de trabajo. El elemento correctivo a este desgaste es el salario directo.

En forma mediata, a través del tiempo, existe un sometimiento laboral al proceso de trabajo, mediante una determinada capacitación, asegurada en el tiempo, para el tipo de tareas productivas. Donde la jerarquía de las calificaciones, los prerrequisitos de movilidad ocupacional y la misma estabilidad laboral están en función de la antigüedad. Como correlativo a este sometimiento se tiene la fase post-productiva.

2.- La fase post-productiva, donde ya no existen condiciones de uso de fuerza de trabajo. En este caso ya se usó, el trabajador ya valorizó durante su fase productiva. Esta fase está caracterizada básicamente por las jubilaciones, que aseguran la reproducción vitalicia del trabajador.

En la relación salarial de ferrocarriles está implícito un proceso de jubilación, que por las condiciones que hacen posible este proceso son mediatas y en función directa de los requerimientos del proceso de trabajo.

Por lo tanto, los elementos que caracterizan al proceso de jubilación en forma mediata son: la jerarquía de las calificaciones, la identidad ocupacional, los prerequisites de movilidad y prácticas y la estabilidad laboral.

El proceso de jubilación se caracteriza por el lado del trabajador en que debe de existir un sometimiento laboral a los requerimientos que en el transcurso del tiempo demanda el proceso de trabajo en relación al tipo de calificación y a las características de movilidad que debe presentar el trabajador; como condición, ferrocarriles debe asegurar su reproducción en la fase post-productiva, en la jubilación.

Históricamente, la relación salarial, más específicamente el proceso de jubilación en ferrocarriles ha presentado pocos cambios.

La antigüedad escalafonaria dentro de la especialidad ha sido desde 1925 a la fecha, prerequisite esencial de movilidad ocupacional. Los derechos de ascenso a base de antigüedad han otorgado una relativa estabilidad laboral.

La identidad ocupacional ha descansado en una capacitación práctica en torno a la variedad de oficios del ferrocarril. La jerarquía de las calificaciones va demandando un conocimiento total en cada una de las calificaciones que le anteceden al trabajador.

Actualmente, el período de espera de determinadas calificaciones se ha reducido pero el eslabonamiento es el mismo. Los niveles de calificación práctica en algunas especialidades ha pasado más que la frontera de los certificados.

La calificación obtenida por un nivel académico no constituye un obstáculo ni desplazamiento para el trabajador, el asegura sus ascensos a través de una especialización ferrocarrilera. Es evidente el divorcio que existe entre los técnicos y profesionistas con el trabajador de oficio: el ferrocarrilero.

Los elementos que han caracterizado al proceso de jubilación presentan al trabajo ferrocarrilero con una relativa estabilidad laboral, en función de la antigüedad y la experiencia práctica en cada una de las especialidades. La antigüedad da derecho a ascensos y protege contra reducciones de personal.

Actualmente, la afiliación sindical constituye un prerequisite importante de movilidad y estabilidad laboral, además de los derechos de escalafón.

Las modernizaciones tecnológicas y las transformaciones en los métodos de trabajo no implican desplazamiento de trabajadores si han adquirido derechos de antigüedad en las especialidades.

La movilidad ocupacional es garantizada por la antigüedad, los bajos requisitos académicos y una capacitación teórico-práctica en torno a algún oficio. Esta situación somete al trabajador a continuar con la relación salarial y, como resultado, adquirir derechos de antigüedad que le permitan asegurar ascensos y estabilidad. Favoreciendo la creación del derecho legal de jubilación.

La jubilación constituye un elemento mediate de reproducción de la fuerza de trabajo, en la fase post-productiva. Su análisis requiere de conocer la evolución del salario director como elemento que permite la reposición del desgaste del trabajador en la fase productiva. En ferrocarriles la evolución del salario presenta una recuperación del nivel de 1946. Durante casi cuarenta años este ha sufrido oscilaciones de decrecimiento y recuperación, y no es sino hasta la retabulación de 1984, cuando casi todas las áreas han superado ligeramente el nivel de 1946; perdiendo, en el caso

de los trenistas de camino, su jerarquía salarial sin lograr recuperar el nivel de 1946.

Las jubilaciones constituyen actualmente uno de los problemas laborales más importantes en ferrocarriles. Mientras que el salario directo presenta una recuperación, las jubilaciones han decrecido significativamente. Sus implicaciones y el marco legal serán analizados en el capítulo siguiente.

Por la estructura que presenta la relación salarial, puede concluirse que existen un gran número de trabajadores que generan derechos de antigüedad, y para un período dado llegan a ser jubilados, dando continuidad a la relación salarial.

En ferrocarriles, la relación salarial favorece a la creación de derechos de jubilación. Un efecto de esta lo constituye la estructura demográfica y de antigüedad, que también será expuesta en el siguiente capítulo.

IV LA ESTRUCTURA DEMOGRAFICA, DE ANTIGÜEDADES Y EL PROBLEMA DE LA JUBILACION COMO EFECTOS DE LA RELACION SALARIAL.

1.- Estructura demográfica y de antigüedades.

La población trabajadora de Ferrocarriles Nacionales de México, en mayo de 1986 asciende a 78,559 empleados con una edad promedio de 35 a 67 años de edad.

a) Menores de 30 años	24.6%
40 años o más	46.5%
50 a 59 años	19.8%

b) Existen 7290 trabajadores con más de 60 años de edad, el 9.3% de la población total.

6751 entre 60 y 69 años

461 de más de 70 años

64 de más de 80 años

14 de más de 90 años

Estos trabajadores activos ya tienen derecho a la jubilación.

c) Porcentaje de los trabajadores de las diferentes ramas en

servicio activo.

1.- Talleres	20.9%
2.- Vía	20.6%
3.- Alambres	10.6%
4.- Oficinos	32.6%
5.- Transportes	15.3%

d) Grado de escolaridad de los trabajadores Ferrocarrileros

Primaria-Educación elemental	65.0%
Secundaria-Ed. Media elemental	15.0%
Preparatoria- Educación media	15.0%
Licenciatura-Educación Superior	0.5%
Postgrado-Cursos-Técnica, etc.	0.0%

e) Antigüedad promedio de los trabajadores ferrocarrileros

10 años de antigüedad 0 meses	28.7%
17 años de antigüedad 0 meses	20.2%
30 años de antigüedad 0 meses	28.7%
40 años de antigüedad 0 meses	46.5%
50 años de antigüedad 0 meses	19.8%

Las poblaciones de las distintas áreas de trabajo presentan estructuras ligeramente diferentes respecto a la general .
Con la excepción al interior del área de trenes; donde la

especialidad de trenistas de patio empieza a declinar hasta los 45 años; su explicación quizá se le atribuye a la complementariedad que existe con la especialidad de trenistas de camino.

Mientras que en la rama de oficinas solo 20.5% de los trabajadores tienen más de 50 años, los trenistas de camino, que son el área más relevante de la operación ferroviaria tiene 30.7% de su población con esta característica y con una edad promedio de 42.6 años. (gráficas I,J,K,L,M,N,O,P)

El resultado a que se llega es que el 35.1% de los trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México tienen más de 20 años de servicio y que el 63.8% de los empleados más de 10 años de servicio. (gráfica Q)

Por las características demográficas puede caracterizarse a la población de trabajadores ferrocarrileros como con vasta experiencia. Su capacidad productiva es consecuencia de la experiencia adquirida en Ferrocarriles, y no de los certificados o títulos que las unidades pueda proporcionar a través del estudio, más bien, esta población ferrocarrilera es práctica y no teórica en cuanto a sus labores cotidianas.

2.- El problema de la jubilación y su marco legal: El Instituto Mexicano del Seguro Social y el Contrato Colectivo

de Trabajo.

Las jubilaciones son un concepto universal, y constituyen un pago diferido para la reproducción del trabajador, como parte de la relación salarial. Estas son otorgadas mediante una relación obrero-patronal, mientras que las pensiones forman parte de los programas de la seguridad social, en las que el Estado interviene en su institucionalización.

Actualmente, en ferrocarriles existe un complemento a las jubilaciones con los programas de pensiones del I.M.S.S.

La seguridad social comprende dos programas diferentes:

1.- El seguro Social, entendido este como un servicio público de protección a los trabajadores, para el cual se requiere que mientras estén activos, contribuyan con una parte de sus ingresos, para acreditar el derecho a recibir beneficios, en especie o en dinero, cuando su capacidad productiva se interrumpe a causa de enfermedad, invalidez o vejez. Además se requiere de la contribución de los patrones y del Estado.

2.- La Asistencia Social, la cual comprende un conjunto de servicios y prestaciones destinadas a personas de nula capacidad contributiva. cl

cl Silvia Ricaño, Arnulfo. La Seguridad Social y su influencia, en el desarrollo económico social de México, tesis de Sociología, U.N.A.M., F.C.P.S., México. 1982. p. 42

a) Antecedentes históricos de la Ley del Seguro Social.

La seguridad social en México es producto y una exigencia del desarrollo industrial capitalista. Conformando, con el programa del seguro social, el salario indirecto que permite complementar y asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo, las relaciones obrero-patronales necesitan de los programas del seguro social.

La institucionalización de la seguridad social, en México, responde a las condiciones políticas, sociales y económicas presentes en las etapas pre-Cardenista y Cardenista.

Los antecedentes históricos de esta institución se encuentran desde el año de 1911 con el establecimiento del departamento de trabajo, el cual determinaba las condiciones y duración del trabajo: accidentes industriales, cajas de ahorro, seguros, etc., y proporcionaba apoyo legal para la constitución de cajas de retiro y pensiones para la vejez.^{c2} Durante el Congreso Constituyente de 1917, se logró incorporar los derechos obreros a la Constitución, haciendo hincapié en la responsabilidad de los empresarios ante los accidentes de enfermedades profesionales, y la obligación patronal de fomentar el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del

trabajo. c3

En 1926 se expidió la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, con la que tanto funcionarios y empleados de la Federación obtuvieran el derecho a ser pensionados cuando cumplieran 25 años de servicio o estuvieran imposibilitados para realizar el trabajo. c4

La Reforma Constitucional promulgada en 1929, le dio expresión jurídica al régimen de seguro social en el artículo 123, fracción XIX, la cual consideró "de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de accidentes, de cesación involuntaria del trabajo". En esta el Gobierno Federal debería participar para la creación de instituciones de este tipo. c5

A principios de 1940 fue creada la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se constituyó el Departamento de Seguros Sociales, como un anteproyecto de la Ley del Seguro Social. En el que el seguro social constituiría un sistema contra la pérdida del salario y trató de cubrir, en forma total, todos los riesgos que pudieran afectar la estabilidad de la percepción. La contribución económica se haría en forma tripartita y ascendería a una cantidad equivalente al 12% de los salarios pagados. El Gobierno contribuiría con el 3% del

c3 Ibid., p. 25

c4 Ibid., p. 26

c5 Ibid., p. 52

salario del trabajador, este aportaría una cantidad de igual porcentaje y al patrón correspondería el 6% restante. La Ley del Seguro Social entró en vigor en 1943.

Desde 1940 comenzó el proyecto de industrialización del país, con una participación conjunta del sector público y privado. Que a la postre dio el México actual. Con una institución como la del Seguro Social (I.M.S.S.) el Estado da un paso adelante para prevenir futuros conflictos sociales producto de la misma.

En síntesis, los elementos históricos que dan origen al Instituto Mexicano del Seguro Social, responden a los avances de la relación salarial, en las negociaciones obrero-patronales. En la que la seguridad social forma parte del salario indirecto que previene contra riesgos para la estabilidad del servicio directo y lo complementa. El Estado promotor del proceso de industrialización así como consecuencia lógica, indicador de la Seguridad Social previene con esta acción los conflictos sociales que puede traer la industrialización del país.

b) Convenio de incorporación al I.M.S.S. y características de la participación de ferrocarriles en los programas de pensiones.

Este marco legal de las jubilaciones se instrumentó a partir

de convenio general de incorporación de los Ferrocarriles Nacionales de México al Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual entró en vigor a partir de enero de 1982. c6

En este convenio ferrocarriles está obligado a registrarse como patrón y a inscribir a todos sus trabajadores en activo, de escalafón y de confianza, sean de planta, temporales o extras; y a pagar las cuotas obrero-patronales sin descontar a los trabajadores la cuota obrera.

En el se establece que las prestaciones en especie y en dinero que estén vigentes en el Contrato Colectivo de Trabajo y que no estén comprendidas en la Ley del Seguro Social, quedarán a cargo de ferrocarriles; también las diferencias que por tal concepto se originen cuando las que otorgue el Instituto sean inferiores.

Con la incorporación, ferrocarriles financió el reconocimiento de 150 semanas de cotización para cada uno de sus trabajadores en activo, conforme al tiempo de servicio efectivo; para que los trabajadores quedaran protegidos con las pensiones de invalidez y muerte.

Para el caso del derecho de jubilación contractual, si el Instituto les otorga una pensión inferior, ferrocarriles está

c6 Véase: Ferrocarriles Nacionales de México, Convenio General de Incorporación, México, 1982.

obligado a cubrir la diferencia existente entre ambas prestaciones, cuando la jubilación sea superior a la pensión otorgada por el Instituto. Esta situación prevaleció hasta el año de 1985, ya que en la actualidad la pensión que por invalidez otorga la Ley del Seguro Social o cualquier otra es independiente de la jubilación que otorga Ferrocarriles Nacionales de México y esta situación tiene una explicación jurídica, ya que las dos son figuras diferentes, por un lado la pensión que por invalidez, cesantía o vejez tiene derecho el trabajador, por otro lado la jubilación a que tiene derecho por los años de servicio que prestó a la empresa, demandada, además de existir actualmente tesis jurisprudenciales.

En donde al existir demandas en las juntas 1, 2 y 4 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, las cuales han fundamentado el pago tanto de la pensión como de la jubilación, gracias también a la administración del Lic. Andrés Caso Lombardo, quien a través de un comercio entre Empresa y Sindicato reconoció este derecho.

La Ley del Seguro Social c7, tiene un sistema para determinar el salario base de cotización: a) el salario integrado, que integra los elementos fijos del salario, las gratificaciones, comisiones, prestaciones en especie, habitaciones, etc., y, b) el salario variable, es el que por la naturaleza del

c7 Vease: Ley del Seguro Social, México, 1984.

trabajo, el salario se integra como elementos variables que no pueden ser previamente conocidos. Para efectos de determinarlo se sumarán los ingresos totales percibidos durante el año anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado durante el año.

Por el salario diario, los trabajadores ferrocarrileros se encuentran en el grupo "W", con más de 280.00 pesos diarios.

Las cuotas del patrón serán de 3.75% y las de los trabajadores 1.50% sobre el salario de cotización. En este caso ferrocarriles patrón cubre ambas cuotas.

La incorporación al I.M.S.S., se realizó en base al salario integrado. Dentro de la rama de trabajo de Trenes, y, específicamente, en la especialidad de trenistas de camino los trabajadores perciben un salario variable, donde la gran mayoría de sus ingresos tienen un porcentaje significativo de horas extras. Actualmente, está en proceso de restructuración del convenio de incorporación para incluir estos trabajadores con un salario variable.

Por lo tanto, los trabajadores que perciban un salario integrado o variable con mayores ingresos recibirán una pensión mayor, por que la cuantía de la pensión está en función de las cuotas obrero patronales. Estas últimas se calculan con un porcentaje fijo sobre el salario que es

variable según el nivel de los trabajadores, y en su caso los componentes variables del salario.

c) Situación actual de las jubilaciones.

El capítulo de las jubilaciones es señalado, en los documentos oficiales del sistema ferroviario, como uno de los problemas laborales más graves, como consecuencia de que las administraciones no previeron los fondos considerados en los contratos colectivos de trabajo. Además de que la adversa situación económica de las entidades no ha permitido incrementar considerablemente los recursos destinados a jubilaciones, lo que impide que los trabajadores que han cumplido los requisitos la obtengan.^{c8}

Las pensiones jubilatorias desalientan a los trabajadores que tienen derechos a solicitarla, porque estos tienen percepciones mayores.

Como es notorio, el problema de las jubilaciones es de tipo financiero y generalizado a todo el sistema ferroviario.

En todo el sistema los trabajadores con derecho legal de jubilarse ascendían para 1983 al 30% de su población activa y la edad promedio era de 49 años. ^{c9}

c8 Véase: Estudio profundo y programa a largo plazo de los ferrocarriles mexicanos 1970-1981, México, 1982.

c9 Véase: Modernización del sistema ferroviario nacional,

Para el caso específico de Ferrocarriles Nacionales de México, en 1984 el porcentaje de trabajadores activos con derecho de jubilarse representa el 20%, 12,000 trabajadores, y en 1986 la edad promedio es de 40 años.

Este es el panorama general del problema financiero de las jubilaciones en relación a los trabajadores que tienen derecho legal a jubilarse.

Por la situación financiera, política tarifaria, Ferrocarriles Nacionales de México, por un lado, ofrece jubilaciones bajas en relación con los salarios; y, por otro lado, limita la cantidad asignada para ello, la que ni siquiera logra absorber las solicitudes de los trabajadores que desean jubilarse.

" ...existe un número de trabajadores cercano a los 12000 que pueden ejercer en cualquier momento sus derechos jubilatorios. Una buena parte de este número corresponde al personal que no se ha podido jubilar, por las limitaciones existentes en el acceso al derecho de jubilación en razón de que se ha venido operando cada año un sistema de cuota fija para el pago de pensiones jubilatorias, la que por otra parte no satisface en forma completa, la

incidencia real de las frecuencias de las nuevas jubilaciones que se presentan, lo que ha conducido, a que se presente una acumulación en el número de personal que ya tiene cumplidos sus derechos jubilatorios, sin que haya tenido oportunidad de ejercerlos." c10

Para 1894, la nómina de jubilados, tanto de base como de confianza comprende un total de 21,600 trabajadores jubilados y su costo representa el 26.75% del monto de la nómina completa de trabajadores c11, para 1986 el número asciende a 26,798 y representa el 29.35% de la nómina.

Para comprender los avances que ha tenido la prestación social de las jubilaciones, en las negociaciones obrero-patronales, es necesario establecer sus antecedentes. Estos pueden remontarse desde 1925 donde se establece que los trabajadores ferrocarrileros que hayan cumplido 60 años de edad a los 30 años de servicio pueden ser jubilados. Para el cálculo de su jubilación se tomará el 50% del sueldo promedio de los dos últimos años de servicio. c12

Es importante destacar que las agrupaciones gremiales, alianzas y uniones ferrocarrileras establecían negociaciones distintas en lo referente a las jubilaciones. Por ejemplo: en

c10 Estudio actuarial sobre jubilados de ferrocarriles Nacionales de México, Grupo Seycos, México, 1985.

c11 Ibid.

c12 Véase: Reglamento para empleados de los Ferrocarriles Nacionales de México.

1930, los empleados oficinistas se jubilaban con 60 años de edad ó 20 de servicio y su monto ascendía al 75% de su sueldo; aunque si el empleado cumplía los 55 años de edad con 35 años de servicio se jubilaba con el sueldo íntegro.c13 Mientras que en 1929, la Unión de Carpinteros establecía que debían de tener 60 años de edad y 30 años de servicios para jubilarse, y la jubilación ascendía al 50% de su sueldo.

Actualmente, el Contrato Colectivo de 1984 establece para el capítulo de las jubilaciones, que los trabajadores que hayan llenado los requisitos necesarios para jubilarse, tendrán derecho a que ferrocarriles los jubile hasta el límite de la cantidad anual presupuestada para jubilaciones. c14

Con la limitación anterior ferrocarriles jubilará a sus trabajadores:

- 1.- Por haber cumplido 60 años de edad, con mínimo de 15 años de servicios.
- 2.- Por haber cumplido 30 años de servicios efectivos los hombres y mujeres, cualquiera que sea la edad del trabajador.

c13 Vease: Contrato de Trabajo de la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, Capítulo XVI, México, 1984.

c14 Revisión de cláusulas del convenio celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el S.T.F.R.M., Capítulo XXIX, Cláusula 380, México, 1984.

3.- Por incapacidad, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, si tienen más de 10 años pero menos de 15, se les pensionará en proporción al número de años de servicios. c15

Los trabajadores ferrocarrileros de escalafón, disfrutarán de una pensión mensual del 100% del promedio de su salario mensual del último año de servicios, quedando restringido a la partida presupuestal para jubilaciones y al límite máximo de la pensión que asciende a \$ 30,000.00 c16

Por esta situación, y porque existe un gran número de trabajadores que aún cuando las pensiones jubilatorias no sean atractivas desean jubilarse, se ha establecido prioridades a las demandas:

- En primer lugar, se jubilará a los trabajadores incapacitados definitivamente.
- En segundo lugar, a los trabajadores incapacitados parcial y permanente.
- Después se atenderá a los de mayor edad y con mayor tiempo de servicio. c17

La evolución histórica de los requisitos para jubilarse y la

c15 Ibid., cláusula 382

c16 Ibid., cláusula 384, 385 y 386.

c17 Ibid., cláusula 381.

pensión jubilatoria presenta retrocesos y avances. Por un lado, para los oficinistas se han incrementado los años de servicios, por otro lado, para todos los trabajadores escalafonados su jubilación ascendería al 100% de su salario. Pero existe una contradicción, porque actualmente el salario más bajo percibe más de dos veces la pensión jubilatoria asignada que es de 30,000.00 pesos. Es importante señalar que el I.M.S.S. complementa con una parte al tope de la jubilación, mismo que no puede ser superado.

