



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
PLANTEL ACATLAN

**"LA INCLUSION DEL BENEFICIO DE LA JUBILACION EN LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO"**

(LA JUBILACION COMO PRESTACION EXTRALEGAL Y SU
NECESARIA MODIFICACION A PRESTACION LEGAL, DESDE
EL PUNTO DE VISTA FERROCARRILERO)



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MIGUEL ANGEL AMABILIS AGUILA





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios:

Por darme la oportunidad de vivir esta vida, de ser, de creer, de equivocarme y de ayudarme a levantarme cada vez que he caído, por rodearme de la gente que me ha enseñado y sobre todo por darme la oportunidad de despertar cada día con la esperanza de ser mejor y servir a los demás.

A mis padres:

Miguel Ángel y Guillermina

Con profundo amor, respeto, gran admiración y agradecimiento por ser guías, apoyo y ejemplo, ya que gracias a ustedes se han cumplido los sueños que hasta el momento me han guiado, esperando que siempre me acompañen en el camino que Dios ha dispuesto para mí.

A mi Esposa:

Karla:

Por estar conmigo en las buenas y en las malas, por creer en mí a pesar de mis errores, por ser apoyo, compañía y comprensión, por haberme dado la oportunidad de compartir mi vida contigo, para tí mi infinito amor por siempre.

A mis amigos :

Por compartir junto conmigo las penas y las alegrías, por convivir a diario aceptándome con mis defectos, por su incondicional apoyo y por estar siempre que los necesite, muchas gracias para ustedes mi eterno agradecimiento y cariño.

A todas aquellas personas que por alguna extraña razón ya no se encuentran conmigo, en especial a ti Javier, por haber dado la oportunidad de convivir y el orgullo de formar parte de su vida, de disfrutar los mejores momentos y de marcarme ya que en mi siempre habrá algo de ustedes.

LA INCLUSION DEL BENEFICIO DE LA JUBILACION EN LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO

(LA JUBILACION COMO PRESTACION EXTRALEGAL Y SU NECESARIA
MODIFICACION A PRESTACION LEGAL, DESDE EL PUNTO DE VISTA
FERROCARRILERO)

INDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUCCION..... | 1 |
| CAPITULO I | |
| ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL, SU NACIMIENTO EN MEXICO Y EL SURGIMIENTO DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO | |
| I.- Antecedentes Históricos Universales..... | 11 |
| II.- El Mundo Antiguo..... | 11 |
| III.- La Antigüedad Clásica..... | 13 |
| IV.- El Medievo..... | 14 |
| V.- La Represión y las Causas del Nacimiento del Derecho del Trabajo..... | 16 |
| VI.- El Derecho del Trabajo Respetado y Tolerado..... | 18 |
| VII.- La creación e Institucionalización del Derecho del Trabajo..... | 20 |
| VIII.- El Derecho Mexicano del Trabajo, Antecedentes Históricos..... | 21 |
| IX.- La Epoca Prehispanica..... | 21 |
| X.- La Colonia..... | 22 |
| XI.- El Derecho del Trabajo en la vida Mexicana..... | 23 |
| XII.- La Constitución de 1824..... | 23 |
| XIII.- La Constitución de 1857..... | 24 |
| XIV.- Legislación de Maximiliano de Habsburgo..... | 25 |
| XV.- El Código Civil de 1870..... | 25 |
| XVI.- Los Movimientos Sociales de 1906..... | 25 |
| XVII.- Leyes de los Estados anteriores a la Constitución de 1917..... | 26 |
| XVIII.- El Ejercito Constitucionalista..... | 28 |
| XIX.- La Legislación de Carranza..... | 28 |
| XX.- La Creación del Artículo 123 Constitucional..... | 29 |
| XXI.- La Ley Federal del Trabajo, Antecedentes..... | 31 |
| XXII.- Nacimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje..... | 32 |
| XXIII.- La Federalización de la Legislación del Trabajo..... | 33 |
| XXIV.- La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931..... | 33 |
| XXV.- La Ley Federal del Trabajo de 1970..... | 34 |
| XXVI.- La Reforma Procesal de 1980..... | 35 |