A pesar de esto, existe un auge de demandas para jubilarse, agudizadas por la situación financiera de los ferrocarriles y retrasadas por la prioridad para atender a los trabajadores invalidados y a los de mayor edad y con mayor tiempo de servicios.

Por tal razón, se seleccionan a los trabajadores de escalafón invalidados para que puedan participar en el programa de pensiones de invalidez del I.M.S.S., lo que representa una descarga financiera y ferrocarriles puede ampliar su cobertura a más trabajadores que deseen jubilarse.

Es importante destacar que a los trabajadores de confianza se les asigna como pensión jubilatoria un porcentaje sobre el sueldo, lo que resulta más atractivo en relación al personal de escalafón si se tiene en cuenta la recuperación salarial. Pero la partida presupuestada tiene que cubrir a trabajadores

de escalafón y de confianza, por lo que la proporción de estos últimos resultan poco significativa. Aproximadamente el total de trabajadores de confianza representa el 7% y el 93% corresponde a personal escalafonado en el servicio. c18

Como ya se ha señalado, la, evolución del salario real presenta avances significativos y una superación del nivel de 1946; mientras que los topes jubilatorios presentan un rezago significativo en relación al costo de la vida.

El comportamiento de la pensión jubilatoria para trabajadores de confianza y de escalafón es el siguiente:

1.- Trabajadores de confianza. De 1966-1985 su pensión jubilatoria ascendía al 70% sobre su sueldo. En 1986, asciende al 55% con tope de \$ 300,000.00 además de sumarse al porcentaje medio punto por edad y medio punto por antigüedad.

2.- Trabajadores de escalafón. Desde 1974, fecha comprobable se establecen topes como pensión jubilatoria. c19

c18 En el estudio actuarial se prevé en base a las proyecciones que al término de 10 años, el I.M.S.S., solo participará con el 0.63% de los sueldos y salarios, en el costo de las prestaciones, mientras que para Ferrocarriles, el costo de la parte que le corresponde será del 31.81% de la nómina de sueldos y salarios. Estudio actuarial, op. cit.
 c19 Véase: Revisiones contractuales de octubre para los años 1974, 1976, 1978, 1980, 1982, 1984, cláusulas 381 y 386.

EVOLUCION DE LOS TOPES JUBILATORIOS REALES A PESOS DE 1978

Año	Tope	Indice de Inflación	Tope deflactado	Comportamiento en relación a 1974
1974	4050	49.5	8181.8	100.0%
1976	4500	66.0	6818.2	83.3
1978	7500	100.0	7500.0	91.7
1980	10000	149.3	6697.9	81.8
1982	15000	303.6	4940.7	60.4
1984	30000	1014.1	2958.3	36.2

En las revisiones contractuales de 1974 a 1984 lo único que se ha modificado en el capítulo de las jubilaciones es la partida presupuestal y el límite máximo de pensión jubilatoria.

Desde 1977 se han generalizado los aumentos salariales a las jubilaciones, al margen del contrato. Pero no fue sino hasta 1984 cuando se convino que en lo futuro los aumentos de tipo general al tabulador que se otorguen a los salarios de los trabajadores en servicio, se harán extensivos al personal jubilado. c20 Lo que significa un avance al obtener una

c20 Véase: relación de aumentos que han recibido las pensiones jubilatorias a partir del año 1954, Depto. de Presupuestos de Ferrocarriles Nacionales de México, y, Revisiones contractuales de 1984, cláusula segunda transitoria.

jubilación dinámica para los trabajadores de confianza y de escalafón, pero para estos últimos, como su jubilación es muy baja, estos incrementos pueden resultar poco significativos.

La no creación de un fondo de retiro al interior de la empresa y las pensiones jubilatorias bajas propician que la franja de trabajadores ferrocarrileros con derecho legal a jubilarse tienda a incrementarse. Si a esto se le agrega que a los trabajadores de edad avanzada no solo les interesa obtener una jubilación, sino que esta conserve su poder adquisitivo de tal manera que asegure su reproducción en la etapa post-productiva, el problema se agrava.

La decisión del trabajador para jubilarse va a depender entre otras cosas de sus necesidades individuales y familiares. Si la jubilación no le va a satisfacer lo anterior y su salario es mayor, difícilmente le va a resultar atractivo jubilarse.

Por la relevancia que tiene este problema, se consideró necesario establecer una aproximación con el trabajador ferrocarrilero que ya ha obtenido un derecho legal de jubilarse. a través de una encuesta, cuyos resultados serán objeto de estudio en el siguiente apartado.

3.- ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE FERROCARRILES
NACIONALES DE MEXICO QUE TIENEN DERECHO LEGAL A JUBILARSE.

Para establecer una aproximación de las características que presentan los trabajadores ferrocarrileros con derecho legal de jubilarse, se elaboró una encuesta. Esta fue aplicada a 86 trabajadores, tanto de base (60) como de confianza (26), en las áreas de trabajo de: vías (17), talleres (23), Alambres (12), trenes (18) y oficinas (16).

DEPENDENCIA FAMILIAR E INGRESO

- La dependencia familiar promedio es de 4 personas. Donde el 30% tiene de 0 a 2, el 43% tiene de 3 a 5, el 24% de 6 a 8 y el 2% tiene de 9 a 12.

- El ingreso reportado en la entrevista asciende para los trabajadores de base a 105.5 miles de pesos, y para los de confianza a 221.9 miles de pesos.

- El 9.3% reportó tener otro empleo fuera de Ferrocarriles Nacionales de México.

SITUACION ORGANIZACIONAL.

- El tiempo promedio de ocupar el puesto actual es de 12 años; y para los trabajadores encuestados del área de vías es de 17 años.

- En promedio, el personal al mando de los trabajadores de base es de 9 personas y, para los de confianza de 15 personas.

-La edad promedio del jefe inmediato es de 55 años.

- El personal reportado al mando del jefe, del mismo nivel del trabajador, es de 66 personas en promedio.

ESCOLARIDAD Y CAPACITACION.

- La escolaridad promedio en años, para los trabajadores encuestados de base es de 6, y para los trabajadores de confianza de 10. Donde el 22% de la muestra tiene menos de 6, el 37% tienen 6, el 28% tienen 7 a 9, el 4.6% tienen de 10 a 12, el 1% tiene de 13 a 15 y el 6.9% tiene 16.

El área de vías presenta los niveles más bajos de escolaridad para los trabajadores de base, con un promedio de 2 años, y para los trabajadores de confianza los más altos, con 14 años en promedio.

- El 57% de los trabajadores de la muestra han recibido capacitación en ferrocarriles. En particular, en el área de vías solo el 23% de los trabajadores encuestados han recibido capacitación, en talleres el 61%, en alambres el 58%, en trenes el 72% y en oficinas el 59%.

- De los trabajadores que si han recibido capacitación, el tiempo de haber recibido el último curso es de 11 años en promedio.

- De la muestra, el 55% reportó estar dispuesto a dar algún curso de capacitación, definiendo además un tema específico.

PROCESO DE JUBILACION.

- El 72% mencionó correctamente los requisitos para jubilarse. No obstante, el 90% opinó que si conoce estos requisitos. De los que opinaron que no conocían el requisito el 67% son trabajadores del área de vías.

-El 87% de los encuestados cubre el requisito legal para jubilarse.

- Solo el 32% de los trabajadores encuestados les interesa jubilarse en la condición actual, mientras que al 63% no le interesa, y el 5% restante contestó que no sabe.

De los trabajadores que si están interesados en jubilarse, el 78% es de base y el 22% es de confianza.

De los trabajadores que no les interesa jubilarse el 66% es de base y el 33% de confianza.

Por área de trabajo, solo les interesa jubilarse al 47% de los Trabajadores encuestados de vías, 39% de talleres, 17% de alambres, 11% de trenes y 44% de oficinas.

- El 37% de los trabajadores opinaron que la edad para jubilarse puede ser a cualquier edad con 30 años de servicios; y, el 35% opinaron que de 51 a 60 años de edad.

- El 38% de los trabajadores encuestados pretenden tener otro empleo al jubilarse.

- El 72% opinó que ferrocarriles no ha hecho nada para mejorar las condiciones de jubilación, o que las acciones sindicales no encuentran respuesta positiva en la empresa.

- El 60% opinó que falta interés sindical para apoyar las demandas de los trabajadores, por lo que no se ha hecho nada para mejorar las condiciones de jubilación; y el 28% opinó que el sindicato si se preocupa, pero que la empresa no responde.

- El 64% propone para mejorar las condiciones de jubilación aumentar la pensión, asignando un porcentaje proporcional al salario y liberar el tope jubilatorio.

EFECTOS DE LA EDAD AVANZADA.

- El 28% reconoció que la edad avanzada de los trabajadores si es un obstáculo para la operación de los ferrocarriles.

- El 40% reconoció que su edad avanzada si es un obstáculo para desarrollar su puesto y para su seguridad personal. Esta afirmación por área de trabajo significó el 35% en vías, el 52% en talleres, el 33% en alambres, el 50% en trenes y el 19% en oficinas.

- El 30% de los trabajadores de la encuesta dijeron padecer algún tipo de enfermedad. En el área de trenes solo un 5% reconoció padecer alguna enfermedad.

- De los trabajadores que dijeron padecer alguna enfermedad (30%), el 23% padece diabetes, el 19% reumatismo y el 12% vista cansada.

- El 81% de estos trabajadores opinaron que la enfermedad fue causada por el trabajo en ferrocarriles.

PROBLEMA DE LOS FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

-El 37% opinaron que el principal problema de FNM es la falta de material y herramienta para trabajar, el 12% señalaron que es la administración y el 10% que es el problema de mantenimiento de locomotoras y vías, ya que están en malas condiciones e intensifican su uso.

- Para solucionar los problemas de ferrocarriles, el 36% propone se aumente el interés para proporcionar material, que se supervisen las necesidades y exista mayor presupuesto para materiales. el 9% proponen depurar la administración y que conozca de ferrocarriles.

El interés principal de la aplicación de la encuesta, aparte de conocer las características de la población de trabajadores con derecho legal a jubilarse, radica en la necesidad de conocer que variables pueden afectar a la variable: le interesa jubilarse en la condición actual. Esta es para la investigación una variable dependiente cualitativa, por lo que para la aplicación de modelos de regresión lineal múltiple son restringidos. Por tal razón se ha optado por establecer un análisis bivariado entre la variable: le interesa jubilarse en la condición actual con algunas de las variables independientes más importantes que podrían afectar a la decisión personal para jubilarse.

ANALISIS BIVARIADO.

Le interesa jubilarse
en la condición actual

		SI	NO	NO
SABE				
Dependencia	0 a 2	9%	19%	0%
familiar	3 a 5	14	30	2
	6 a 8	9	13	2
	9 a 12	0	1	1

La opinión sobre si les interesa jubilarse en la condición actual si se ve afectada por la dependencia familiar, donde el 30% de los trabajadores encuestados que no les interesa jubilarse dependen económicamente de ellos de 3 a 5 personas. La concentración en tal rango es debido a las características de la muestra

Le interesa
jubilarse
en la condición

		SI	NO	NO
actual				
NO	NO SABE			
Ingreso en-	1.0 a 1.5	11%	1%	0%
cuesta (No.	1.6 a 2.0	7	19	1

salarios---	2.1 a 2.5	7	12	1
mínimos)	2.6 a 3.0	5	2	0
	3.1 a ...	6	25	2

La opinión si se ve afectada por el ingreso. El porcentaje (11%) de los trabajadores de la muestra que respondió afirmativamente se concentra en el salario más bajo. Mientras que la opinión negativa se concentró con un 19% en el rango 1.6 a 2.0, y el 25% en el 3.1 a La concentración de tales rangos es producto de las características de la muestra.

Le interesa

jubilarse

en la condición

actual

SI NO NO

SABE

¿Otro empleo al	SI	9%	24%	5%
jubilarse?	NO	23	37	0
	NO/SABE	0	1	0

La respuesta afirmativa para las personas que les interesa jubilarse no se ve afectada si pretende tener otro empleo al

jubilarse, ya que solo el 9% de las personas interesadas si pretenden emplearse después de jubilados. El cruce de las respuestas negativas para ambas opiniones 37% es el porcentaje más significativo de la relación entre ambas variables.

jubilarse actual		Le interesa		
		en la condición		
		SI	NO	NO
La edad avanzada es				
SABE				
Obstáculo para desa	SI	14%	24%	1%
rrollar su puesto y				
para su seguridad.	NO	19	38	3

La respuesta afirmativa si les interesa jubilarse no se ve afectada si consideran en forma negativa o afirmativa que la edad avanzada sea un obstáculo para desarrollar su puesto y para su seguridad personal. El porcentaje más alto (38%) de los cruces entre variables corresponde a las respuestas negativas. Por lo que la respuesta negativa para jubilarse es afectada, ya que consideran que su edad avanzada no interfiere en el desarrollo de su puesto y seguridad.

REGRESION LINEAL MULTIPLE.

Modelo: $Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + u$

Y: Ingreso encuesta (variable dependiente)

X1: Antigüedad en F.N.M.

X2: Años de escolaridad.

X3: Recibió capacitación en F.N.M.

Recta estimada: $Y = -5.0986 + .1582 X_1 + .3104 X_2 + 2.2851 X_3$

Coefficiente de determinación = .3616

Coefficiente de correlación múltiple = .6013

Error estándar de los estimadores = .6013 .

Error estándar de X_1 = 6.4608

Error estándar de X_2 = 3.6985

Error estándar de X_3 = .4980

La prueba de hipótesis de regresión lineal tiene como objetivo conocer la significancia que tienen las variables independientes, que en este caso son: X_1 , X_2 , X_3 , en la explicación de la variable dependiente Y.

Estas se realizan sobre los coeficientes que acompañan a las variables independientes; B_1 , B_2 , B_3 , las pruebas de hipótesis se efectúan para rechazar la posibilidad de que exista regresión lineal, es decir, que la variable independiente explique en un porcentaje x la variabilidad de

la variable dependiente. Por tal motivo se establecen dos hipótesis en cada prueba H_0 : Hipótesis nula, y H_a : Hipótesis alternativa.

Prueba de hipótesis:

$$1) H_0: \beta_1 = 0 \quad \text{vs} \quad H_a: \beta_1 \neq 0$$

$$t_c = \frac{\beta_1 - \beta_1}{X_1}$$

$$t_c = \frac{.158 - 0}{6.4606} = 0.244$$

Regla de decisión: rechaza H_0 si t_c

t_c	$t_{.95; 84}$	$.0244$	1.66
	$0'$		
t_c	$1.05, 84$	$.0244$	1.66

$$2) H_0: \beta_2 = 0 \quad \text{vs} \quad H_a: \beta_2 \neq 0$$

$$t_c = \frac{.3104 - 0}{3.6985} = .0839$$

Regla de decisión: rechaza H_0 si t_c

t_c	$1.095, 84$	$.0539$	1.66
	$0'$		
t_c	$1.05, 84$	$.0839$	-1.66

Conclusión: no se rechaza la hipótesis nula, por lo que no existe regresión lineal para la variable años de escolaridad con nivel de significancia de .05

$$3) H_0: \beta_3 = 0 \quad \text{vs} \quad H_a: \beta_3 \neq 0$$

$$t_c = \frac{2.2851 - 0}{.4980} = 4.5885$$

Regla de decisión: rechaza H_0 si	t_c	$t_{.95,84}$	4.5885	1.66
		0		
	t_c	$t_{.05,84}$	4.5885	1.66

Conclusión Rechazo la hipótesis nula (H_0), por lo que existe regresión lineal para la variable recibió capacitación en FNM, con un nivel de significancia de .05

El coeficiente de correlación múltiple para el modelo .60, es decir que X_1, X_2, X_3 están relacionados con Y en un 60% Pero, la relación explicativa en forma lineal y directa con Y ocurre solo con X_3 ; es decir, a mayor X_3 (recibió capacitación en FNM mayor Y (ingreso Encuesta).

V.- RELACION ENTRE JUBILACION Y POLITICA TARIFARIA EN FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

Tomando en cuenta que el Estado mexicano, representa al Capitalismo y dentro de su relación social de denominación (no sujeto, ni instrumento), y que su función principal es garantizar la reproducción del capital, tanto a nivel ideológico, legitimando las estructuras sociales de producción, como en lo económico regenerando el capital, entonces este entabla una relación orgánica de complementariedad con el capital. El Estado para garantizar su subsistencia debe demostrar su capacidad para la reproducción del capital.

La intención del Estado es lo económico, se orienta por su naturaleza a crear las condiciones generadas de la producción fundamentalmente. En efecto, el Estado a través del control que ejerce en las obras públicas de infraestructura y la producción de bienes y servicios que facilitan la valorización del capital, y en donde el Estado es el responsable de asumir los costos de producción y canalización de la plusvalía, con lo que la clase capitalista, como todo, gana en términos de valor.

Aún cuando la intervención del Estado en la esfera productiva se efectúa en los sectores rentables, la defensa de la ganancia de la empresa pública está subordinada a la

preocupación de crear las condiciones para el desarrollo del capital privado.

Las empresas públicas cuya función es garantizar las condiciones generales de la producción a través de los subsidios o préstamos preferenciales, tienen por efecto desvalorizar al capital de las empresas que se benefician de ello. La empresa pública debe acrecentar constantemente su productividad como cualquier otra, no para luchar contra las empresas privadas, si no para bajar los costos de producción, el valor en relación a las condiciones generales de la producción (energía, transportes, infraestructura).

El capital de las empresas públicas forma parte del capital social total. Si baja el valor de las condiciones generales de producción, el valor del capital social se reduce en la misma medida; así si este actúa como contratendencia a la descendente tasa de ganancia, en una palabra, se reducen las ganancias en el capital, protegiendo de esta manera que no se eleven los principios de las mercancías.

Los ferrocarriles, como parte de la instrumentación de la intervención estatal responde a las exigencias de la acumulación para el capital privado y público. La función de descolonización al capital privado en forma directa e indirecta, que permite la regeneración del mismo, es aplicable a los ferrocarriles ya que la política tarifaria,

le reduce los costos del transporte en una primera instancia. La contradicción interna al capital público radica en el hecho de que, por un lado, es una gestión racional de empresa y se valoriza como cualquier capital, y, por otro lado, debe responder a los intereses de toda la clase capitalista en su conjunto. Por lo tanto, la valorización que se realiza en los ferrocarriles está condicionada a la necesidad de , como capital público, a los intereses de clase que demandan a prestación social, la cual es subordinada a la política tarifaria y no a la ganancia de los mismos ferrocarriles, la política tarifaria se traduce, al interior de los ferrocarriles en rezagos de modernización y reposición de capital, y en su subordinación de la relación salarial, así, lo que inició reduciendo los costos en forma artificial, mediante transferencia de fondos estatales y endeudamientos, se convierte en una segunda instancia en incrementos de costo real, dificultando la función de desvalorizar el capital privado. Por otro lado, las características específicas de la relación patrón-trabajador, que en este caso es también relación capital público-trabajador, hacen que se subordine la relación salarial, es decir las condiciones de uso (proceso de trabajo y reproducción, salario directo e indirecto) de la fuerza de trabajo, a las contradicciones del capital público.

La relación salarial está determinada históricamente por dos acciones: la política tarifaria que define a la instrucción

estatal en los ferrocarriles y las movilizaciones ferrocarrileras orientadas a la conformación de una relación salarial, favorable a los intereses de los trabajadores.

Las movilizaciones ferrocarrileras configuran la génesis histórica de la relación salarial en ferrocarriles, ya que esta comienza sin garantía en sus dos componentes básicos: de uso y reproducción de la fuerza de trabajo. Por lo que la relación salarial no necesariamente está correlacionada con la dinámica sectorial de los ferrocarriles en la economía.

Las movilizaciones ferrocarrileras que intentan restituir la relación salarial en su componente de salario directo, han sido motivadas por los ajustes macroeconómicos a nivel de la formación de los salarios y por la política tarifaria. Los ajustes de los años cincuentas afectaron enormemente al gremio ferrocarrilero, al quedar estables sin ninguna modificación, reduciendo significativamente su nivel salarial, llegando a ser similar al del sector manufacturero.

Las tarifas deficitarias en relación a los costos de producción instrumentados por el Estado, afectan al salario directo al ser la principal fuente financiera de la empresa. La contradicción del capital público, presente en ferrocarriles, se ha visto agudizada cuando se intenta por parte de las movilizaciones de los trabajadores ferrocarrileros restituir el salario directo.

La política tarifaria al traducirse al interior de los ferrocarriles en rezagos de modernización y reposición de capital, no afecta a la relación salarial en sus componentes de condiciones de uso características de la fuerza de trabajo, al no transformarse radicalmente los métodos de trabajo y de organización, lo que favorece a conservar una concepción gremialista como aspecto y desarrollo del oficio.

La fase productiva de la relación salarial de ferrocarriles, en su componente de condiciones de uso de la fuerza de trabajo y características (calificaciones), lleva implícito un proceso de jubilación. Porque las condiciones que hacen posible este proceso son mediatas y en función directa de los requerimientos de procesos de trabajo. Por lo tanto los elementos que caracterizan el proceso de jubilación son: la jerarquía de las calificaciones, la identidad ocupacional, los prerrequisitos de movilidad y prácticas, y la estabilidad laboral.

El proceso de jubilación se caracteriza por el lado del trabajador en que debe existir un sometimiento laboral a los requerimientos, que en el transcurso del tiempo demanda el proceso de trabajo, en relación al tipo de calificación y a las características de movilidad que debe presentar el trabajador durante toda su fase productiva. Como condición, ferrocarriles debe asegurar la supervivencia en la fase post-

productiva; en la jubilación, donde ya no existen condiciones de uso y valorización de la fuerza de trabajo.

El proceso de jubilación se caracteriza por la forma específica en que la empresa determina la identidad ocupacional. La estabilidad laboral y la movilidad ocupacional.

En ferrocarriles, la identidad ocupacional ha descansado en una capacitación práctica en torno a la variedad del oficio del ferrocarril. Donde la jerarquía de las calificaciones demanda un conocimiento total de las enseñanzas que le anteceden al trabajador. La calificación, obtenida por un nivel académico no constituye un obstáculo para el trabajador, ya que esta depende de una especialización ferrocarrilera. La estabilidad laboral está en función de la antigüedad y la experiencia práctica en cada una de las especialidades de tal manera que las modernizaciones tecnológicas y la transformación de los métodos de trabajo no implica desplazamiento de estos si adquieren derechos de antigüedad. La movilidad ocupacional es garantizada por la antigüedad, los bajos requisitos académicos y una capacitación teórico-práctica en torno a algún oficio.

Esta situación somete al trabajador a continuar con la relación salarial en ferrocarriles en su componente de las condiciones de la fuerza de trabajo y que a la postre

representan en las jubilaciones mismas que presentan un rezago histórico significativo en relación al costo de la vida, y aún más respecto al salario directo de la fase productiva.

Por la estructura que presenta la relación salarial en las condiciones mediatas de uso de fuerza de trabajo, puede concluirse que existe un gran número de trabajadores que generan derechos de antigüedad y que por un período dado lleguen a ser jubilados dando así continuidad a la relación salarial.

En consecuencia, puede concluirse que la política tarifaria favorece por un lado al proceso de jubilación, al no existir modernizaciones tecnológicas que transforman la filosofía escalafonaria cuyas nuevas calificaciones y enseñanzas no descansan en periodos de espera para la movilidad ocupacional, la identidad ocupacional y la estabilidad laboral y, por otro lado, restringe su culminaciones decir: al no hacer efectivo el derecho legal de jubilación, y al otorgar pensiones jubilatorias rezagadas en relación al costo de vida y a sus salarios restringiendo así una reproducción adecuada en forma vitalicia, al trabajador. Es precisamente esta contradicción la principal generadora de la actual estructura demográfica en los Ferrocarriles Nacionales de México.

A La intervención del estado, en el ciclo económico del capital se orienta por su naturaleza a crear las condiciones que genera la producción; fundamentalmente a través de una actividad subvencionista en donde el Estado otorgue una concesión para la explotación de algún producto en beneficio del orden público. En específico, las obras públicas de infraestructura y la producción de bienes y servicios que faciliten la valorización del capital delegan al Estado la responsabilidad de asumir los costos indirectos de producción y realización de la plusvalía, con lo que la clase capitalista, como un todo, gana en términos de valor.

Aún cuando la intervención del estado en la esfera productiva se efectúa en los sectores rentables, la defensa de la ganancia de la empresa pública está subordinada a la preocupación de crear las condiciones para el desarrollo del capital privado.

La empresa pública cuya función es garantizar las condiciones generales de la producción a través de los subsidios o préstamos preferenciales que hace el Estado, tienen por efecto desvalorizar el capital de las empresas que se benefician con ellos. La empresa pública debe acrecentar constantemente su productividad como cualquier otra, no para

luchar contra las empresas privadas, sino para bajar los costos de producción (energía, transporte, infraestructura). El capital de las empresas públicas forma parte del capital social. Si baja el valor del capital social, en la misma medida bajará este como tendencia contraria descendente de la tasa de ganancia.

La contradicción interna al capital público radica en el hecho de que, por un lado, es una gestión racional de empresa y se valoriza como cualquier capital; y por otro lado, debe responder a los intereses de toda la clase capitalista en su conjunto. Por lo tanto, la valorización que se realiza en los ferrocarrileros está condicionada a la necesidad de responder como capital público a los intereses de la clase que demandan la prestación del servicio. Esta valorización se efectúa mediante una relación salarial, la cual es subordinada a la política tarifaria y no a la ganancia de los mismos ferrocarrileros.

La política tarifaria se traduce, al interior de los ferrocarriles, en retrasos de modernización y reposición del capital y en una subordinación de la relación salarial. Así, lo que inició reduciendo los costos, en forma artificial - mediante transferencias de fondos estatales y endeudamiento - se convierte en una segunda instancia en incrementar el costo real, dificultando la función de desvalorizar el capital privado. Por otro lado, las características específicas de la

APPENDICE

llegan a ser jubilados, dando así continuidad a la relación salarial.

En consecuencia, puede concluirse que la política tarifaria favorece, por un lado, al proceso de jubilación al no existir mecanismos, modernizaciones técnicas que transformen la filosofía escalatonaria, cuyas nuevas calificaciones no descansan en periodos de espera para la movilidad ocupacional, la identidad ocupacional y la estabilidad laboral; y por otro lado, restringe su culminación, es decir: al no hacer efectivo el derecho legal de jubilación y al otorgar pensiones jubilatorias rezagadas en relación al costo de la vida y a sus salarios. Restringiendo así una reproducción adecuada, en forma vitalicia, al personal jubilado, es precisamente esta condición la principal generadora de la actual estructura demográfica en los Ferrocarriles Nacionales de México.

La jubilación es una conquista contractual, que ni siquiera aparece en la Ley Federal del Trabajo ni mucho menos en nuestra Carta Magna, en razón de esto, se puede concluir que sería a través de los sindicatos en donde se protegiera los derechos mínimos que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que la organización sindical es la estructura política para la protección de los derechos tanto de antigüedad, de capacitación, de jubilación y de salario.

Conclusiones:

Primera: Consideramos que en la actualidad con el fin de equilibrar el ciclo económico del capital y buscando mejores condiciones de vida de la clase obrera, el Estado deberá aumentar las concesiones para la explotación de productos por parte de Sindicatos Obreros.

Segunda: Opinamos que debe cesar la intervención del Estado en la esfera productiva que solo busque las condiciones para el desarrollo del capital privado.

Tercera: Sostenemos que la empresa pública debe tener como función principal acrecentar su productividad, bajando los costos de producción y obteniendo mayores ganancias, por ser su capital, parte del capital social.

Cuarta: Decimos que la empresa pública Ferrocarriles Nacionales de México no responde en la actualidad a una política equilibrada de salarios en relación a los ingresos de su política tarifaria.

Quinta: Afirmamos que en la empresa pública descentralizada Ferrocarriles Nacionales de México debe ajustarse la política tarifaria como principal fuente de ingresos para que sin perjuicio de atenderse los rengiones de modernización del

sistema ferroviario nacional, se incrementen los salarios y pensiones jubilatorias a las condiciones de la economía de país.

Sexta: Declaramos que siendo la percepción del salario y de la pensión jubilatoria respectivamente, la prestación más importante para el trabajador en toda relación laboral, en el ámbito de Ferrocarriles Nacionales de México, deben adecuarse entre sí las políticas tarifarias y salariales.

Séptima: Los Ferrocarriles Nacionales de México en su dinámica sectorial y como parte de la economía pública del País, deben responder a una relación salarial que permita mejores condiciones de vida a los trabajadores y una economía más sana.

Octava: Es un hecho históricamente registrado que los ajustes salariales y los ajustes a las pensiones jubilatorias en Ferrocarriles Nacionales de México se han logrado a base de las movilizaciones ferroviarias más que a la política tarifaria de la empresa.

Novena: Consideramos que la contradicción del capital público presente en Ferrocarriles Nacionales de México se ha visto agudizada cuando se intenta por parte de las movilizaciones de los trabajadores ferroviarios reducir el salario directo.

Décima: Afirmamos que la concepción gremialista está altamente desarrollada en el ámbito ferrocarrilero y ello permite a los trabajadores luchar por mejores condiciones salariales y de sus pensiones jubilatorias.

Decimaprimeras: Declaramos que el proceso de jubilación en el ámbito de Ferrocarriles Nacionales de México debe actualizarse con el fin de que responda, tanto a la renovación de personal y del sistema ferroviario mismo, como a la posibilidad de un mejor nivel de vida para el jubilado.

Decimasegundas: Manifestamos que la jubilación, como fase final de la vida productiva de todo trabajador, y como consecuencia lógica del desgaste físico que generó riqueza y plusvalía para un patrón por un período de muchos años, debe ser una forma de restitución al trabajador de esa riqueza generada.

Decimaterceras: Afirmamos que en Ferrocarriles Nacionales de México, deben reformarse las cláusulas 385 y 386 del Contrato Colectivo de Trabajo y, fijarse una pensión jubilatoria del 100% del promedio mensual de los salarios percibidos por el trabajador durante los últimos tres meses de servicios sin sujetarla a límite máximo alguno.

Decimacuarta: Opinamos que el monto de la pensión jubilatoria en Ferrocarriles Nacionales de México, no debe sujetarse a límite máximo alguno, ya que esa limitación implica una restricción injusta a nivel escalafonario y el grado de capacitación del obrero, violando el carácter reconstitutivo que en esencia tiene la figura jurídica denominada jubilación.

Decimaquinta: Es un hecho real que la jubilación emana de la antigüedad que genera el trabajador en función del servicio que presta a un patrón, por lo que este debe de restituir a aquel una parte de la riqueza que produce.

Decimasesta: Consideramos que al terminar la relación laboral, dejan de existir la prestación de un trabajo personal subordinado y la obligación de pagar un salario, por lo que es de justicia social que el trabajador no se le deje en estado de abandono y no pueda subsistir por falta de salario, de ahí la obligación patronal de jubilar a sus trabajadores.

Decimaseptima: Sostenemos que en Ferrocarriles Nacionales de México debe terminar ese abismo entre el salario que percibe un trabajador en activo y la pensión jubilatoria que recibe una vez concluida la relación laboral, fijando para ello, una pensión jubilatoria paralela a los salarios devengados en los últimos tres meses de servicios.

Decimosexta: Opinamos que colerada así la pensión jubilatoria, como efecto inmediato de la jubilación, es reglamentable que se puede holdar de una continuación de la relación salarial.

Decimoctava: Declaramos que en las Cámaras Nacionales de México, si es posible establecer del régimen jubilatorio, ya que la política tarifaria favorece la posibilidad de fijar la pensión jubilatoria en proporción directa a los últimos salarios devengados por el trabajador.

Vigesima: Concluimos que por ser la jubilación una prestación que solo se rige por algunos contratos colectivos de trabajo, es evidente que el derecho debe ampliarse y legislarse en esa materia para elevarlo a rango constitucional.

EVOLUCION DE LOS SALARIOS

El criterio metodológico para obtener la evolución de los salarios en Ferrocarriles Nacionales de México, fue la reclasificación por niveles de los diferentes puestos y categorías para cada especialidad y departamentos, Reclasificación que entró en vigor a partir de 1984. Se consultó el tabulador de 1985 y se dedujeron los incrementos para obtener a cierre de 1984 el sueldo de ese año; ya que la reclasificación fue distinta para cada nivel y cada especialidad o departamento. Todos los sueldos y salarios se obtuvieron a cierre de cada año.

Para la rama de vías, se incluyeron los departamentos de vías y estructuras y el de maquinaria de vía. Ambos aunque tienen tabuladores distintos sus salarios actualmente son iguales y la reclasificación de los puestos tiene el mismo título y los mismos niveles. Se consultó en ambos departamentos en el Presupuesto de Egresos de 1983, 1981, 1979, 1978, 1977, 1976 y 1975, una muestra de los puestos reclasificados para cada nivel; para determinar por niveles el salario de cada año.

NIVEL	PUESTO
1	AYUDANTE DE OPERARIO
2	OPERARIO
3	OPERARIO DE la. y MAYORDOMOS
4	OPERARIO Y MAYORDOMO ESPECIALES
5	SUPERVISORES

Para la rama de talleres se consideró el departamento de fuerza motriz y equipo de arrastre. Su reclasificación comprendió cinco niveles. Se consultó el Presupuesto de 1983, 1981, 1979, 1978, 1977, -- 1976, 1975. Tomándose una muestra de los puestos reclasificados. DE 1975-1966 se dedujeron los incrementos. A partir de 1966 se trabajó con el promedio de los cinco niveles hasta 1946, se consideró a la Zona 1.

NIVEL	PUESTO
1	AUXILIAR
2	AYUDANTE DE OPERARIO Y ALBAÑIL
3	OPERARIO Y MAYORDOMOS AUXILIARES
4	MAYORDOMO AYUDANTE E INSPECTOR UNIDADES DE ARRASTRE
5	MAYORDOMO

En la rama de la rama de alambres, se consideraron las especialidades de celadores-electricistas, telegrafistas y jefes de estación, faltando la de despachadores de trenes. Cada una tiene un tabulador propio.

La especialidad de celadores-electricistas ha reclasificado sus - - puestos en cuatro niveles. Se consultó los puestos reclasificados - en tales niveles, en el Presupuesto de Egresos para los años 1983, 1981, 1979, 1978. Hasta 1966 se dedujeron los incrementos. Finalmente se trabajó con el promedio de los cuatro niveles para los años de 1966-1985. Para los jefes de estación y telegrafistas se trabajó de la misma manera, correspondiendo cuatro niveles al primero y siete niveles al segundo. El promedio de los quince niveles para las tres especialidades se utilizó para poder graficar, por año el comportamiento de todos los niveles para el período de 1966-1946.

Especialidades de Telegrafistas.

NIVEL	PUESTO
1	TELEGRAFISTAS B, TELEFONISTAS B (2a)
2	TELEGRAFISTAS B, TELEFONISTA B (1a)
3	TELEGRAFISTA A. TELEGRAFISTA B EXTRA? TELEFONISTA A (1a)
4	JEFE B DE TELEGRAFISTA, TELEG. A. TELEF. A (1a)
5	JEFE A, SUB-JEFE DE TELEGRAFISTA (1a.)
6	JEFE A TELEGRAFISTA DE OFNA. EXTRA 1a. CLASE
7	INSEPECTOR DE TELEGRAFISTA

ESPECIALIDAD DE JEFES DE ESTACION.

NIVEL	PUESTO
1	JEFE DE ESTACION
2	JEFE DE ESTACION
3	JEFE DE ESTACION
4	JEFE DE ESTACION

Especialidad de Celadores-Electricistas, Electricicstas y Similares

NIVEL	PUESTO
1	CELADOR ELECTRICISTA B
2	CELADOR ELECTRICISTA A
3	SUBENCARGADO
4	ENCARGADO

Para la rama de trenes, unicamente se consideró a la especialidad de trenistas de camino. Se consultó el tabulador actual de Conductores de trenes, Garroteros, Maquinista y Ayudante de Maquinista. El tabulador incluye trenes de pasajeros, mixtos, local y directo, éstos dos últimos de carga. El tren que se seleccionó fue el Resto -- Sistema División Mexicano para pasajeros, mixto y de carga. En este caso se consideró su retabulación para toda la especialidad de 50%, además de los incrementos de 1984. Deduciendo los incrementos hasta 1974, a partir de ese año se promediaron los cuatro tipos de tren para cada una de las categorías deduciendo los incrementos de 1974-1946.

Para la rama de oficinas, únicamente se consideró a la especialidad de oficinistas y similares. Su reclasificación de categorías en niveles comprendió 9 éstos últimos. Se consultó el Presupuesto de -- 1983, 1981, 1979, 1978, 1977, 1976, 1975. A partir de ahí se continuó trabajando con niveles, pero deduciendo los incrementos de 1975-1966. Finalmente, para efectos de presentación se promediaron los nueve niveles de 1966-1946.

La gráfica de presentación de los salarios de 1985-1946 fue el promedio de los nueve niveles.

Especialidad de oficinista y similares

NIVEL	CATEGORÍAS RECLASIFICADAS
1	18, 17, 16, 15
2	s.s. vías, 14, 13
3	12, 11, 10
4	9, 8 1/2
5	8, 7
6	6, 5, 4 1/2
7	4, 3
8	2
9	1, la. especial

Para la evolución de los puestos de confianza se consideraron de la rama de talleres, vías, trenes, oficinas, alambres. La clave de -- puesto para los niveles (06, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27) se usó para localizarlos en el Presu- -

puesto de 1933, A partir de ahí se dedujeron los incrementos por niveles hasta 1966. Finalmente para efectos de graficar se promediaron los 17 niveles.

NOTA IMPORTANTE: PARA DETERMINAR EL SALARIO DEL AÑO ANTERIOR SE DEDUJERON LOS INCREMENTOS DEL AÑO QUE LE SIGUE POR LO QUE ESTOS SE OBTUVIERON A CIERRE DE CADA AÑO.

TODOS LOS SUELDOS Y SALARIOS SE OBTUVIERON EN FORMA MENSUAL; PARA PODER GRAFICAR SE DETERMINO SU SALARIO DIARIO. DIVIDIENDOLO ENTRE 26 DIAS.

RELACION DE INCREMENTOS SALARIALES, INTEGRADOS AL TABULADOR

FECHA	CANTIDAD
OCT/ 1946	45.00
AGO/ 1950	15%
NOV/ 1952	52.00
JUN/ 1954	10%
JUL/ 1958	215%
ENE/ 1959	35.00 (16.66% sobre los 215.00)
ENE/ 1963	150.00
OCT/ 1964	341.00 (Oficinistas)
	268.00 (Telegrafistas)
	163.00 (Trenistas de camino)
	346.00 (Confianza)
	268.00 (General)
	150.00 (Escalafón)
OCT/ 1966	410.00
OCT/ 1972	20%
SEP/ 1973	22%
SEP/ 1974	274.00
OCT/ 1974	16%
OCT/ 1975	23%
SEP/ 1976	275.00
OCT/ 1976	10%
OCT/ 1977	12%
OCT/ 1978	15% (Personal no trenista de camino)
OCT/ 1979	13.5% (Personal trenista de camino)
ABR/ 1980	10%
OCT/ 1980	25%
	30% (Confianza)
OCT/ 1981	29.7%
FEB/ 1982	30%
	25% (Trenistas de camino)
OCT/ 1982	25%
JUN/ 1983	15%
OCT/ 1983	25%
JUL/ 1984	4000.00
OCT/ 1984	30%
	RETABULACION
JUN/ 1985	5724.00
OCT/ 1985	30%

Fuente: Departamento de Presupuestos, Subgerencia de Finanzas, -
Ferrocarriles Nacionales de México.