CAPITULO II

ORIGEN E HISTORIA DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y EL NACIMIENTO DENTRO DE LA EMPRESA DE LA JUBILACION COMO PRESTACION EXTRALEGAL.

| | |
|--|----|
| I.- Antecedentes Históricos..... | 36 |
| II.- Los Ferrocarriles Mexicanos en los Noventa..... | 40 |
| III.- El Proceso de Privatización..... | 43 |
| IV.- El Cambio..... | 43 |
| V.- Estructura Anticompetitiva..... | 44 |
| VI.- Terminal Ferroviaria del Valle de México..... | 45 |
| VII.- Algunos problemas en el proceso de privatización..... | 45 |
| VIII.- La Jubilación en la época de la Privatización..... | 46 |
| IX.- Los Nuevos Dueños..... | 46 |
| X.- Futura Privatización de Ferronales..... | 49 |
| XI.- El Proceso de Privatización de los Ferrocarriles Mexicanos..... | 50 |

CAPITULO III.

LAS PRESTACIONES EXTRALEGALES.

| | |
|--|----|
| I.- Planteamiento del Tema..... | 52 |
| II.- Antecedentes..... | 53 |
| III.- Prestaciones Extralegales, Su Concepto..... | 55 |
| IV.- Características de las Prestaciones Extralegales..... | 57 |

CAPITULO IV

LA JUBILACION SUS ORIGENES Y ANTECEDENTES, SURGIMIENTO DE LA PRESTACION COMO EXTRALEGAL EN FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO .

| | |
|--|----|
| I.- La Jubilación, Sus Antecedentes..... | 68 |
| II.- El Concepto de Jubilación..... | 70 |
| III.- Clasificación de la Jubilación..... | 74 |
| IV.- La Jubilación como Prestación Extralegal..... | 76 |

CAPITULO V.

LA JUBILACION Y F.N.M, CONFLICTOS LABORALES DESDE SU INCLUSION COMO PRESTACION EXTRALEGAL HASTA LA ACTUALIDAD.

| | |
|--|----|
| I.- La Jubilación en Ferrocarriles Nacionales de México..... | 85 |
| II.- El Reglamento de Jubilaciones en Ferrocarriles Nacionales de México..... | 86 |
| III.- Planteamiento del problema..... | 94 |
| IV.- Los Puntos Principales Generadores de Conflictos Relativos a la Jubilación..... | 99 |

CAPITULO VI.

LA INCLUSION DE LA JUBILACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

| | |
|--|-----|
| I.- La Inclusión de la Jubilación en la Ley Federal del Trabajo, Propuesta..... | 107 |
| II.- Perjuicios para los Trabajadores Ferrocarrileros por el carácter extralegal de la Jubilación..... | 110 |
| III.- Perjuicios para Ferrocarriles Nacionales de México por el Carácter extralegal De la jubilación..... | 125 |
| IV.- La Jubilación en la Ley Federal del Trabajo. | 133 |
| V.- Beneficios para los Trabajadores Ferrocarrileros con la inclusión de la Jubilación En la Ley Federal del Trabajo..... | 145 |
| VI.- Beneficios para Ferrocarriles Nacionales de México con la inclusión de la Jubilación En la Ley Federal del Trabajo..... | 152 |
| VII.- Proyecto de Reglamentación de la Jubilación dentro de la Ley | |

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

A lo largo de la trayectoria del sustentante como apoderado y representante legal del organismo publico descentralizado FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, en la Ciudad de México D.F., y en la zona pacifico norte me he podido dar cuenta que histórica, estadística e indistintamente el mayor numero de juicios que se tienen entablados en contra de la empresa a lo largo de la República mexicana tiene como origen la prestación de la jubilación, ya sea solicitando la misma, demandando un ajuste, nivelación o modificación a esta; no obstante que se han llevado acabo planes gubernamentales, hacendarios y modificaciones a los Contratos Colectivos de Trabajo de cada región, tratando de hacer mas claro y preciso el otorgamiento de el benéfico de la jubilación, el problema en vez de disminuir se encuentra en aumento, refiriendo a la jubilación tanto como problema para la empresa que la otorga como a todos aquellos trabajadores ferrocarrileros que la perciben, debido a que las demandas aumentan y las soluciones favorables para los trabajadores son muy escasas.

Resulta de cierta manera lógica la demanda de los trabajadores Ferrocarrileros por tener un medio de sustento digno después de dejar sus vidas al servicio del ferrocarril, y de la misma manera es comprensible que en la actualidad del 100% de juicios laborales en contra de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO a nivel República Mexicana el 98 % tengan relación con la jubilación, lo anterior por la situación que vive la empresa que se encuentra en franca extinción, para ser un poco mas explicitos, a partir de 1986 se dio un decreto Presidencial por el aquel entonces presidente de la República LIC. MIGUEL DE LA MADRID HURTADO, en el cual se establecía que todas aquellas líneas férreas pertenecientes a distintos ferrocarriles divididos por zonas dentro de la República Mexicana pasaban a ser parte integra y centralizada de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, quien a partir de la fecha antes señalada (algunas líneas como chihuahua. - al pacifico y pacifico- norte hasta el 22 de junio de 1988) se regularían por la contratación colectiva de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO bajo sus regímenes y reglas y dependerían integramente del Gobierno Federal, así pues, en 1991 se determino realizar un programa emergente de retiro voluntario en el cual se señalaba que todos aquellos trabajadores que cumplieran con los requisitos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente y aplicable para el bienio 1990-1992 y su capitulo de jubilaciones se les otorgaría el beneficio de la jubilación y a todos aquellos que no cumplieran con dichos requisitos y quisieran dar por terminada de manera voluntaria la relación laboral se les liquidaría con el importe de veinte días por año laborado, una indemnización contractual correspondiente a cuatro meses de salario, la prima de antigüedad en base a los años de servicios prestados, así como las prestaciones devengadas; no obstante lo anterior el mencionado Programa de Retiro voluntario de 15 de octubre de 1991 no dio los resultados deseados, por lo que fue muy poco el personal que dejo de laborar para la empresa en apego a dicho programa.

Ahora bien esta situación conlleva de manera lógica a que en la actualidad la jubilación sea la demandada por excelencia de los trabajadores Ferrocarrileros, aunado aun a otras circunstancias que se dieron en el ámbito laboral de la empresa Ferrocarrilera, es

decir, para el 2 de marzo de 1995 se dio de nueva cuenta un decreto mediante el cual la empresa Ferrocarrilera podía ser concesionada a particulares y dejaría de estar bajo el resguardo del gobierno, situación por la cual y mediante resoluciones dictadas por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en las cuales la empresa FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO demanda del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo por lo que respecta los establecimientos de la República Mexicana, al cual la Junta Federal, en la mayoría de los casos la Junta Especial Numero Cuatro de la Federal de Conciliación y Arbitraje, aprueba dicha terminación y en las resoluciones condena a la empresa FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, a otorgar el benéfico de la jubilación a todos aquellos trabajadores que a la fecha de la terminación de a relación laboral contaran con 25 años de servicios efectivos los hombres y 20 las mujeres o que en su defecto hayan cumplido con los requisitos que señala el Reglamento de jubilaciones vigente y aplicable para el bienio 1996-1998, y a todos aquellos que no cumplieran con dichos requisitos de edad y servicios se les liquidaría con el importe de cuatro meses de salario, treinta días por año laborado y la prima de antigüedad correspondiente en base a el artículo 162 de la ley laboral en relación con el 485 y 486, situación por la cual la mayoría de los trabajadores ferrocarrileros fueron liquidados y por ende dejo de existir fuente laboral.