CUADRO 1

EVOLUCION DE LA TARIFA FERROVIARIA
POR TONELAJA-KILOMETRO TRANSPORTADA

ANO	TARIFA EN PESOS (POR TON-KM/1000)	TARIFA EN PESOS (POR TON-KM/1000)	INDICE DE PRECIOS (1970=1000)
1970	1.00	1.00	100.0
1971	1.00	1.00	100.0
1972	1.00	1.00	100.0
1973	1.00	1.00	100.0
1974	1.00	1.00	100.0
1975	1.00	1.00	100.0
1976	1.00	1.00	100.0
1977	1.00	1.00	100.0
1978	1.00	1.00	100.0
1979	1.00	1.00	100.0
1980	1.00	1.00	100.0
1981	1.00	1.00	100.0
1982	1.00	1.00	100.0
1983	1.00	1.00	100.0
1984	1.00	1.00	100.0
1985	1.00	1.00	100.0
1986	1.00	1.00	100.0
1987	1.00	1.00	100.0
1988	1.00	1.00	100.0
1989	1.00	1.00	100.0
1990	1.00	1.00	100.0
1991	1.00	1.00	100.0
1992	1.00	1.00	100.0
1993	1.00	1.00	100.0
1994	1.00	1.00	100.0
1995	1.00	1.00	100.0
1996	1.00	1.00	100.0
1997	1.00	1.00	100.0
1998	1.00	1.00	100.0
1999	1.00	1.00	100.0
2000	1.00	1.00	100.0
2001	1.00	1.00	100.0
2002	1.00	1.00	100.0
2003	1.00	1.00	100.0
2004	1.00	1.00	100.0
2005	1.00	1.00	100.0
2006	1.00	1.00	100.0
2007	1.00	1.00	100.0
2008	1.00	1.00	100.0
2009	1.00	1.00	100.0
2010	1.00	1.00	100.0
2011	1.00	1.00	100.0
2012	1.00	1.00	100.0
2013	1.00	1.00	100.0
2014	1.00	1.00	100.0
2015	1.00	1.00	100.0
2016	1.00	1.00	100.0
2017	1.00	1.00	100.0
2018	1.00	1.00	100.0
2019	1.00	1.00	100.0
2020	1.00	1.00	100.0

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y CENSOS, S.P.P., 1995.

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y CENSOS, S.P.P., 1995.
1995-1996: COMISION ECONOMICA PARA EL CARIBE, S.P.P., 1996.
1997-1998: COMISION ECONOMICA PARA EL CARIBE, S.P.P., 1998.
1999-2000: COMISION ECONOMICA PARA EL CARIBE, S.P.P., 2000.
2001-2002: COMISION ECONOMICA PARA EL CARIBE, S.P.P., 2002.
2003-2004: COMISION ECONOMICA PARA EL CARIBE, S.P.P., 2004.
2005-2006: COMISION ECONOMICA PARA EL CARIBE, S.P.P., 2006.
2007-2008: COMISION ECONOMICA PARA EL CARIBE, S.P.P., 2008.
2009-2010: COMISION ECONOMICA PARA EL CARIBE, S.P.P., 2010.
2011-2012: COMISION ECONOMICA PARA EL CARIBE, S.P.P., 2012.
2013-2014: COMISION ECONOMICA PARA EL CARIBE, S.P.P., 2014.
2015-2016: COMISION ECONOMICA PARA EL CARIBE, S.P.P., 2016.
2017-2018: COMISION ECONOMICA PARA EL CARIBE, S.P.P., 2018.
2019-2020: COMISION ECONOMICA PARA EL CARIBE, S.P.P., 2020.

FONDOS DEL BANCO DE MEXICO.

CUADRO 3

EVOLUCION SALARIAL DE LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS
DE DEPTOS. DE VIA Y MAQUINARIA DE VIA

(SALARIO DIARIO EN PESOS)

ANO	SALARIO PROMEDIO CORRIENTE	SALARIO MINIMO CORRIENTE	SALARIO PROMEDIO REAL	SALARIO MINIMO REAL	HUM. DE SALARIO MINIMO (100=1)	SALARIOS MINIMOS DE 1946 (100=1)	INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (1978=1000)
1946	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1947	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1948	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1949	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1950	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1951	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1952	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1953	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1954	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1955	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1956	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1957	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1958	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1959	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1960	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1961	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1962	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1963	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1964	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1965	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1966	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1967	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1968	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1969	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1970	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1971	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1972	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1973	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1974	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1975	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1976	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1977	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1978	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1979	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1980	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1981	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1982	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1983	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1984	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1985	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1986	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1987	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1988	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1989	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1990	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1991	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1992	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1993	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1994	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1995	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1996	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1997	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1998	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1999	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2000	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2001	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2002	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2003	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2004	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2005	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2006	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2007	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2008	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2009	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2010	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2011	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2012	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2013	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2014	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2015	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2016	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2017	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2018	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2019	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2020	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2021	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2022	1000	1000	1000	1000	100	100	1000

CUADRO 4

EVOLUCION SALARIAL DE LOS TRABAJADORES FERROCARRILEOS
DE DEPTO. DE FUERZA MOTRIZ Y EQUIPO DE ARRASTRE

(SALARIO DIARIO EN PESOS)

AÑO	SALARIO PROMEDIO CORRIENTE	SALARIO MINIMO CORRIENTE	SALARIO PROMEDIO REAL	SALARIO MINIMO REAL	IND. DE SALARIO MILITARIO (1970=1)	SALARIO DE DEPTO. (1970=1)	INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (1970=1000)	DE AL
1970	10000	8000	10000	8000	100	100	1000	
1971	11000	9000	11000	9000	110	110	1100	
1972	12000	10000	12000	10000	120	120	1200	
1973	13000	11000	13000	11000	130	130	1300	
1974	14000	12000	14000	12000	140	140	1400	
1975	15000	13000	15000	13000	150	150	1500	
1976	16000	14000	16000	14000	160	160	1600	
1977	17000	15000	17000	15000	170	170	1700	
1978	18000	16000	18000	16000	180	180	1800	
1979	19000	17000	19000	17000	190	190	1900	
1980	20000	18000	20000	18000	200	200	2000	
1981	21000	19000	21000	19000	210	210	2100	
1982	22000	20000	22000	20000	220	220	2200	
1983	23000	21000	23000	21000	230	230	2300	
1984	24000	22000	24000	22000	240	240	2400	
1985	25000	23000	25000	23000	250	250	2500	
1986	26000	24000	26000	24000	260	260	2600	
1987	27000	25000	27000	25000	270	270	2700	
1988	28000	26000	28000	26000	280	280	2800	
1989	29000	27000	29000	27000	290	290	2900	
1990	30000	28000	30000	28000	300	300	3000	
1991	31000	29000	31000	29000	310	310	3100	
1992	32000	30000	32000	30000	320	320	3200	
1993	33000	31000	33000	31000	330	330	3300	
1994	34000	32000	34000	32000	340	340	3400	
1995	35000	33000	35000	33000	350	350	3500	
1996	36000	34000	36000	34000	360	360	3600	
1997	37000	35000	37000	35000	370	370	3700	
1998	38000	36000	38000	36000	380	380	3800	
1999	39000	37000	39000	37000	390	390	3900	
2000	40000	38000	40000	38000	400	400	4000	
2001	41000	39000	41000	39000	410	410	4100	
2002	42000	40000	42000	40000	420	420	4200	
2003	43000	41000	43000	41000	430	430	4300	
2004	44000	42000	44000	42000	440	440	4400	
2005	45000	43000	45000	43000	450	450	4500	
2006	46000	44000	46000	44000	460	460	4600	
2007	47000	45000	47000	45000	470	470	4700	
2008	48000	46000	48000	46000	480	480	4800	
2009	49000	47000	49000	47000	490	490	4900	
2010	50000	48000	50000	48000	500	500	5000	
2011	51000	49000	51000	49000	510	510	5100	
2012	52000	50000	52000	50000	520	520	5200	
2013	53000	51000	53000	51000	530	530	5300	
2014	54000	52000	54000	52000	540	540	5400	
2015	55000	53000	55000	53000	550	550	5500	
2016	56000	54000	56000	54000	560	560	5600	
2017	57000	55000	57000	55000	570	570	5700	
2018	58000	56000	58000	56000	580	580	5800	
2019	59000	57000	59000	57000	590	590	5900	
2020	60000	58000	60000	58000	600	600	6000	
2021	61000	59000	61000	59000	610	610	6100	
2022	62000	60000	62000	60000	620	620	6200	
2023	63000	61000	63000	61000	630	630	6300	
2024	64000	62000	64000	62000	640	640	6400	
2025	65000	63000	65000	63000	650	650	6500	
2026	66000	64000	66000	64000	660	660	6600	
2027	67000	65000	67000	65000	670	670	6700	
2028	68000	66000	68000	66000	680	680	6800	
2029	69000	67000	69000	67000	690	690	6900	
2030	70000	68000	70000	68000	700	700	7000	
2031	71000	69000	71000	69000	710	710	7100	
2032	72000	70000	72000	70000	720	720	7200	
2033	73000	71000	73000	71000	730	730	7300	
2034	74000	72000	74000	72000	740	740	7400	
2035	75000	73000	75000	73000	750	750	7500	
2036	76000	74000	76000	74000	760	760	7600	
2037	77000	75000	77000	75000	770	770	7700	
2038	78000	76000	78000	76000	780	780	7800	
2039	79000	77000	79000	77000	790	790	7900	
2040	80000	78000	80000	78000	800	800	8000	
2041	81000	79000	81000	79000	810	810	8100	
2042	82000	80000	82000	80000	820	820	8200	
2043	83000	81000	83000	81000	830	830	8300	
2044	84000	82000	84000	82000	840	840	8400	
2045	85000	83000	85000	83000	850	850	8500	
2046	86000	84000	86000	84000	860	860	8600	
2047	87000	85000	87000	85000	870	870	8700	
2048	88000	86000	88000	86000	880	880	8800	
2049	89000	87000	89000	87000	890	890	8900	
2050	90000	88000	90000	88000	900	900	9000	
2051	91000	89000	91000	89000	910	910	9100	
2052	92000	90000	92000	90000	920	920	9200	
2053	93000	91000	93000	91000	930	930	9300	
2054	94000	92000	94000	92000	940	940	9400	
2055	95000	93000	95000	93000	950	950	9500	
2056	96000	94000	96000	94000	960	960	9600	
2057	97000	95000	97000	95000	970	970	9700	
2058	98000	96000	98000	96000	980	980	9800	
2059	99000	97000	99000	97000	990	990	9900	
2060	100000	98000	100000	98000	1000	1000	10000	
2061	101000	99000	101000	99000	1010	1010	10100	
2062	102000	100000	102000	100000	1020	1020	10200	
2063	103000	101000	103000	101000	1030	1030	10300	
2064	104000	102000	104000	102000	1040	1040	10400	
2065	105000	103000	105000	103000	1050	1050	10500	
2066	106000	104000	106000	104000	1060	1060	10600	
2067	107000	105000	107000	105000	1070	1070	10700	
2068	108000	106000	108000	106000	1080	1080	10800	
2069	109000	107000	109000	107000	1090	1090	10900	
2070	110000	108000	110000	108000	1100	1100	11000	
2071	111000	109000	111000	109000	1110	1110	11100	
2072	112000	110000	112000	110000	1120	1120	11200	
2073	113000	111000	113000	111000	1130	1130	11300	
2074	114000	112000	114000	112000	1140	1140	11400	
2075	115000	113000	115000	113000	1150	1150	11500	
2076	116000	114000	116000	114000	1160	1160	11600	
2077	117000	115000	117000	115000	1170	1170	11700	
2078	118000	116000	118000	116000	1180	1180	11800	
2079	119000	117000	119000	117000	1190	1190	11900	
2080	120000	118000	120000	118000	1200	1200	12000	
2081	121000	119000	121000	119000	1210	1210	12100	
2082	122000	120000	122000	120000	1220	1220	12200	
2083	123000	121000	123000	121000	1230	1230	12300	
2084	124000	122000	124000	122000	1240	1240	12400	
2085	125000	123000	125000	123000	1250	1250	12500	
2086	126000	124000	126000	124000	1260	1260	12600	
2087	127000	125000	127000	125000	1270	1270	12700	
2088	128000	126000	128000	126000	1280	1280	12800	
2089	129000	127000	129000	127000	1290	1290	12900	
2090	130000	128000	130000	128000	1300	1300	13000	
2091	131000	129000	131000	129000	1310	1310	13100	
2092	132000	130000	132000	130000	1320	1320	13200	
2093	133000	131000	133000	131000	1330	1330	13300	
2094	134000	132000	134000	132000	1340	1340	13400	

CUADRO 5

EVOLUCION SALARIAL DE LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS
DE LA RAMA DE OFICINAS

(SALARIO DIARIO EN PESOS)

AÑO	SALARIO PROMEDIO CORRIENTE	SALARIO MÍNIMO CORRIENTE	SALARIO PROMEDIO REAL	SALARIO MÍNIMO REAL	NUM. DE SALARIOS MÍNIMOS (100=1)	SALARIO MÍNIMO DE (100=1)	INDICIO DE COMPLETUDIN (1955=100)
1955	1.100	0.800	1.000	0.750	100	1.000	100
1956	1.150	0.850	1.050	0.800	100	1.000	100
1957	1.200	0.900	1.100	0.850	100	1.000	100
1958	1.250	0.950	1.150	0.900	100	1.000	100
1959	1.300	1.000	1.200	0.950	100	1.000	100
1960	1.350	1.050	1.250	1.000	100	1.000	100
1961	1.400	1.100	1.300	1.050	100	1.000	100
1962	1.450	1.150	1.350	1.100	100	1.000	100
1963	1.500	1.200	1.400	1.150	100	1.000	100
1964	1.550	1.250	1.450	1.200	100	1.000	100
1965	1.600	1.300	1.500	1.250	100	1.000	100
1966	1.650	1.350	1.550	1.300	100	1.000	100
1967	1.700	1.400	1.600	1.350	100	1.000	100
1968	1.750	1.450	1.650	1.400	100	1.000	100
1969	1.800	1.500	1.700	1.450	100	1.000	100
1970	1.850	1.550	1.750	1.500	100	1.000	100
1971	1.900	1.600	1.800	1.550	100	1.000	100
1972	1.950	1.650	1.850	1.600	100	1.000	100
1973	2.000	1.700	1.900	1.650	100	1.000	100
1974	2.050	1.750	1.950	1.700	100	1.000	100
1975	2.100	1.800	2.000	1.750	100	1.000	100
1976	2.150	1.850	2.050	1.800	100	1.000	100
1977	2.200	1.900	2.100	1.850	100	1.000	100
1978	2.250	1.950	2.150	1.900	100	1.000	100
1979	2.300	2.000	2.200	1.950	100	1.000	100
1980	2.350	2.050	2.250	2.000	100	1.000	100
1981	2.400	2.100	2.300	2.050	100	1.000	100
1982	2.450	2.150	2.350	2.100	100	1.000	100
1983	2.500	2.200	2.400	2.150	100	1.000	100
1984	2.550	2.250	2.450	2.200	100	1.000	100
1985	2.600	2.300	2.500	2.250	100	1.000	100
1986	2.650	2.350	2.550	2.300	100	1.000	100
1987	2.700	2.400	2.600	2.350	100	1.000	100
1988	2.750	2.450	2.650	2.400	100	1.000	100
1989	2.800	2.500	2.700	2.450	100	1.000	100
1990	2.850	2.550	2.750	2.500	100	1.000	100
1991	2.900	2.600	2.800	2.550	100	1.000	100
1992	2.950	2.650	2.850	2.600	100	1.000	100
1993	3.000	2.700	2.900	2.650	100	1.000	100
1994	3.050	2.750	2.950	2.700	100	1.000	100
1995	3.100	2.800	3.000	2.750	100	1.000	100
1996	3.150	2.850	3.050	2.800	100	1.000	100
1997	3.200	2.900	3.100	2.850	100	1.000	100
1998	3.250	2.950	3.150	2.900	100	1.000	100
1999	3.300	3.000	3.200	2.950	100	1.000	100
2000	3.350	3.050	3.250	3.000	100	1.000	100
2001	3.400	3.100	3.300	3.050	100	1.000	100
2002	3.450	3.150	3.350	3.100	100	1.000	100
2003	3.500	3.200	3.400	3.150	100	1.000	100
2004	3.550	3.250	3.450	3.200	100	1.000	100
2005	3.600	3.300	3.500	3.250	100	1.000	100
2006	3.650	3.350	3.550	3.300	100	1.000	100
2007	3.700	3.400	3.600	3.350	100	1.000	100
2008	3.750	3.450	3.650	3.400	100	1.000	100
2009	3.800	3.500	3.700	3.450	100	1.000	100
2010	3.850	3.550	3.750	3.500	100	1.000	100
2011	3.900	3.600	3.800	3.550	100	1.000	100
2012	3.950	3.650	3.850	3.600	100	1.000	100
2013	4.000	3.700	3.900	3.650	100	1.000	100
2014	4.050	3.750	3.950	3.700	100	1.000	100
2015	4.100	3.800	4.000	3.750	100	1.000	100
2016	4.150	3.850	4.050	3.800	100	1.000	100
2017	4.200	3.900	4.100	3.850	100	1.000	100
2018	4.250	3.950	4.150	3.900	100	1.000	100
2019	4.300	4.000	4.200	3.950	100	1.000	100
2020	4.350	4.050	4.250	4.000	100	1.000	100
2021	4.400	4.100	4.300	4.050	100	1.000	100
2022	4.450	4.150	4.350	4.100	100	1.000	100
2023	4.500	4.200	4.400	4.150	100	1.000	100
2024	4.550	4.250	4.450	4.200	100	1.000	100
2025	4.600	4.300	4.500	4.250	100	1.000	100
2026	4.650	4.350	4.550	4.300	100	1.000	100
2027	4.700	4.400	4.600	4.350	100	1.000	100
2028	4.750	4.450	4.650	4.400	100	1.000	100
2029	4.800	4.500	4.700	4.450	100	1.000	100
2030	4.850	4.550	4.750	4.500	100	1.000	100

DEL COSTO
DE LA
OPERACION
DE
CARRILES
Y
DE
MATERIALES
DE
CONSTRUCCION
DE
OBRAS
DE
INFRAESTRUCTURA
DE
LA
RA
MA
DE
OFICINAS

CUADRO 7

EVOLUCION SALARIAL DE LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS
DE LA ESPECIALIDAD DE TALENTISTAS DE CAMINO

(SALARIO DIARIO EN PESOS)

ANO	SALARIO PROMEDIO CORRIENTE	SALARIO MINIMO CORRIENTE	SALARIO PROMEDIO REAL	SALARIO MINIMO REAL	NUM. DE SALARIOS MINIMOS (100=1)	SALARIOS MINIMOS DE 1948 (100=1)	INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (1978=1000)
1948	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1949	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1950	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1951	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1952	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1953	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1954	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1955	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1956	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1957	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1958	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1959	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1960	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1961	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1962	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1963	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1964	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1965	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1966	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1967	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1968	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1969	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1970	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1971	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1972	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1973	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1974	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1975	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1976	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1977	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1978	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1979	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1980	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1981	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1982	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1983	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1984	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1985	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1986	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1987	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1988	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1989	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1990	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1991	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1992	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1993	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1994	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1995	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1996	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1997	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1998	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
1999	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2000	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2001	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2002	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2003	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2004	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2005	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2006	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2007	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2008	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2009	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2010	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2011	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2012	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2013	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2014	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2015	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2016	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2017	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2018	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2019	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2020	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2021	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2022	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2023	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2024	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2025	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2026	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2027	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2028	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2029	1000	1000	1000	1000	100	100	1000
2030	1000	1000	1000	1000	100	100	1000

CUADRO 8

EVOLUCION DE LOS SALARIOS REALES EN FERROCARRILES

AÑO	V VIAS	T TALLERES	O OFICINAS	A ALAMBRES	T TRENES	* MINIMO	MAX/MIN	Diferencias		PERIODO	Crecimientos %					
								VECES	DIFER.		V	H	O	A	T	*
1946	52	153	208	302	314	42	T/V	6	262	1946-57	(21)	(36)	(41)	(41)	(41)	40
1957	41	97	122	179	186	59	T/V	4.5	145	1957-64	246	91	78	40	28	54
1964	142	185	217	250	238	91	A/V	1.8	108	1964-66	8	5	3	2	2	8
1966	154	194	224	254	243	98	A/V	1.6	100	1966-71	(25)	(25)	(25)	(25)	(25)	(4)
1971	115	145	167	190	182	94	A/V	1.6	75	1971-76	62	48	43	37	56	56
1976	186	215	239	261	284	147	T/V	1.5	100	1976-82	(9)	(10)	(11)	(7)	(15)	(18)
1982	169	193	213	243	241	120	A/V	1.4	74	1982-83	(35)	(36)	(36)	(36)	(29)	(29)
1983	109	124	137	155	172	85	T/V	1.6	63	1983-84	104	97	91	107	24	(6)
1984	223	245	262	321	214	80	A/V	1.4	98	1984-85	(9)	(10)	(11)	(12)	(10)	(2)
1985	201	220	234	283	193	78	A/V	1.5	90							

CUADRO 9

FECHA DE INICIO DEL PERIODO DE TRABAJO EN EL SECTOR DE FERROVIARIOS

EDAD	TOTAL	OFICINAS	VIA	ALAMBRADO	TALLERES	TRAFICO	TRANSPORTE
00-09	100	000	000	000	000	000	000
10-19	100	000	000	000	000	000	000
20-29	100	000	000	000	000	000	000
30-39	100	000	000	000	000	000	000
40-49	100	000	000	000	000	000	000
50-59	100	000	000	000	000	000	000
60-69	100	000	000	000	000	000	000
70-79	100	000	000	000	000	000	000
80-89	100	000	000	000	000	000	000
90-99	100	000	000	000	000	000	000

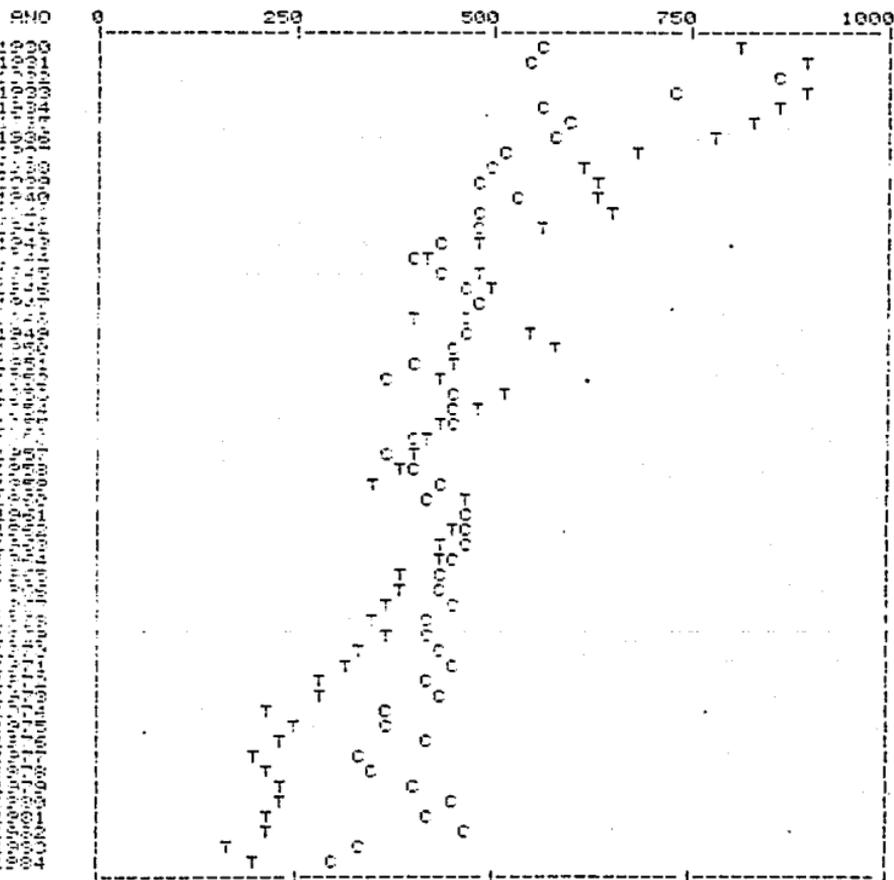
Fuente: Ferrocarriles Nacionales de México, Subgerencia de Sistemas, Programa LRG6581, Distribución de trabajadores por grupos de edad, Mayo de 1986.