Por lo tanto al dejar de existir fuente laboral es cuando nace la razón por la cual la jubilación se vuelve el 98% de las demandas en contra de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, ya que mas 60% de los trabajadores Ferrocarrileros que en apego a la resoluciones dictadas por la autoridad competente y facultada como lo es la Junta Especial Numero Cuatro de la Federal de Conciliación y Arbitraje dejaron de laboral al quedar terminadas las relaciones individuales y colectivas de trabajo, no contaban con los requisitos para ser jubilados, es decir, tenían menos de 60 años de edad, menos de 25 años de servicios los hombres y menos de 20 las mujeres y se encontraban en perfectas condiciones de salud, razón por la cual y ante la incertidumbre de quedar desamparados por la falta de trabajo la mayoría de este 60% de trabajadores solicitaron vía demandada laboral, ya sea a través del sindicato o por abogados particulares, el otorgamiento de la jubilación, basando sus pretensiones en algunas lagunas de los Contratos Colectivos de Trabajo, simulando el cumplimiento de los requisitos, es decir, modificando la edad, la antigüedad al servicio, pero sobre todo señalando que supuestamente contaban con alguna enfermedad o incapacidad que les impedía seguir laborando, situación que en la mayoría de los casos resultaba falsa, aunado a lo anterior el monto de la jubilación demandada no se apegaba en ningún caso al señalado en el Contrato Colectivo de Trabajo, sino basaban su pretensión en el supuesto salario que en muchas ocasiones no era el correcto, en este caso el sustentante pretende ser subjetivo y no darle la razón a la empresa Ferrocarrilera ya que si bien es cierto que muchos de estos trabajadores no cumplían con los requisitos y demanda basándose en hechos inexactos y falsos, también existían muchos trabajadores que cumplían con dichos requisitos, que se encontraban incapacitados y que su salario era diverso a aquel que fue tomado en cuenta al momento de liquidarlo ya sea por errores administrativos o de mala fe.

De la misma manera el 40% restante de los trabajadores que se encontraban en servicio activo y que alcanzaron el beneficio de la jubilación por encontrarse dentro de los

supuestos señalados en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la fecha de la terminación de la relación laboral o aquellos establecidos en las resoluciones que aprueban la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, de la misma manera demandaron a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO en virtud de que consideraban que la pensión otorgada no era la correcta, no se encontraba bien definida o no les alcanzaría para cubrir sus mas mínimas necesidades, por lo que se acrecentó de manera considerable la promoción de demandas solicitando la jubilación como prestación o la nivelación de la pensión que ya percibían, lo que resulta que a partir de 1998 y hasta la fecha se han incrementado en un 100% el numero de demandas y de cada 10 demandadas entabladas 8 se refieren a la jubilación, tan es así que en el año de 1990 en el Jurídico de la Ciudad de Hermosillo Sonora, se encontraban radicadas alrededor de 300 demandas de las cuales el 10% se referían a jubilación, y el personal que se encargaba del Jurídico en dicha ciudad correspondía a tres personas, sin embargo en la actualidad en el mismo jurídico se encuentran radicadas mas de 5,000 demandas y van en aumento y el personal que labora en el jurídico a aumentado a 26 personas, siendo el 96% demandas encaminadas a la jubilación.

Ahora bien con esto demostramos y señalamos que el problema de la jubilación es enorme abocándonos en materia Ferrocarrilera, sin embargo, la situación no termina ahí debido a que del 100% que señale con anterioridad son aquellos trabajadores que se encontraban laborando, pero no hemos tomado en cuenta a todas aquellas gentes que antes de la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo que se dieron casi en todos los establecimientos el 19 de febrero de 1998, ya contaban con la calidad de jubilados que al darse cuenta de esta situación de la misma manera demandaron de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO el aumento a su pensión o la nivelación de la misma, recordando que la jubilación es imprescriptible al tratarse de una prestación de tracto sucesivo que se genera mes con mes, por lo que el numero de demandas que exigen de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO la jubilación es exorbitante.

En este sentido debe quedar muy en claro que la jubilación que otorga la empresa Ferrocarrilera y que a concedido desde casi sus inicios, como un triunfo del Sindicato que los representa, y que fue considerado uno de los mas poderosos del país desde su creación en el año de 1947, pasando por el movimiento mas importante en los años de 1958-1959, cuenta con un carácter eminentemente extralegal, es decir, que la jubilación en casi todos los organismos que la otorgan e inclusive en otros países como en Argentina, es una prestación que no se encuentra regulada por la ley, como es de explorado derecho las prestaciones extralegales son aquellas que no encuentran su regulación en la Ley Federal del Trabajo, sino en la Contratación colectiva en el caso que nos ocupa, y por importancia tanto histórica como estadística la jubilación en FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO es la prestación extralegal por excelencia, por ende el carácter de extralegal con el que cuenta dicha prestación a acarreado problemas tanto para patrón como para trabajador.

El carácter extracontractual de la jubilación en la actualidad se encuentra sumamente respetado tanto por las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje como por los Tribunales Colegiados de Circuito, es decir, que para que dicha prestación sea otorgada se deben de cumplir con los requisitos establecidos en la Contratación Colectiva al tratarse

de una prestación eminentemente extralegal al no encontrarse regida por la ley, sin embargo dicha situación no siempre fue considerada así, debido a que los criterios tanto de Juntas como de Colegiados se han modificado ya que con anterioridad dejaban a un lado los requisitos y montos establecidos en el contrato colectivo de trabajo y por ende se violaba el carácter extracontractual de la prestación, otorgándose la misma en base a las pretensiones de los propios actores, es por ello que en la actualidad existen dentro del personal jubilado pensiones jubilatorias diversas y no hay una uniformidad entre un jubilado y otro, por lo que se dejan a un lado las características que se deberán de tomar en cuenta para el otorgamiento de la pensión jubilatoria tal como lo es el tiempo de servicios, puesto, categoría y salario, situación que en lugar de beneficiar a los trabajadores los perjudica de lo que se desprende que el carácter extralegal de la prestación no siempre resulta en beneficio para las partes en conflicto.

Para que un trabajador Ferrocarrilero goce de los beneficios de la jubilación debe de cumplir forzosamente con los requisitos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente y aplicable al propio actor, ello por que dicha prestación encuentra su regulación en el mencionado ordenamiento como ya se ha mencionado con antelación; a lo largo de la historia del Contrato Colectivo de Trabajo de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO los supuestos para obtener el beneficio de la jubilación no han cambiado mucho ya que las modificaciones mas importantes resultan en que con antelación dentro del propio Contrato Colectivo de Trabajo se encontraba un capitulo expreso para la jubilación, sin embargo en la ultima década se llevo a cabo un Reglamento de Jubilaciones por separado del Contrato Colectivo de Trabajo, no obstante lo anterior los artículos de mayor importancia tanto para trabajadores como para empresa son los siguientes:

ARTICULO 1: " Los trabajadores que hayan llenado los requisitos necesarios para jubilarse, tendrán derecho a que la Empresa los jubile, hasta por el límite de la cantidad total anual que para este objeto se establece en el artículo 4 de este Reglamento. En primer lugar se jubilará a los trabajadores a quienes el IMSS declare incapacitados definitivamente y tengan derecho a ello. En segundo lugar a los trabajadores incapacitados parcial y permanentemente por el IMSS, que opten por la jubilación si tienen derecho a ella en los términos del artículo 7 de este Reglamento. Después se atenderá a los de mayor edad y con mayor tiempo de servicios aptos para jubilación, concurrentemente.