GRAFICA A

GRAFICA COMPARATIVA DE LA EVOLUCION DE LA TARIFA PROMEDIO
 POR TONELAJA-KILOMETRO Y SU COSTO DE PRODUCCION 1930-1984

T TARIFA
 C COSTO

(PESOS DE 1978 POR TON-KM / 1000)

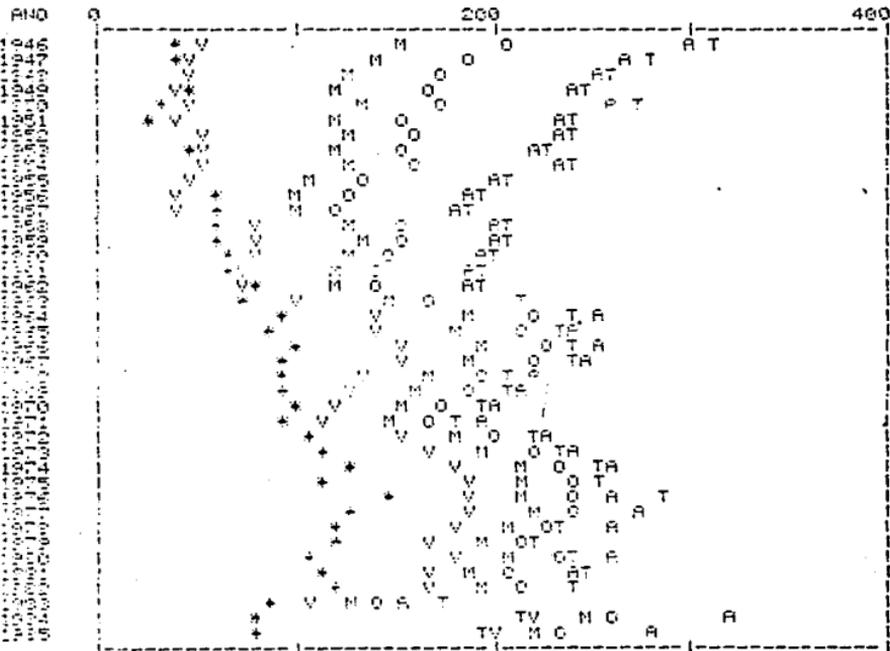


GRAFICA B

GRAFICA COMPARATIVA DE LA EVOLUCION DE LOS SALARIOS REALES
 PROMEDIO PARA LOS TRABAJADORES DE BASE DURANTE 1948 - 1985

A RAMA DE ALAMBRES
 M RAMA DE TALLERES
 V RAMA DE VIGAS
 O RAMA DE OFICINAS
 * SALARIO MINIMO

(PESOS DE 1978)



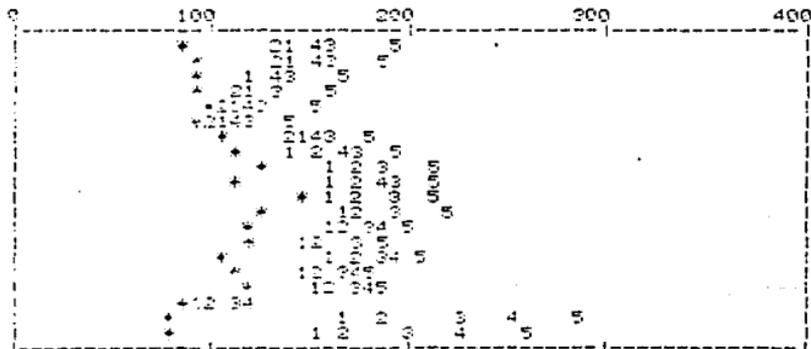
GRAFICA C

GRAFICO COMPARATIVO DE LA EVOLUCION DE LOS SALARIOS REALES
 PARA LOS TRABAJADORES DE LA RAMA DE VIAS DURANTE 1966-1985

1966
 1967
 1968
 1969
 1970
 1971
 1972
 1973
 1974
 1975
 1976
 1977
 1978
 1979
 1980
 1981
 1982
 1983
 1984
 1985

1966 1970 1975 1980 1985

PUNTO



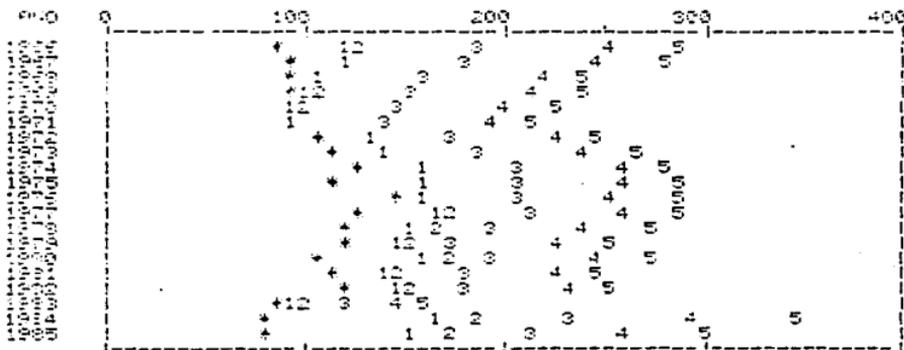
1966
 1967
 1968
 1969
 1970
 1971
 1972
 1973
 1974
 1975
 1976
 1977
 1978
 1979
 1980
 1981
 1982
 1983
 1984
 1985

GRAFICA D

GRAFICA COMPARATIVA DE LA EVOLUCION DE LOS SALARIOS REALES
 PARA LOS TRABAJADORES DE LOS TALLERES DURANTE 1966 - 1985

○ MAYOR SALARIO
 ● MENOR SALARIO
 + AYUDANTE
 ○ OBRERO Y MAQUINISTA AUXILIAR
 ● SALARIO DE OFICARIO
 + SALARIO MINIMO

(SALARIO DIARIO A PESOS DE 1978)



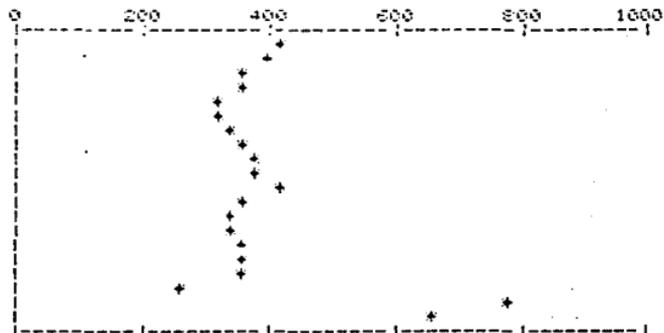
EVOLUCION SALARIAL DE LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS
DE LOS PUESTOS DE CONFIANZA

(SALARIO DIARIO EN PESOS)

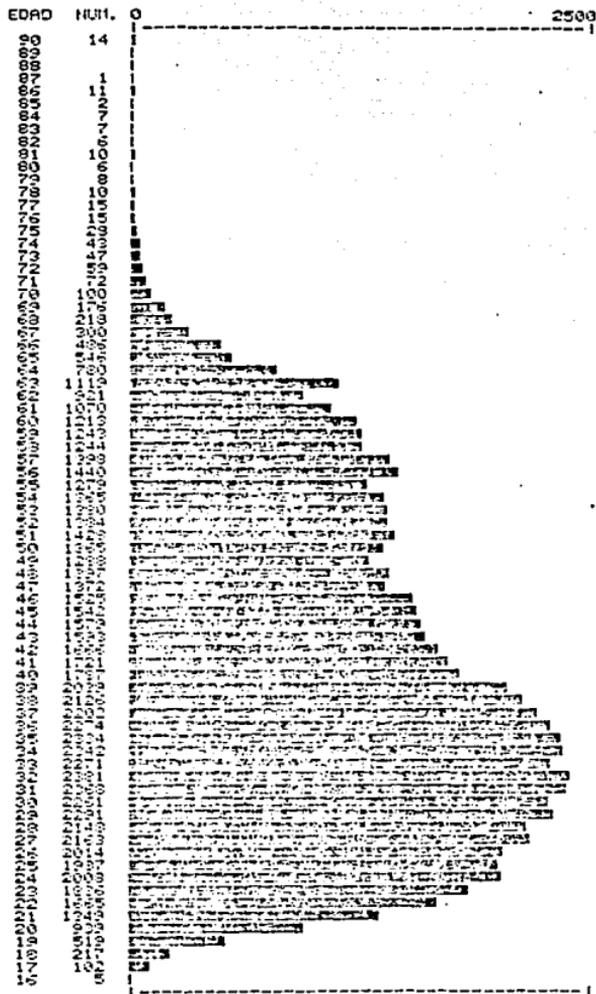
AÑO	SALARIO PROMEDIO CORRIENTE	SALARIO MINIMO CORRIENTE	SALARIO PROMEDIO REAL	SALARIO MINIMO REAL	NUM. DE SALARIO MINIMO (<100=1)	SALARIOS MINIMOS DE 1963 (<100=1)	INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (1973=1000)
1963	1000	700	1000	700	100	100	1000
1964	1050	750	1050	750	105	100	1050
1965	1100	800	1100	800	110	100	1100
1966	1150	850	1150	850	115	100	1150
1967	1200	900	1200	900	120	100	1200
1968	1250	950	1250	950	125	100	1250
1969	1300	1000	1300	1000	130	100	1300
1970	1350	1050	1350	1050	135	100	1350
1971	1400	1100	1400	1100	140	100	1400
1972	1450	1150	1450	1150	145	100	1450
1973	1500	1200	1500	1200	150	100	1500
1974	1550	1250	1550	1250	155	100	1550
1975	1600	1300	1600	1300	160	100	1600
1976	1650	1350	1650	1350	165	100	1650
1977	1700	1400	1700	1400	170	100	1700
1978	1750	1450	1750	1450	175	100	1750
1979	1800	1500	1800	1500	180	100	1800
1980	1850	1550	1850	1550	185	100	1850
1981	1900	1600	1900	1600	190	100	1900
1982	1950	1650	1950	1650	195	100	1950
1983	2000	1700	2000	1700	200	100	2000
1984	2050	1750	2050	1750	205	100	2050
1985	2100	1800	2100	1800	210	100	2100
1986	2150	1850	2150	1850	215	100	2150
1987	2200	1900	2200	1900	220	100	2200
1988	2250	1950	2250	1950	225	100	2250
1989	2300	2000	2300	2000	230	100	2300
1990	2350	2050	2350	2050	235	100	2350
1991	2400	2100	2400	2100	240	100	2400
1992	2450	2150	2450	2150	245	100	2450
1993	2500	2200	2500	2200	250	100	2500
1994	2550	2250	2550	2250	255	100	2550
1995	2600	2300	2600	2300	260	100	2600
1996	2650	2350	2650	2350	265	100	2650
1997	2700	2400	2700	2400	270	100	2700
1998	2750	2450	2750	2450	275	100	2750
1999	2800	2500	2800	2500	280	100	2800
2000	2850	2550	2850	2550	285	100	2850
2001	2900	2600	2900	2600	290	100	2900
2002	2950	2650	2950	2650	295	100	2950
2003	3000	2700	3000	2700	300	100	3000
2004	3050	2750	3050	2750	305	100	3050
2005	3100	2800	3100	2800	310	100	3100
2006	3150	2850	3150	2850	315	100	3150
2007	3200	2900	3200	2900	320	100	3200
2008	3250	2950	3250	2950	325	100	3250
2009	3300	3000	3300	3000	330	100	3300
2010	3350	3050	3350	3050	335	100	3350
2011	3400	3100	3400	3100	340	100	3400
2012	3450	3150	3450	3150	345	100	3450
2013	3500	3200	3500	3200	350	100	3500
2014	3550	3250	3550	3250	355	100	3550
2015	3600	3300	3600	3300	360	100	3600
2016	3650	3350	3650	3350	365	100	3650
2017	3700	3400	3700	3400	370	100	3700
2018	3750	3450	3750	3450	375	100	3750
2019	3800	3500	3800	3500	380	100	3800
2020	3850	3550	3850	3550	385	100	3850
2021	3900	3600	3900	3600	390	100	3900
2022	3950	3650	3950	3650	395	100	3950
2023	4000	3700	4000	3700	400	100	4000
2024	4050	3750	4050	3750	405	100	4050
2025	4100	3800	4100	3800	410	100	4100
2026	4150	3850	4150	3850	415	100	4150
2027	4200	3900	4200	3900	420	100	4200
2028	4250	3950	4250	3950	425	100	4250
2029	4300	4000	4300	4000	430	100	4300
2030	4350	4050	4350	4050	435	100	4350
2031	4400	4100	4400	4100	440	100	4400
2032	4450	4150	4450	4150	445	100	4450
2033	4500	4200	4500	4200	450	100	4500
2034	4550	4250	4550	4250	455	100	4550
2035	4600	4300	4600	4300	460	100	4600
2036	4650	4350	4650	4350	465	100	4650
2037	4700	4400	4700	4400	470	100	4700
2038	4750	4450	4750	4450	475	100	4750
2039	4800	4500	4800	4500	480	100	4800
2040	4850	4550	4850	4550	485	100	4850
2041	4900	4600	4900	4600	490	100	4900
2042	4950	4650	4950	4650	495	100	4950
2043	5000	4700	5000	4700	500	100	5000
2044	5050	4750	5050	4750	505	100	5050
2045	5100	4800	5100	4800	510	100	5100
2046	5150	4850	5150	4850	515	100	5150
2047	5200	4900	5200	4900	520	100	5200
2048	5250	4950	5250	4950	525	100	5250
2049	5300	5000	5300	5000	530	100	5300
2050	5350	5050	5350	5050	535	100	5350
2051	5400	5100	5400	5100	540	100	5400
2052	5450	5150	5450	5150	545	100	5450
2053	5500	5200	5500	5200	550	100	5500
2054	5550	5250	5550	5250	555	100	5550
2055	5600	5300	5600	5300	560	100	5600
2056	5650	5350	5650	5350	565	100	5650
2057	5700	5400	5700	5400	570	100	5700
2058	5750	5450	5750	5450	575	100	5750
2059	5800	5500	5800	5500	580	100	5800
2060	5850	5550	5850	5550	585	100	5850
2061	5900	5600	5900	5600	590	100	5900
2062	5950	5650	5950	5650	595	100	5950
2063	6000	5700	6000	5700	600	100	6000
2064	6050	5750	6050	5750	605	100	6050
2065	6100	5800	6100	5800	610	100	6100
2066	6150	5850	6150	5850	615	100	6150
2067	6200	5900	6200	5900	620	100	6200
2068	6250	5950	6250	5950	625	100	6250
2069	6300	6000	6300	6000	630	100	6300
2070	6350	6050	6350	6050	635	100	6350
2071	6400	6100	6400	6100	640	100	6400
2072	6450	6150	6450	6150	645	100	6450
2073	6500	6200	6500	6200	650	100	6500
2074	6550	6250	6550	6250	655	100	6550
2075	6600	6300	6600	6300	660	100	6600
2076	6650	6350	6650	6350	665	100	6650
2077	6700	6400	6700	6400	670	100	6700
2078	6750	6450	6750	6450	675	100	6750
2079	6800	6500	6800	6500	680	100	6800
2080	6850	6550	6850	6550	685	100	6850
2081	6900	6600	6900	6600	690	100	6900
2082	6950	6650	6950	6650	695	100	6950
2083	7000	6700	7000	6700	700	100	7000
2084	7050	6750	7050	6750	705	100	7050
2085	7100	6800	7100	6800	710	100	7100
2086	7150	6850	7150	6850	715	100	7150
2087	7200	6900	7200	6900	720	100	7200
2088	7250	6950	7250	6950	725	100	7250
2089	7300	7000	7300	7000	730	100	7300
2090	7350	7050	7350	7050	735	100	7350
2091	7400	7100	7400	7100	740	100	7400
2092	7450	7150	7450	7150	745	100	7450
2093	7500	7200	7500	7200	750	100	7500
2094	7550	7250	7550	7250	755	100	7550
2095	7600	7300	7600	7300	760	100	7600
2096	7650	7350	7650	7350	765	100	7650
2097	7700	7400	7700	7400	770	100	7700
2098	7750	7450	7750	7450	775	100	7750
2099	7800	7500	7800	7500	780	100	7800
2100	7850	7550	7850	7550	785	100	7850

GRAFICA G

(SALARIO DIARIO REAL EN PESOS DE 1973)



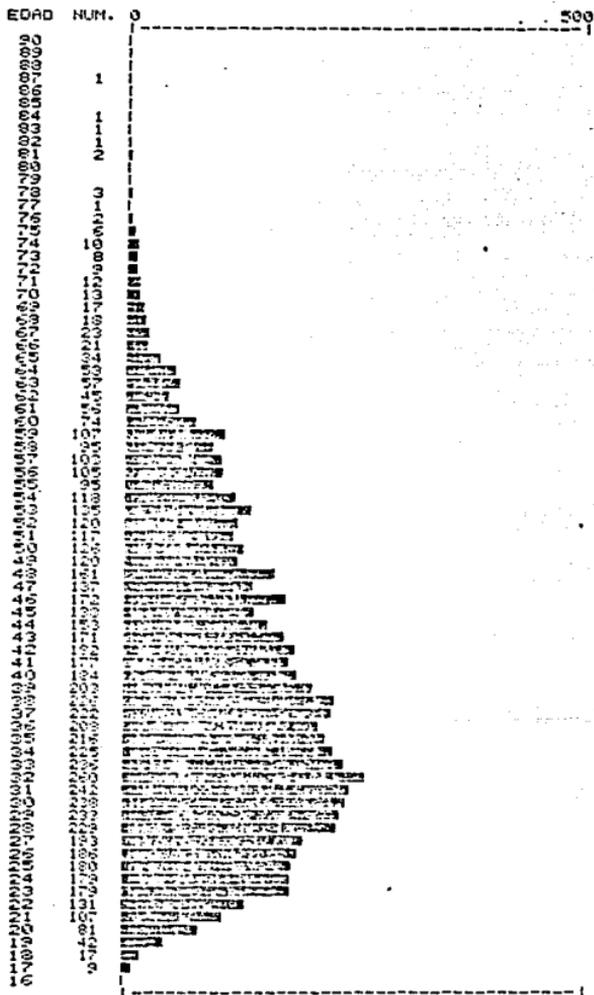
GRAFICA H
DISTRIBUCION POR EDAD DE LOS TRABAJADORES DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO



TOTAL DE TRABAJADORES REGISTRADOS	78127
EDAD PROMEDIO	40.16747087
TABAJADORES DE 20 AÑOS O MAS	48290
TABAJADORES DE EDAD NO REGISTRADA	48290

PORCENTAJE	61.9396113
PORCENTAJE	61.9396113

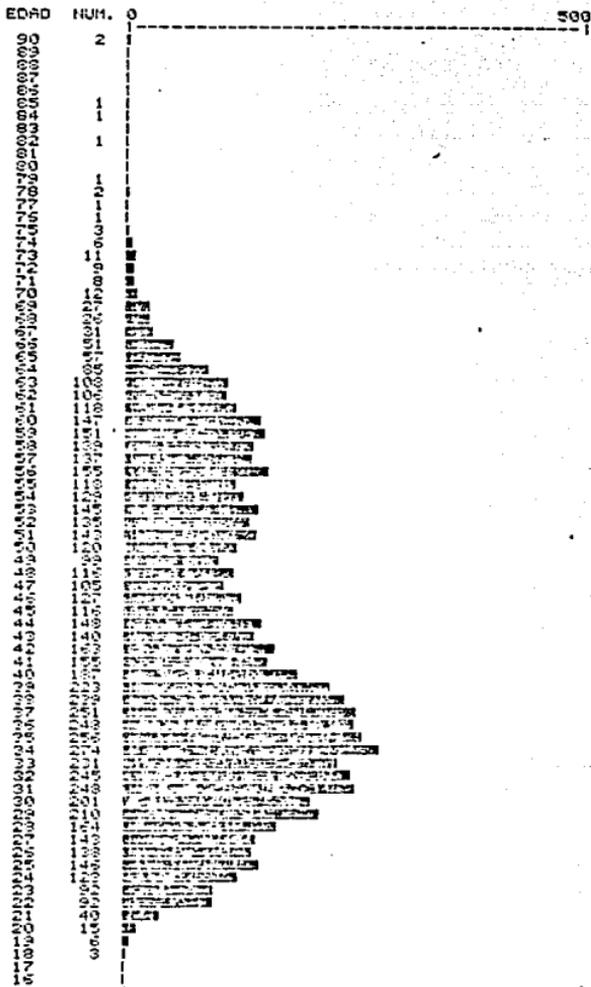
DISTRIBUCION POR EDAD DE LOS TRABAJADORES DE OFICINAS



TOTAL DE TRABAJADORES REGISTRADOS 7226
 EDAD PROMEDIO 33.7967063
 TRABAJADORES DE 20 AÑOS O MAS 449
 TRABAJADORES DE EDAD NO REGISTRADA 829

POPCENTAJE 6.47661253
 POPCENTAJE 1.12207902

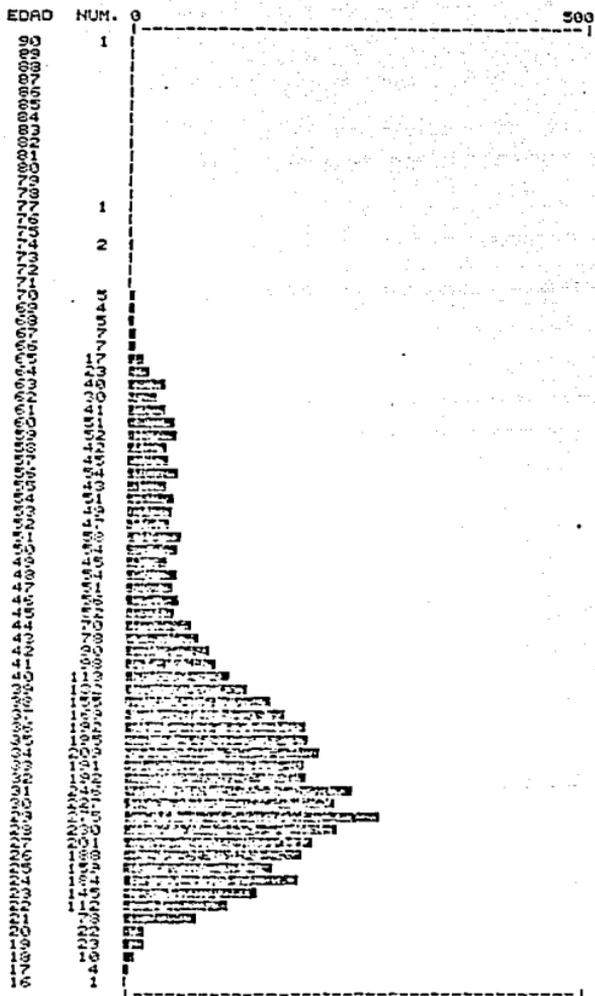
DISTRIBUCION POR ADO DE LOS TRENISTAS DE CAMINO



TOTAL DE TRABAJADORES REGISTRADOS	7131		
EDAD PROMEDIO	34.2	387574	
TABLA JORDAN	215		
TABLA JORDAN	215		
FORMA DE TRABAJO	11.4	11.4	
FORMA DE TRABAJO	1.0	1.0	

GRAFICA K

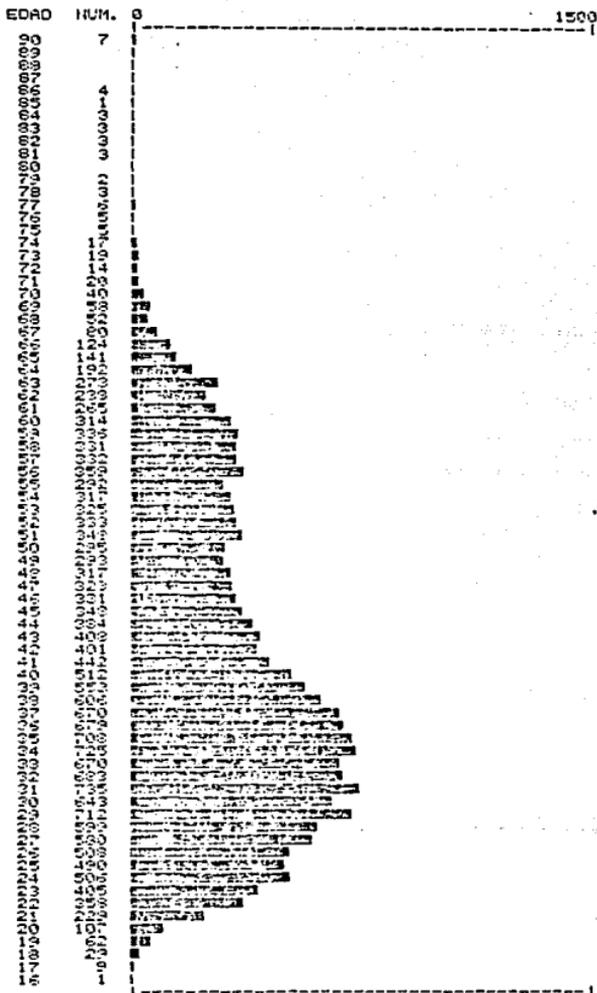
DISTRIBUCION POR EDAD DE LOS TRABAJADORES DE PATIO



TOTAL DE TRABAJADORES REGISTRADOS	4576
EDAD PROMEDIO	32.01
TRABAJADORES DE 50 AÑOS O MAS	24
TRABAJADORES DE EDAD NO REGISTRADA	0

PORCENTAJE	4.70
PORCENTAJE	.59

DISTRIBUCION POR EDAD DE LOS TRABAJADORES DE TRENES Y ESTACIONES

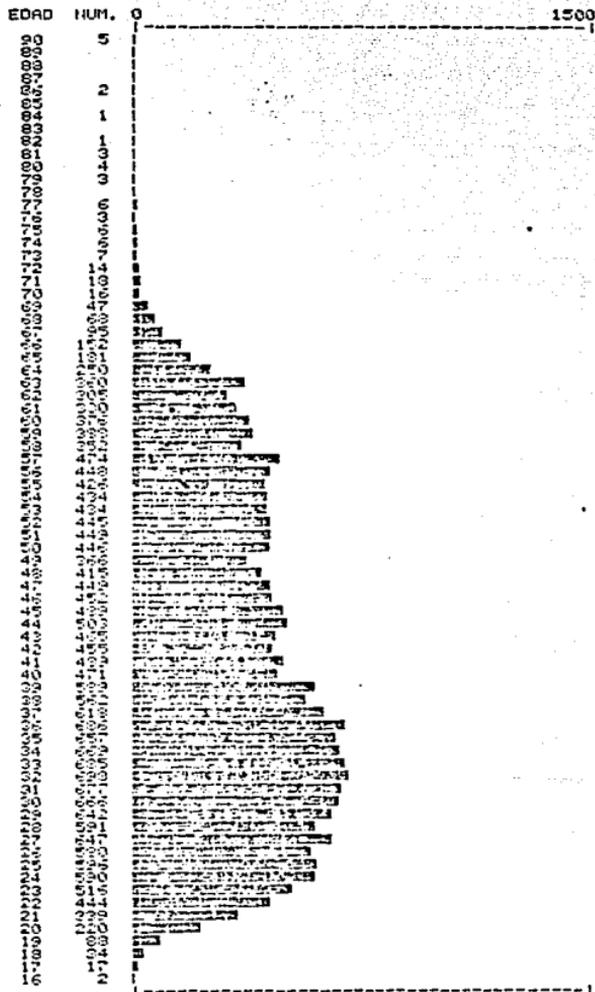


TOTAL DE TRABAJADORES REGISTRADOS	2016
DE LOS QUE:	150
TRABAJADORES DE 50 AÑOS O MAS	198433
TRABAJADORES DE EDAD NO REGISTRADA	198

PORCENTAJE	9.972
PORCENTAJE	98.028

Nota: Esta distribución por edad incluye a todos los trabajadores de la rama de trenes (transportes)

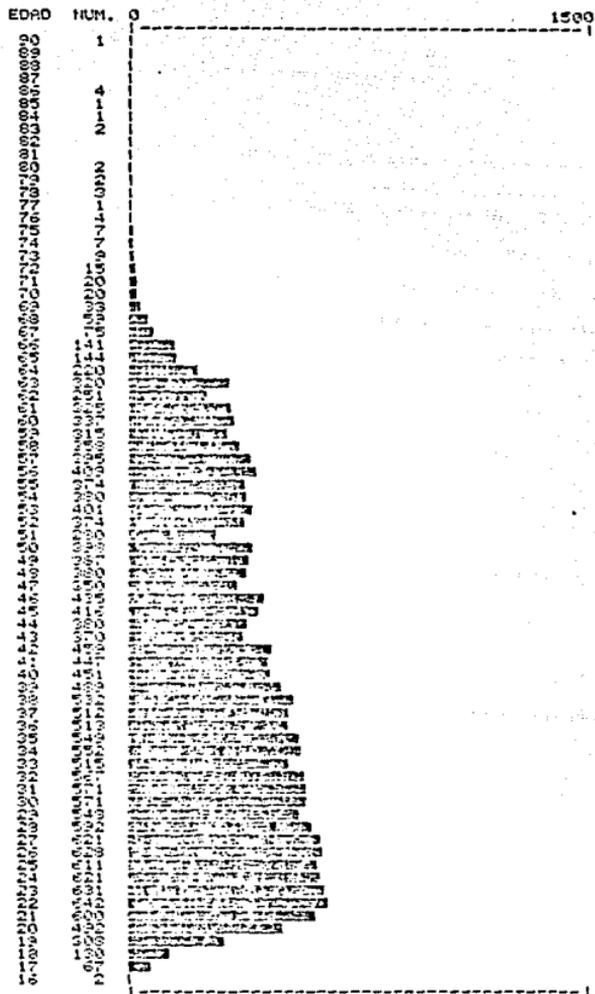
DISTRIBUCION POR EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA RAMA DE TALLERES



TOTAL DE TRABAJADORES REGISTRADOS 1400
 EDAD PROMEDIO 24
 TRABAJADORES EN EL O MAS 1400
 TRABAJADORES EN EL O MAS 1400

PORCENTAJE 100
 PORCENTAJE 100

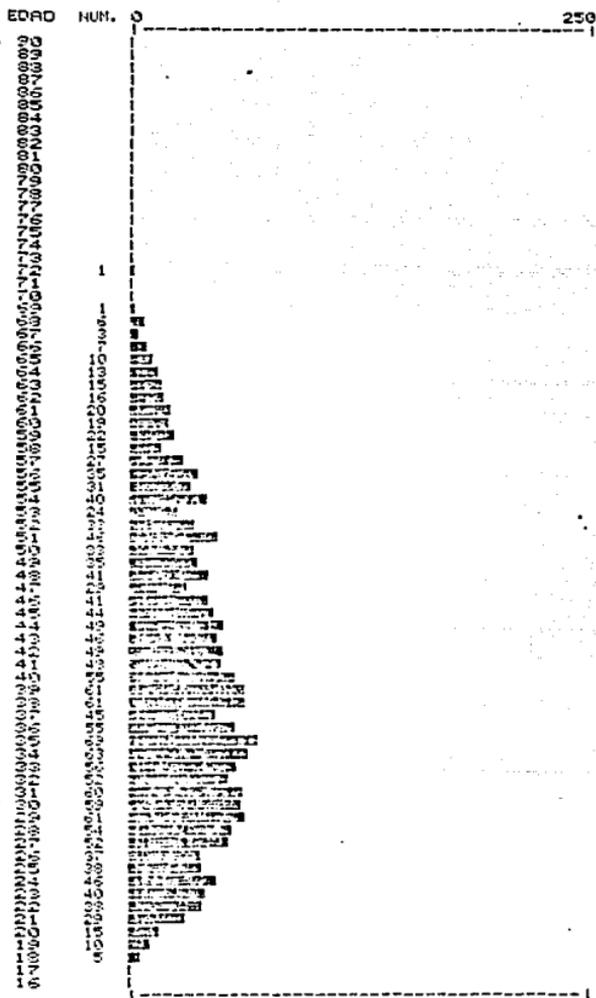
DISTRIBUCION POR EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA RAMA DE VIAS



TOTAL TRABAJADORES REGISTRADOS 3120
 TRABAJADORES NO REGISTRADOS 418
 TRABAJADORES REGISTRADOS 2702

PORCENTAJE 25.35
 PORCENTAJE 15.30

DISTRIBUCION POR EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA RAMA DE ALAMBRES

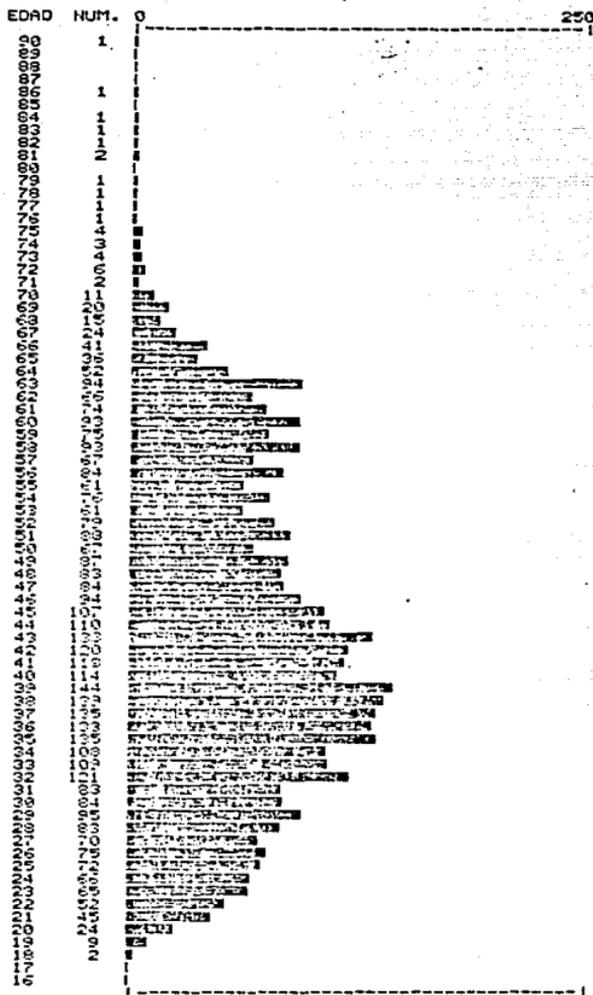


TOTAL DE TRABAJADORES REGISTRADOS 10000
 HOMBRES 9900
 MUJERES 100
 EDAD MIN 15
 EDAD MAX 65
 EDAD NO REGISTRADA 11000

POPCENTAJE 0.49
 POPCENTAJE 4.96
 POPCENTAJE 0.01
 POPCENTAJE 0.004

GRAFICA P

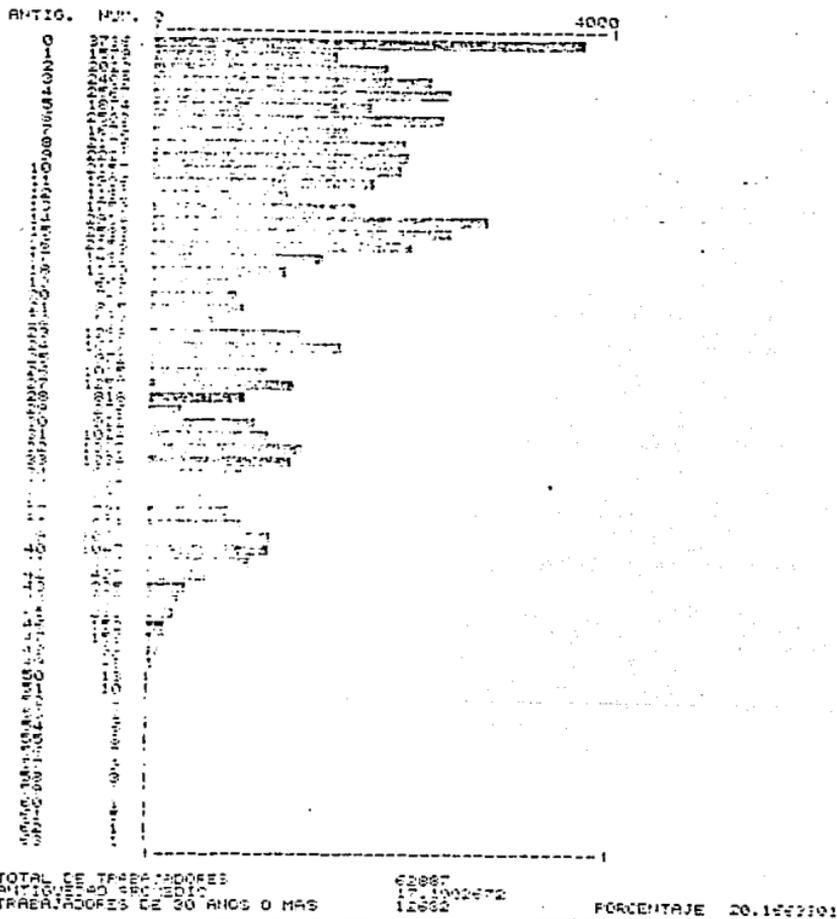
DISTRIBUCION POR EDAD DE LOS TRABAJADORES DE TRAFICO Y EXPRESS



TOTAL DE TRABAJADORES REGISTRADOS	4206
EDAD PROMEDIO	43.5504042
TRABAJADORES DE 20 AÑOS O MAS	17
TRABAJADORES DE EDAD NO REGISTRADA	17

PORCENTAJE	13.2132165
PORCENTAJE	.40257424

GRAFICA Q
DISTRIBUCION POR ANTIGUEDAD DE LOS TRABAJADORES FERROCARRILETOS



Fuente de datos: Grupo Seycos, Estudio actuarial sobre jubilados de Ferrocarriles Nacionales de México, Enero 1985.

CODIGO PARA LA ENCUESTAUBICACION DE LA ENTREVISTA

- 1.- Número de Encuesta
(2 dígitos)
- 2.- Lugar de Trabajo
 - A. Edificio Administrativo
 - B. Estación de Buenavista
 - P. Taller de Pantaco
 - V. Estación Valle de México
3. Area de Trabajo
 - A. Alambres
 - B. Oficinas
 - C. Talleres de mantenimiento
 - T. Trenes
 - V. Vías
4. Tipo de Relación Laboral
 - O. Base
 1. Confianza
5. Edad del Trabajador
(2 dígitos) Años
6. Antigüedad Laboral en FNM
(2 Dígitos) Años

DEPENDENCIA FAMILIAR E INGRESO

7. Dependencia Familiar
(2dígitos). Personas que dependen del trabajador
8. Ingreso Bruto según Tabulador de FNM
(5 espacios). Miles de pesos mensuales
9. Ingreso Reportado en la Entrevista
(3 dígitos) Miles de pesos mensuales
10. Otro Empleo fuera de FNM
 - O. No
 1. Sí

SITUACION ORGANIZACIONAL

11. Nivel del trabajador según Tabulador
(2 dígitos) según la nueva clasificación de FNM
12. Tiempo de ocupar el puesto
(2 dígitos) Años
13. Personal a su mando
(3 dígitos) Personas
14. Nivel del Jefe según Tabulador
(2 dígitos) Según la nueva clasificación de FNM
15. Edad del Jefe
(2dígitos) Años
16. Personal al mando del Jefe
(3 dígitos) Personas

ESCOLARIDAD Y CAPACITACION

17. Escolaridad del Trabajador
(2 dígitos) Años de estudio.
18. Capacitación en FNM
0. No ha recibido cursos de capacitación en FNM
1. Sí, contribuyendo el tema con el cargo que -
desempeña
19. Tiempo de llevar el Ultimo curso
(2 dígitos) Años
20. Aceptación para Capacitar
0. No desea participar en la Capacitación
1. Sí, definió un tema específico para impartir

PROCESO DE JUBILACION

21. Opina que Conoce el Requisito para Jubilarse
0. No
1. Sí
22. Conoce Realmente el Requisito
0. No
1. Sí

23. Cubre el Requisito
0. No
 1. Sí
24. Le Interesa Jubilarse bajo la Condición Actual
0. No
 1. Sí
25. Opinión sobre la Edad para Jubilarse
1. Cualquier edad con 30 años de servicio
 2. 40-50 años
 3. 51-60 años
 4. 61-70 años
 5. Hasta que puedan
26. Pretende tener otro empleo al Jubilarse
0. No
 1. Sí
27. Opinión sobre las Acciones Realizadas por FNM
(1 dígito) Clave
1. Nada, acciones sindicales son respuesta positiva de la Empresa
 2. No sabe
 3. Mejorado en poca escala, no hay aumentos reales a las pensiones.
 4. Los han empeorado, gestiones en sentido contrario.
28. Opinión sobre las Acciones Realizadas por los -
Trabajadores y el Sindicato.
(1 Dígito) Clave
1. No hacen nada, falta de interés sindical, el sindicato no apoya las demandas de los trabajadores. Es un sindicato blanco al servicio de la empresa.
 2. El sindicato se preocupa, la Empresa no responde. Demandas con logros reducidos. Propuestas del sindicato y los trabajadores para que aumente el tope jubilatorio. Aumentos salariales generalizados a las pensiones.
 3. No sabe.

29. Propuesta del Trabajador para Mejorar las Condiciones de Jubilación
(1 Dígito) CLave
1. Aumentar la pensión asignando un porcentaje - proporcional al salario. Loberar el tope -- Jubilatorio.
 2. Garantizar el pago con mayor presupuesto para las jubilaciones
 3. Crear un fondo de retiro: amortizar una cantidad desde el inicio al trabajo ferrocarrilero.
 4. Al cumplir 60 años un 75% de pensión, y medio punto pasando los 30 años de servicio.
 5. Agilizar trámites de jubilación, que ésta sea automática.
 6. Negociación trabajadores-empresa (que la empresatome en cuenta los años de servicio y -- lealtad para ella); que se cumpla el contrato colectivo de trabajo.
 7. Cambiando la forma del Sindicato y de Gobierno (PRI)
 8. No sabe
 9. Intervención sindical.

EFFECTOS DE LA EDAD AVANZADA.

30. La Edad Avanzada es un Obstáculo para la Operación de los FNM.
0. No
 1. Sí
31. La Edad Avanzada es un Ostáculo para el Desarrollo su puesto y para su Seguridad Personal.
0. No
 1. Sí
32. Padece alguna Enfermedad
0. No
 1. Sí
33. Enfermedad que Padece
(2 Dígitos) Clave
1. Reumatismo

4. Columna vertebral
5. Diabetes
6. Accidentes de trabajo
7. Hipertensión
8. Parálisis facial
9. Presión
10. Vista
11. Varices
34. La Enfermedad fue causada por el trabajo en FNM
 0. No
 1. Sí

PROBLEMA DE LOS FERROCARRILES

35. Opinión del Principal Problema de los FNM
 1. No sabe
 2. No hay Problema
 3. Falta de material y herramienta
 4. Cuestión Laboral: Falta de capacitación
 5. Los problemas técnicos los resuelven políticamente.
 6. La administración
 7. EL sindicato
 8. Mantenimiento (locomotoras y vías) están en - malas condiciones las unidades para trabajar intensifican el trabajo.
 9. Falta de interés de los representantes de la Empresa
 10. Falta de apoyo estatal y de la iniciativa privada
 11. Falta de capacitación en puestos de confianza
 12. Empirismo
 13. Problema económico y financiero
 14. Problema operativo
 15. No ser autosuficientes
 16. Falta de responsabilidad
 17. Los representantes de la empresa no vigilan las necesidades de ésta.
 18. Nadie hace nada por nadie
 19. No hay comunicación Empresa-Trabajadores
 20. La jubilación.

36. Propuesta para solucionarlo

(2 dígitos) Clave

1. No sabe
2. Escuchar la opinión de los trabajadores
3. Aumentar el interés para proporcionar material supervisión de las necesidades, mayor presupuesto para materiales.
4. Administración depurada, que conozca de ferrocarriles.
5. El Gobierno Federal acepte el aspecto técnico de los ferrocarriles. Que éstos sean manejados por ferrocarrileros, como apoyo de gente especializada.
6. Capacitación
7. Cambios en la base sindical
8. Experiencia en el mantenimiento y estímulo al personal. Que sea rentable Ferrocarriles; adquirir equipo nuevo.
9. Preocupación e interés por Ferrocarriles
10. Incrementar subsidios
11. Puestos de confianza ocupados por gente capacitada Ferrocarrilera.
12. Capacitación, experiencia y nivel académico para ascenso.
13. Que fuera autosuficiente, con una prestación real del servicio.
14. Eliminar la demora en el tráfico
15. Libertad de gestión para regular tarifas
16. Responsabilidad, cumplir con la Empresa
17. Cambiar la dirección de la Empresa vigilarla por el Gobierno.
18. Que exista honestidad.
19. Apoyo a la jubilación con buena pensión
20. Utilizar más el servicio del Ferrocarril

TABLA DE CORRELACIONES PORCENTUALES
ENCUESTA TRABAJADORES DE BASE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	EDAD TRABAJADOR	ANTIQUEDAD EN FNM	DEPENDENCIA FAMIL.	INGRESO ENCUESTA	TRABAJA FUERA FNM	AÑOS PUESTO ACTUAL	AÑOS ESCOLARIDAD	RECIBIO CAPAC. FNM	ACEPTA CAPACITAR	CONOCE REQ. JUBIL.	CUBRE REQ. JUBIL.	ACEPTA ASI JUBIL.	SEGUIRA TRAB. JUBIL.	VEJEZ PROB. OPERAC.	VEJEZ PROB. SEGUR.	PADECE ENFERMEDAD
1 EDAD TRABAJADOR	100	80	(14)	22	(11)	22	(39)	(33)	(8)	(5)	38	7	(36)	(17)	10	0
2 ANTIQUEDAD EN FNM	80	100	(3)	25	(11)	19	(28)	(31)	(15)	5	51	3	(30)	(6)	15	7
3 DEPENDENCIA FAMIL.	(14)	(3)	100	1	3	0	9	19	(17)	(13)	(3)	6	11	6	9	7
4 INGRESO ENCUESTA	22	25	1	100	(7)	0	32	40	20	19	(6)	(35)	(18)	(23)	4	(26)
5 TRABAJA FUERA FNM	(11)	(11)	3	(7)	100	(12)	2	(6)	(21)	(18)	(18)	12	32	(18)	(10)	(17)
6 AÑOS PUESTO ACTUAL	22	19	0	0	(12)	100	(37)	(19)	(16)	(5)	6	9	(5)	(1)	(6)	2
7 AÑOS ESCOLARIDAD	(39)	(28)	9	32	2	(37)	100	36	25	33	(7)	(42)	15	(4)	(16)	(8)
8 RECIBIO CAPAC. FNM	(33)	(31)	19	40	(6)	(19)	36	100	33	17	(13)	(28)	5	2	(3)	(30)
9 ACEPTA CAPACITAR	(8)	(15)	(17)	20	(21)	(16)	25	33	100	32	(2)	(49)	5	2	(2)	(16)
10 CONOCE REQ. JUBIL.	(5)	5	(13)	19	(18)	(5)	33	17	32	100	2	(21)	0	7	(23)	(26)
11 CUBRE REQ. JUBIL.	38	51	(3)	(6)	(18)	6	(7)	(13)	(2)	2	100	4	0	15	3	25
12 ACEPTA ASI JUBIL.	7	3	6	(35)	12	9	(42)	(28)	(49)	(21)	4	100	(7)	19	(8)	15
13 SEGUIRA TRAB. JUB.	(36)	(30)	11	(18)	32	(5)	15	5	5	0	0	(7)	100	(12)	(14)	(17)
14 VEJEZ PROB. OPERAC.	(17)	(6)	6	(23)	(18)	(1)	(4)	2	2	7	15	19	(12)	100	9	11
15 VEJEZ PROB. SEGUR.	10	15	9	4	(10)	(6)	(16)	(3)	(2)	(23)	3	(8)	(14)	9	100	(7)
16 PADECE ENFERMEDAD	0	7	7	(26)	(17)	2	(8)	(30)	(16)	(26)	25	15	(17)	11	(7)	100

TABLA DE CORRELACIONES PORCENTUALES
ENCUESTA TRABAJADORES DE CONFIANZA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	EDAD TRABAJADOR	ANTIGUEDAD EN FNM	DEPENDENCIA FAMIL.	INGRESO ENCUESTA	TRABAJA FUERA FNM	AÑOS PUESTO ACTUAL	AÑOS ESCOLARIDAD	RECIBIO CAPAC. FNM	ACEPTA CAPACITAR	CONOCE REQ. JUBIL.	CUBRE REQ. JUBIL.	ACEPTA ASI JUBIL.	SEGUIRA TRAB. JUBIL.	VEJEZ PROB. OPERAC.	VEJEZ PROB. SEGUR.	PADECE ENFERMEDAD
1	100	77	(25)	3	(27)	8	18	(31)	3	(20)	55	(21)	(24)	(12)	0	(14)
2	77	100	(36)	5	(49)	5	(25)	(19)	0	(23)	62	(24)	(40)	(17)	5	(44)
3	(25)	(36)	100	(8)	28	26	16	2	14	0	(44)	29	(9)	4	16	35
4	3	5	(8)	100	0	5	4	21	(15)	7	15	8	16	(14)	(7)	(16)
5	(27)	(49)	28	0	100	(6)	37	0	8	4	(43)	10	33	(10)	(10)	60
6	8	5	26	5	(6)	100	36	(32)	(9)	0	3	(21)	3	(18)	(21)	33
7	18	(25)	16	4	37	36	100	(26)	(15)	2	(5)	(26)	36	(10)	(4)	51
8	(31)	(19)	2	21	0	(32)	(26)	100	(8)	20	(18)	11	6	10	10	(33)
9	3	0	14	(15)	8	(9)	(15)	(8)	100	8	(22)	(34)	(13)	12	12	2
10	(20)	(23)	0	7	4	0	2	20	8	100	9	(23)	(23)	11	11	(2)
11	55	62	(44)	15	(43)	3	(5)	(18)	(22)	9	100	(28)	(15)	7	7	(51)
12	(21)	(24)	29	8	10	(21)	26	11	(34)	(23)	(28)	100	22	(13)	30	(5)
13	(24)	(40)	(9)	16	33	3	36	6	(15)	(23)	(15)	22	100	(18)	(18)	24
14	(12)	(17)	4	(14)	(10)	(18)	(10)	10	12	11	7	(13)	(18)	100	(4)	(8)
15	0	5	16	(7)	(10)	(21)	(4)	10	12	11	7	30	(18)	(4)	100	(8)
16	(14)	(44)	35	(16)	60	33	51	(33)	2	(2)	(51)	(5)	24	(8)	(8)	100

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES DE FERROCARRILES

- No. _____ AREA DE TRABAJO: _____ SEXO: M () F () TIPO: () BASE () CONFIANZA
1. ¿Qué edad tiene? _____ años.
 2. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en los ferrocarriles? _____ años.
 3. ¿Hasta qué año de la escuela cursó? _____
 4. ¿Cuántas personas dependen económicamente de Ud.? _____
 5. ¿Cuál es su sueldo actual? _____
 6. En promedio, cuánto cobra por concepto de horas extras al mes? _____
 7. ¿Tiene planta en ferrocarriles? () SI () No
 8. ¿Cuál es su puesto actual? _____
 9. ¿Cuánto tiempo tiene en ese puesto? _____
 10. ¿Qué puesto y qué edad tiene su jefe inmediato? _____
 11. ¿Cuántos compañeros del mismo nivel que Ud. dependen de su jefe inmediato? _____
 12. ¿Cuántas personas tiene Ud. a su cargo? _____
 13. Se dice que la edad promedio de los ferrocarrileros es de 49 años.
¿Cree Ud. que esto sea un obstáculo para que operen bien los ferrocarriles?
() SI () No () No sabe () No contestó
 14. ¿Cree Ud. que la edad avanzada puede influir negativamente para el puesto que desempeña y para su seguridad personal?
() SI () No () No sabe () No responde
 15. Según Ud. ¿A qué edad deberían jubilarse los ferrocarrileros? _____
 16. ¿Sabe cuáles son los requisitos para jubilarse? () SI () No
 17. De contestar sí, pregunte ¿Cuáles son? _____
 18. Ud. ¿cumple esos requisitos? () SI () No
 19. ¿A cuánto ascendería su pensión como jubilado? _____
 20. ¿Con estas condiciones le interesa jubilarse? () SI () No () No sabe () No responde
 21. De lo que Ud. sabe, ¿qué se ha hecho para mejorar las condiciones de jubilación?

 22. ¿Cómo han visto este problema los trabajadores y el sindicato? _____
 23. ¿Cómo cree Ud. que debe solucionarse el problema de las personas en edad de jubilarse?

 24. ¿Tiene algún otro trabajo fuera de los ferrocarriles? () SI () No
 25. Cuando se jubile, piensa seguir trabajando? () SI () No
 26. ¿Ha recibido en ferrocarriles cursos de capacitación? () SI () No
 27. De contestar sí, pregunte ¿cuándo fue el último curso al que asistió? _____
 28. ¿En qué consistió? _____
 29. ¿Cuál es el área de trabajo en donde Ud. tiene más experiencia? _____
 30. Dada su experiencia en esa área ¿le gustaría impartir algún curso de capacitación?
() SI () No
 31. De contestar sí, pregunte: ¿En qué área le gustaría participar? _____
 32. Según Ud. ¿Cuál es el principal problema de los ferrocarriles? _____
 33. ¿Cuál sería su propuesta para solucionarlo? _____
 34. ¿Padece Ud. alguna enfermedad? () SI () No
 35. De contestar sí, pregunte ¿qué enfermedad tiene? _____
 36. ¿Esa enfermedad fue provocada por el trabajo en ferrocarriles?
() SI () No () No sabe () No responde

FECHA _____

LUGAR _____

VIII. BIBLIOGRAFIA

- Análisis de la tarifa ferroviaria 1970-1983, SHCP, México, 1985
- Alonos, Antonio. El movimiento ferrocarrilero 1958-1959, era, - México.
- Boyer, Robert. Rapport Salarial et analyses en terme de regulation Economie Apliqué No. 2, Droz, Geneve 1950.
- Clark, Ruth Marjorie. La organización obrera en México, ERA. México, 1979.
- Coatsworth, John H. El impacto económico de los ferrocarriles en el porfiriato, ERA, México, 1984.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Colegio Nacional de educación técnica, México, 1985.
- Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México y el S.T.F.R.M., Prevenciones particulares de la rama de alambres, México, 1980.
- _____ Prevenciones particulares de fuerza motriz y equipo de arrastre, México, 1980.
- _____ Prevenciones particulares de la rama de oficinas, México, 1980.
- _____ Prevenciones particulares de trenistas de camino, México, 1980.
- _____ Prevenciones particulares de la rama de vías, México, 1980.
- Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México S.A., y Líneas Administradas (Administración Obrera) y el S.T.F.R.M., México, 1940
- Contrato de Trabajo de la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, México, 1946.
- Contrato de Trabajo de la Especialidad de Despachadores de Trenes celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, México 1946.
- Contrato de Trabajo de la Especialidad de Jefes de Estación celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, México, 1946.
- Contrato de Trabajo de la Especialidad de Telegrafistas celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, México, 1946

- Contrato de Trabajo de la Especialidad de Trenistas de camino celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, México, 1942.
- Contrato de Trabajo de la Sociedad de Mecánicos y Ayudantes Ferrocarrileros Mexicanos celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, México. 1932.
- Contrato de Trabajo de la Unión de Carpinteros, Reparadores y Ayudantes Ferrocarrileros celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, 1929.
- Convenio General de Incorporación al I.M.S.S., Ferrocarriles Nacionales de México, 1929.
- Enciclopedia de México, Tomo IV, México, 1978.
- Estudio profundo y programa a largo plazo de los ferrocarriles mexicanos 1970-1981, Ferrocarriles Nacionales de México, México 1982.
- Estudio Actuarial para jubilados de Ferrocarriles Nacionales de México, Grupo Sycos, México, 1985.
- Fuentes Rosete, Carlos. Las empresas del Estado Mexicano en el subsector transportes, tesis de Administración Pública, FCPS? UNAM, México, 1980.
- Gill, Mario. Los ferrocarrileros, Extemporáneos, México, 1971.
- Guillén, Héctor y Rafael Paniagua (et al). Estado y Capital. Estado, capitalismo monopolista de Estado y burocracia política, Rev. Críticas de la economía Política 12/13, Caballito, México, Julio-Diciembre de 1979.
- Gutiérrez Garza, Esthela. La regulación competitiva como transfondo de las movilizaciones obreras de los años 40's, mimeografía México, 1985.
- Hirata, Helena (et al). Estado y Capital, Capitalismo de Estado, burguesía de Estado y modo de producción tecnoburocrático, Rev. CEP 12/13, Caballito, México, Julio-Diciembre de 1979.
- Hirsch. Joachim (et al). Estado y Capital. Elementos para una teoría materialista del Estado, Rev. CEP 12/13, Caballito, México, 1980.
- Ley del Seguro Social, México, 1984.
- Marx, Karl. El Capital, Tomo III, FCE, México, 1980.
- El Capital, Tomo II, S.XXI, México, 1982.
- Mathias, Gilberto, Etat Et Crises, Critiques de l'Economie Politique No. 27. Francia, 1977.

- Mendenhall, William y James E. Reinmuth. Estadística para administración y economía, Wadsworth Internacional Iberoamericana, EE.UU., 1981.
- Modernización del sistema ferroviario nacional, SCT, México, 1983.
- Paniagua Ruiz, Rafael. L'Etat et le Capital: Le cas du Mexique, - tesis de doctorado, Universidad de Picardie, Francia, 1984.
- _____. Notas curso de política Económica I, UAMI, México, 1984.
- Plan Nacional Quinquenal 1966-1970, Dirección General de Ferrocarriles, SCT, México, 1965.
- Programa Nacional de Comunicaciones y Transportes 1984-1988, SCT, México.
- Reglamento para empleados de los Ferrocarriles Nacionales de México y Anexos, México, 1925.
- Salama, Pierre (et al). Estado y Capital. El Estado capitalista como abstracción real, Rev. CEP 12/13, Caballito, México, Julio-Diciembre de 1979.
- Series Estadísticas. Ferrocarriles Nacionales de México, México, 1978.
- Silva Ricaño, Arnulfo. La seguridad social y su influencia en el desarrollo económico social de México, Tesis de sociología, FCPS, UNAM, México, 1982.

EVOLUCION DE LOS SALARIOS

El criterio metodológico para obtener la evolución de los salarios en Ferrocarriles Nacionales de México, fue la reclasificación por niveles de los diferentes puestos y categorías para cada especialidad y departamentos. Reclasificación que entró en vigor a partir de 1984. Se consultó el tabulador de 1985 y se dedujeron los incrementos para obtener a cierre de 1984 el sueldo de ese año; ya que la reclasificación fue distinta para cada nivel y cada especialidad o departamento. Todos los sueldos y salarios se obtuvieron a cierre de cada año.

Para la rama de vías, se incluyeron los departamentos de vía y estructuras y el de maquinaria de vía. Ambos aunque tienen tabuladores distintos sus salarios actualmente son iguales y la reclasificación de los puestos tiene el mismo título y los mismos niveles. Se consultó en ambos departamentos en el Presupuesto de Egresos de 1983, 1981, 1979, 1978, 1977, 1976 y 1975, una muestra de los puestos reclasificados para cada nivel; para determinar por niveles el salario de cada año.

El departamento de vía y el de maquinaria de vía se trabajaron en forma separada y por niveles hasta el año de 1966. De 1975 a 1966 se dedujeron los incrementos salariales otorgados en el período. Reclasificación del departamento de vía, también aplicable al departamento de maquinaria de vía.

Nivel	Puesto
1	Ayudante de Operario
2	Operario
3	Operario de 1a. y Mayordomos
4	Operario y Mayordomos especiales
5	Supervisores

Para obtener los salarios de 1966-1946 se promediaron los niveles de ambos departamentos y a partir de este promedio se fue deduciendo los incrementos salariales otorgados en el período. Se consultó en el Presupuesto de Egresos la Zona 1.

Para la rama de talleres se consideró el departamento de fuerza motriz y equipo de arrastre. Su reclasificación comprendió cinco niveles. Se consultó el Presupuesto de 1983, 1981, 1979, 1978, 1977, 1-76, 1975. Tomándose una muestra de los puestos reclasificados. De 1975-1966 se dedujeron los incrementos. A partir de 1966 se trabajó con el promedio de los cinco niveles hasta 1946, se consideró a la Zona 1.

Nivel	Puesto
1	Auxiliar
2	Ayudante de Operario y Albañil
3	Operario y Mayordomos auxiliares
4	Mayordomo Ayudante e Inspector Unidades de Arrastre
5	Mayordomo

En la rama de la rama de alambres, se consideraron las especialidades de celadores-electricistas, telegrafistas y jefes de estación, faltando la de despachadores de trenes. Cada una tiene un tabulador propio.

La especialidad de celadores-electricistas ha reclasificado sus puestos en cuatro niveles. Se consultó los puestos reclasificados en tales niveles, en el Presupuesto de Egresos para los años 1983, 1981, 1979, 1978. Hasta 1966 se dedujeron los incrementos.

Finalmente se trabajó con el promedio de los cuatro niveles para los años de 1966-1985. Para los jefes de estación y telegrafistas se trabajó de la misma manera, correspondiendo cuatro niveles al primero y siete niveles al segundo.

El promedio de los quince niveles para las tres especialidades se utilizó para poder graficar, por año el comportamiento de todos los niveles para el periodo de 1966-1946.

Especialidad de Telegrafistas.

Nivel	Puesto
1	Telegrafista B, Telefonista B (2a)
2	Telegrafista B, Telefonista B (1a)
3	Telegrafista A, Telegrafista B extra, Telefonista A (1a)
4	Jefe B de Telegrafista, Teleg A, Telef A (1a)
5	Jefe A, Sub-jefe de Telegrafista (1a)
6	Jefe A telegrafista de ofna. extra 1a. clase
7	Inspector de Telegrafista

Especialidad de Jefes de Estación.

Nivel	Puesto
1	Jefe de Estación
2	Jefe de Estación
3	Jefe de Estación
4	Jefe de Estación

Especialidad de Celadores-Electricistas, Electricistas y Similares.

Nivel	Puesto
1	Celador electricista B
2	Celador electricista A
3	Subencargado
4	Encargado

Para la rama de trenes, unicamente se consideró a la especialidad de trenistas de camino. Se consultó el tabulador actual de Conductores de trenes, Garroteros, Maquinista y Ayudante de Maquinista. El tabulador incluye trenes de pasajeros, mixtos, local y directo, éstos dos últimos de carga. El tren que se seleccionó fue el Resto Sistema División Mexicano para pasajeros, mixto y de carga. En este caso se consideró su retabulación para toda la especialidad de 50%, además de los incrementos de 1984. Deduciendo los incrementos hasta 1974, a partir de ese año se promediaron los cuatro tipos de tren para cada una de las categorías deduciendo los incrementos de 1974-1946.

Para la rama de oficinas, únicamente se consideró a la especialidad de oficinistas y similares. Su reclasificación de categorías en niveles comprendió 9 de éstos últimos. Se consultó el Presupuesto de 1983, 1981, 1979, 1978, 1977, 1976, 1975. A partir de ahí se continuo trabajando con niveles, pero deduciendo los incrementos de 1975-1966. Finalmente, para efectos de presentación se promediaron los nueve niveles de 1966-1946.

La gráfica de presentación de los salarios de 1985-1946 fue el promedio de los nueve niveles.

Especialidad de oficinistas y similares

Nivel Categorías reclasificadas

1	18, 17, 16, 15
2	s.s. vía, 14, 13
3	12, 11, 10
4	9, 8 1/2
5	8, 7
6	6, 5, 4 1/2
7	4, 3
8	2
9	1, 1a. Especial

Para la evolución de los puestos de confianza se consideraron de la rama de talleres, vías, trenes, oficinas, alambres. La clave de puestos para los niveles (06, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27) se usó para localizarlos en el Presupuesto de 1983. A partir de ahí se dedujeron los incrementos por niveles hasta 1966. Finalmente para efectos de graficar se promediaron los 17 niveles.

NOTA IMPORTANTE: PARA DETERMINAR EL SALARIO DEL AÑO ANTERIOR SE DEDUJERON LOS INCREMENTOS DEL AÑO QUE LE SIGUE POR LO QUE ESTOS SE OBTUVIERON A CIERRE DE CADA AÑO.
 TODOS LOS SUELDOS Y SALARIOS SE OBTUVIERON EN FORMA MENSUAL, PARA PODER GRAFICAR SE DETERMINO SU SALARIO DIARIO. DIVIDIENDOLO ENTRE 26 DIAS.

RELACION DE INCREMENTOS SALARIALES, INTEGRADOS AL TABULADOR

FECHA	CANTIDAD
Oct/ 1946	45.00
Ago/ 1950	15%
Nov/ 1952	52.00
Jun/ 1954	10%
Jul/ 1958	215%
Ene/ 1959	35.00 (16.66% sobre los 215.00)
Ene/ 1963	150.00
Oct/ 1964	341.00 (oficinistas)
	268.00 (telegrafistas)
	163.00 (trenistas de camino)
	346.00 (confianza)
	268.00 (general)
	150.00 (escalafón)
Oct/ 1966	150.00
Oct/ 1972	410.00
Sep/ 1973	20%
Sep/ 1974	22%
Oct/ 1974	274.00
Oct/ 1975	16%
Sep/ 1976	23%
Oct/ 1976	275.00
Oct/ 1977	10%
Oct/ 1978	12%
Oct/ 1979	15% (personal no trenista de camino)
	13.5% (personal trenista de camino)
Abr/ 1980	10%
Oct/ 1980	25%
	30% (confianza)
Oct/ 1981	29.7%
Feb/ 1982	30%
	25% (trenistas de camino)
Oct/ 1982	25%
Jun/ 1983	15%
Oct/ 1983	25%
Jul/ 1984	4000.00
Oct/ 1984	30%
	RETABULACION
Jun/ 1985	5724.00
Oct/ 1985	30%

Fuente: Departamento de Presupuestos, Subgerencia de Finanzas, Ferrocarriles Nacionales de México.

CODIGO PARA LA ENCUESTAUBICACION DE LA ENTREVISTA

1. Número de Encuesta
(2 dígitos)
2. Lugar de Trabajo
 - A. Edificio Administrativo
 - B. Estación de Buenavista
 - P. Taller de Pantaco
 - V. Estación Valle de México
3. Area de Trabajo
 - A. Alambres
 - B. Oficinas
 - C. Talleres de mantenimiento
 - T. Trenes
 - V. Vías
4. Tipo de Relación Laboral
 0. Base
 1. Confianza
5. Edad del Trabajador
(2 dígitos). Años
6. Antigüedad Laboral en FNM
(2 dígitos). Años

DEPENDENCIA FAMILIAR E INGRESO

7. Dependencia Familiar
(2 dígitos). Personas que dependen del trabajador :
8. Ingreso Bruto según Tabulador de FNM
(5 espacios). Miles de pesos mensuales
9. Ingreso Reportado en la Entrevista
(3 dígitos). Miles de pesos mensuales
10. Otro Empleo fuera de FNM
 0. No
 1. Sí

SITUACION ORGANIZACIONAL

11. Nivel del trabajador según Tabulador
(2 dígitos). Según la nueva clasificación de FNM
12. Tiempo de Ocupar el Puesto
(2 dígitos). Años
13. Personal a su Mando
(3 dígitos). Personas
14. Nivel del Jefe según Tabulador
(2 dígitos). Según la nueva clasificación de FNM
15. Edad del Jefe
(2 dígitos). Años
16. Personal al Mando del Jefe
(3 dígitos). Personas

ESCOLARIDAD Y CAPACITACION

17. Escolaridad del Trabajador
(2 dígitos). Años de estudio
18. Capacitación en FNM
0. No ha recibido cursos de capacitación en FNM
1. Sí, contribuyendo el tema con el cargo que desempeña
19. Tiempo de llevar el Ultimo Curso
(2 dígitos). Años
20. Aceptación para Capacitar
0. No desea participar en la capacitación
1. Sí, definió un tema específico para impartir

PROCESO DE JUBILACION

21. Opina que Conoce el Requisito para Jubilarse
0. No
1. Sí
22. Conoce Realmente el Requisito
0. No
1. Sí

23. Cubre el Requisito

0. No
1. Sí

24. Le Interesa Jubilarse bajo la Condición Actual

0. No
1. Sí

25. Opinión sobre la Edad para Jubilarse

1. Cualquier edad con 30 años de servicio
2. 40-50 años
3. 51-60 años
4. 61-70 años
5. Hasta que puedan

26. Pretende Tener Otro Empleo al Jubilarse

0. No
1. Sí

27. Opinión sobre las Acciones Realizadas por FNM

(1 dígito). Clave

1. Nada, acciones sindicales sin respuesta positiva de la Empresa.
2. No sabe.
3. Mejorado en poca escala, no hay aumentos reales a las pensiones.
4. Los han empeorado, gestiones en sentido contrario.

28. Opinión sobre las Acciones Realizadas por los Trabajadores y el Sindicato

(1 dígito). Clave

1. No hacen nada, falta de interés sindical, el sindicato no apoya las demandas de los trabajadores. Es un sindicato blanco al servicio de la Empresa.
2. El sindicato se preocupa, la Empresa no responde. Demandas con logros reducidos. Propuestas del sindicato y los trabajadores para que aumente el tope jubilatorio. Aumentos salariales generalizados a las pensiones.
3. No sabe.

29. Propuesta del Trabajador para Mejorar las Condiciones de Jubilación

(1 dígito). Clave

1. Aumentar la pensión asignando un porcentaje proporcional al salario. Liberar el tope jubilatorio.
2. Garantizar el pago con mayor presupuesto para las jubilaciones.
3. Crear un fondo de retiro: amortizar una cantidad desde el inicio al trabajo ferrocarrilero.
4. Al cumplir 60 años un 75% de pensión, y medio punto pasando los 30 años de servicio.
5. Agilizar trámites de jubilación, que ésta sea automática.
6. Negociación trabajadores-empresa (que la empresa tome en cuenta los años de servicio y lealtad, para con ella); que se cumpla el contrato colectivo de trabajo.
7. Cambiando la forma del Sindicato y de Gobierno (PRI).
8. No sabe.
9. Intervención sindical.

EFFECTOS DE LA EDAD AVANZADA

30. La Edad Avanzada es un Obstáculo para la Operación de los FNM

0. No

1. Sí

31. La Edad Avanzada es un Obstáculo para Desarrollar su Puesto y para su Seguridad Personal

0. No

1. Sí

32. Padece alguna Enfermedad

0. No

1. Sí

33. Enfermedad que Padece

(2 dígitos). Clave

1. Reumatismo

2. Sordera

3. Embolia sin parálisis

4. Columna vertebral
 5. Diabetes
 6. Accidente de trabajo
 7. Hipertensión
 8. Parálisis facial
 9. Presión
 10. Vista
 11. Varices
34. La Enfermedad fue causada por el Trabajo en FNM
0. No
 1. Sí

PROBLEMA DE LOS FERROCARRILES

35. Opinión del Principal Problema de los FNM
1. No sabe.
 2. No hay problemas.
 3. Falta de material y herramienta.
 4. Cuestión laboral: falta de capacitación.
 5. Los problemas técnicos los resuelven políticamente.
 6. La administración.
 7. El sindicato.
 8. Mantenimiento (locomotoras y vías), están en malas condiciones las unidades para trabajar, intensifican el trabajo.
 9. Falta de interés de los representantes de la Empresa.
 10. Falta de apoyo estatal y de la iniciativa privada.
 11. Falta de capacitación en puestos de confianza.
 12. Empirismo.
 13. Problema económico y financiero.
 14. Problema operativo.
 15. No ser autosuficientes.
 16. Falta de responsabilidad.
 17. Los representantes de la Empresa no vigilan las necesidades de ésta.
 18. Nadie hace nada por nadie.
 19. No hay comunicación Empresa-Trabajadores.
 20. La jubilación.

36. Propuesta para Solucionarlo

(2 dígitos). Clave.

1. No sabe.
2. Escuchar la opinión de los trabajadores.
3. Aumentar el interés para proporcionar material, supervisión de las necesidades, mayor presupuesto para materiales.
4. Administración depurada, que conozca de ferrocarriles.
5. El Gobierno Federal acepte el aspecto técnico de los ferrocarriles. Que éstos sean manejados por ferrocarrileros, con apoyo de gente especializada.
6. Capacitación.
7. Cambios en la base sindical.
8. Experiencia en el mantenimiento y estímulo al personal. Que sea rentable Ferrocarriles; adquirir equipo nuevo.
9. Preocupación e interés por Ferrocarriles.
10. Incrementar subsidios.
11. Puestos de confianza ocupados por gente capacitada ferrocarrilera.
12. Capacitación, experiencia y nivel académico para ascenso.
13. Que fuera autosuficiente, con una prestación real del servicio.
14. Eliminar la demora en el tráfico.
15. Libertad de gestión para regular tarifas.
16. Responsabilidad, cumplir con la Empresa.
17. Cambiar la dirección de la Empresa vigilarla por el Gobierno.
18. Que exista honestidad.
19. Apoyo a la jubilación con buena pensión.
20. Utilizar más el servicio del Ferrocarril.

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

- 1.- ALONSO, Antonio, El Movimiento Ferrocarrilero 1958-1959, Sexta Edición, Ed. ERA, México 1983.
- 2.- BUEN, Nestor de, Derecho del Trabajo, Tomo I, Segunda - Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1989.
- 3.- BUEN, Nestor de, Derecho del Trabajo, Tomo II, Séptima Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1987.
- 4.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las Técnicas de Administración Científica y los trabajadores Atípicos, Ed. Trillas, México 1986.
- 5.- CANTON MOLLER, Miguel, Los trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cardenas Editorial y Distribuidora, - México 1973.
- 6.- CLARK, Ruth Marjorie, La Organización Obrera en México, Ed. ERA, México 1979.
- 7.- COATSWORTH, John H., El Impacto Económico de los Ferrocarriles en el Porfiriato, Ed. ERA, México 1984.
- 8.- CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1980.
- 9.- CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición Actualizada, Ed. Porrúa, S.A. México 1986.
- 10.- GARCIA SOLIS, Iván, etal, El Movimiento Obrero y Sindical, 1974, Ediciones de Cultura Popular, S.A., México 1975.
- 11.- GILL, Mario, Los Ferrocarrileros, Extemporáneos, se. SE, México 1971.
- 12.- IGLESIAS, Severo, Sindicalismo y Socialismo en México, - Ed. Grijalbo, México 1970.

- 13.- LASKI, Harold J., Los sindicatos en la Nueva Sociedad, - (Traducción de Samuel Vasconcelos), Tercera Edición, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1962.
- 14.- MARX, Karl, El Capital, Tomo II, Ed. Siglo XXI, México 1980.
- 15.- MARX, Karl, El Capital, Tomo III, Ed. Fondo de Cultura - Económica, México 1980.
- 16.- MATHIAS, Gilberto, Etat et crises. Critiques de l'Economie Politique, s.E., Francia 1977.
- 17.- MENDENHALL, William, et al, Estadística para Administración y Economía, Wadsworth Internacional/Iberoamericana, E.E.U.U. 1981.
- 18.- RANOS, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano y Las Instituciones que genera, se, SE, México s.f.
- 19.- TAFT, Philip, Estructura y Dirección de los Sindicatos, (Traducida por Vicks Alba), Segunda Edición, Ed. Intercontinental, S.A., México 1964.

L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, - Colegio Nacional de educación técnica, México 1985.
- 2.- Ley Federal del Trabajo, comentada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Ed. Porrúa, S.A., México 1989.
- 3.- Ley del Seguro Social, México 1984.

O T R A S F U E N T E S

- 1.- Análisis de la tarifa ferroviaria 1970-1983, SHCP, México 1985.
- 2.- Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México y el S.T.F.R.M., Prevenciones particulares de la rama de alambre, México 1980.
- 3.- Contrato Prevenciones particulares de fuerza motriz y equipo de arrastre, México 1980.
- 4.- Contrato Prevenciones particulares de la rama de oficinas, México 1980.
- 5.- Contrato Prevenciones particulares de trenistas de camino, México 1980.
- 6.- Contrato Prevenciones particulares de la rama de vías, México 1980.
- 7.- Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México S.A., y Líneas Administradas (Administración Obrera) y el S.T.F.R.M., México 1940.
- 8.- Contrato de Trabajo de la Alianza de Ferrocarriles Mexicanos celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, México 1946.
- 9.- Contrato de Trabajo de la Especialidad de Despachadores de Trenes celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, México 1946.
- 10.- Contrato de trabajo de la Especialidad de Jefes de Estación celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, México 1946.
- 11.- Contrato de Trabajo de la Especialidad de Telegrafistas celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, México 1946.

- 12.- Contrato de Trabajo de la Especialidad de Trenistas de camino celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, México 1942.
- 13.- Contrato de Trabajo de la Sociedad de Mecánicos y Ayudantes Ferrocarrileros Mexicanos celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, México 1932.
- 14.- Contrato de Trabajo de la Unión de Carpinteros. Reparadores y Ayudantes Ferrocarrileros celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México, México 1929.
- 15.- Convenio General de Incorporación al I.M.S.S., Ferrocarriles Nacionales de México, México 1982.
- 16.- Enciclopedia de México, Tomo IV, México 1978.
- 17.- Estudio profundo y programa a largo plazo de los ferrocarriles Mexicanos 1970-1981, Ferrocarriles Nacionales de México, México 1982.
- 18.- Estudio Actuarial para jubilados de Ferrocarriles Nacionales de México, Grupo Seycos, México 1985.
- 19.- FUENTES ROSETE, Carlos, Las empresas del Estado Mexicano en el subsector transportes, tesis de Administración Pública, FCPS, UNAM, México 1980.
- 19.- GUILLEN, Hector y PANIAGUA, Rafael (et al), Estado Capital, "Estado, capitalismo monopolista de Estado y burocracia política", Rev. Críticas de la Economía Política 12/13, Cabalito, México julio-diciembre de 1979.
- 20.- GUTIERREZ GARZA, Esthela, La regulación cooperativa como transfondo de las movilizaciones obreras de los años 40's, mimeografía, México 1985.
- 21.- HIRATA, Helena, et al, Estado Capital, "Capitalismo de Estado, burguesía de Estado y modo de producción tecnoburocracia", Rev. CEP 12/13, Caballito, México julio-diciembre de 1979.

- 22.- HIRSCH, Joachim, et al, Estado y Capital, "Elementos para una teoría materialista del Estado, Rev". CEP 12/13 Caballito, México 1980.
- 23.- Modernización del sistema ferroviario nacional, SCT; - México 1983.
- 24.- PANIAGUA RUIZ, Rafael, L'Etat et le Capital: le cas du Mexique, tesis de doctorado, Universidad de Picardie, Francia 1984.
- 25.- PANIAGUA RUIZ, Rafael, Notas curso de Política Económica I, UAMI, México 1984.
- 26.- Plan Nacional Quinquenal 1966-1970, Dirección General de Ferrocarriles, SCT, México 1965.
- 27.- Programa Nacional de Comunicaciones y Transportes 1984 1988, STC, México.
- 28.- Reglamento para empleados de los Ferrocarriles Nacionales de México y Anexos, México 1925.
- 29.- SALAMA, Pierre, et al, Estado Capital, El Estado Capitalista como abstracción real, Rev. CEP 12/13, Caballito, México julio-diciembre de 1979.
- 30.- Series Estadísticas, Ferrocarriles Nacionales de México, México 1978.
- 31.- SILVA RICAÑO, Arnulfo. La Seguridad Social y su influencia en el desarrollo económico social de México, Tesis de sociología, FCPS, UNAM, México 1982.