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

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

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

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

Razón por la cual para poder otorgar al trabajador la jubilación se deben de cumplir con los requisitos antes señalados, asimismo se establece para el otorgamiento de la jubilación un monto como tope por concepto de pensión, monto que siempre estuvo establecido pero que

no siempre fue respetado, como ejemplo transcribiré el artículo 16 del reglamento de jubilaciones del Contrato Colectivo de Trabajo 1996-1998 que señala lo siguiente:

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

En vista de lo anterior resulta obvio, por los resultados de los laudos dictados, que en ocasiones causan mayores perjuicios que beneficios a las partes, en virtud de que a aunque los criterios jurídicos han evolucionado no se encuentran unificados, por lo que en algunos estados de la República Mexicana, se resuelve en base al carácter extralegal de la prestación y en otros al criterio de la Junta y Colegiados, que distan mucho del apego a la ley y la Contratación Colectiva, dejando a un lado lo establecido por los artículos 841 y 842 del ordenamiento laboral; la disparidad en dichas resoluciones resulta que dentro del la propia contratación y en particular en su respectivo capítulo o reglamento relativo a las jubilaciones existen algunas situaciones que pueden ser meramente interpretativas y que en ocasiones llevan a alejar la resolución del espíritu esencial de la disposición, lo anterior en virtud de que se establece en dichos reglamentos o capítulos, en alguna cláusula o artículo esencial, en la cláusula 195 del Contrato Colectivo de Trabajo del Ferrocarril del Pacifico por señalar un ejemplo, que la pensión que se debe de otorgar al trabajador que cumpla con los requisitos previamente establecidos deberá de ser en base al promedio del salario mensual de los últimos tres meses del trabajador, aclarando sin embargo que dicha cantidad nunca debe de rebasar el tope establecido por concepto máximo de pensión, de esta situación resultan dos extremos importantes, algunos apoderados contrarios interpretan solo una parte del ordenamiento y que es aquella que señala que la pensión debe de ser en base al promedio del salario mensual de los últimos tres meses, dejando a un lado la disposición integrante del mencionado artículo que señala que no debe de rebasar el tope establecido en el mismo contrato, de ahí que muchas Juntas Competentes y Tribunales interpretan que al tratarse de proteger al trabajador el espíritu del ordenamiento señala que lo mas importante es el salario mensual promedio y no se toma en cuenta la disposición siguiente aduciendo que es perjudicial para el trabajador en términos del artículo 33 del ordenamiento laboral, situación que perjudica a la empresa debido a que el salario mensual de los últimos tres meses es muy superior al tope establecido por concepto de pensión jubilatoria máxima; el perjuicio que sufre la empresa se da en virtud de que la Junta Responsable y en ocasiones los Tribunales solo toman en cuenta un parte del ordenamiento y no lo estudian en su integridad, sino que lo hacen de manera aislada lo que resulta del todo ilógico debido a que se trata de una prestación extracontractual y se debe de estudiar en forma conjunta e integra tomado en cuenta cada uno de los ordenamientos y cláusulas que lo integran en virtud de que algunas de dichas disposiciones limitan a otras.

De la misma manera y por el lado contrario algunas otras autoridades laborales aplican al pie de la letra las disposiciones que se señalan para el otorgamiento de la prestación extralegal y si bien es cierto que por el mismo carácter de la prestación se entiende que es lo mas correcto, de igual manera en la mayoría de las ocasiones dichas disposiciones perjudican a la clase trabajadora, lo anterior en virtud a que como se señalo con antelación el Contrato Colectivo de Trabajo establece en su capítulo de jubilaciones o reglamento de dicha prestación

el monto máximo y mínimo que se otorga para el personal que cumpla con los requisitos para el otorgamiento de dicha prestación, tal y como se ejemplificara con antelación:

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

De lo anterior se desprende que para el personal que cumpla con los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación en el periodo que se encuentre vigente dicho ordenamiento se le otorgara por concepto de pensión el tope máximo que en el ejemplo antes descrito corresponde al bienio 1996-1998 y asciende a la cantidad de \$1,536.00 por concepto máximo de pensión, que en este caso de cierta manera perjudica a la parte trabajadora debido a que en estricto apego a dicho ordenamiento, por su carácter extralegal, todo trabajador que cumplan con los requisitos en el bienio no podrá alcanzar mas que la cantidad descrita por concepto de pensión, dejando a un lado la categoría en la cual se desempeñaban, el puesto, los años de servicios, y sobre todo el salario, resultando por ende absurdo que un empleado que se desempeñara como garrotero de camino, al momento de jubilarse se le otorgue la misma pensión que aun maquinista o a un jefe de estación, que están en rango y categoría muy por encima del primero, tanto en escalafón como en salario, o de igual manera un trabajador que laboro 45 años perciba la misma pensión que uno que apenas cumplió con los 25 años de servicios, o a un mas que un empleado ferrocarrilero que percibía mensualmente un salario de \$1,000.00 al momento de jubilarlo se le otorgue la misma pensión que aquel que percibía mensualmente \$20,000.00, por lo que el descontento del personal ferrocarrilero es fundado ya que se otorga la misma jubilación a todos los trabajadores sin importar las circunstancias particulares, lo que resulta perjudicial de sobre manera por el hecho de que la prestación de la jubilación cuenta con el carácter de extralegal.

En el mismo orden de ideas el carácter extracontractual de la jubilación contrae otras circunstancias perjudiciales para ambas partes, patrón ferrocarrilero y trabajadores, en virtud de que en los mismos ordenamientos existen cláusulas que señalan el otorgamiento de una jubilación proporcional cuando cuentan con una incapacidad o enfermedad que le impida seguir laborando, en estas circunstancias resulta un tanto fuera de lugar que la jubilación proporcional que se otorgan en dichos casos se aboca tomando en cuenta el salario del trabajador y la pensión es proporcional al mismo percibido en el ultimo mes de laborar, salario que en ocasiones resulta superior al tope establecidos por el Contrato Colectivo de Trabajo siendo ilógico que una pensión proporcional sea superior al tope establecido como concepto de pensión jubilatoria, por ende esta circunstancia interpretativa de las autoridades y perjudicando a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO y a los trabajadores que si cumplieron íntegramente con los requisitos para ser jubilados y por ende se les debería de otorgar una pensión superior, de igual manera, no existe un criterio definido para establecer cuando se considera que un trabajador cuenta con una incapacidad o enfermedad que le impida seguir laborando y que la mismas sean producto del trabajo desempeñado al servicio del patrón, en virtud de que en repetidas ocasiones se condena a la empresa FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO a cubrir una pensión proporcional en virtud de que resulta que el mencionado trabajador cuenta con dicha incapacidad determinada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin embargo la autoridad no toma en cuenta que

a partir de 1998 dejó de existir fuente laboral y que muy probablemente las resoluciones y laudos dictados con posterioridad a dicha fecha, pueden estar viciados en el sentido de que los trabajadores pudieron seguir desempeñándose al servicio de otro patrón y con este haber obtenido la enfermedad o incapacidad, de igual manera es lógico pensar que al determinar que el grado de incapacidad es en el momento de la resolución superior al 50% de su capacidad, que al momento de ingresar la demanda ese grado de incapacidad hubiese sido menor o tal vez inexistente, situaciones que no contempla las Juntas Federales y los Colegiados, siendo lo correcto que se determine que el grado de la supuesta incapacidad sea al momento en que dejó de laborar y con posterioridad el cual puede ir en aumento por el simple transcurso del tiempo, situaciones que no se encuentran establecidas en la contratación colectiva y que al no regularse en ningún otro ordenamiento dejan una enorme laguna al respecto y por ende la interpretación que se da en diversas juntas es totalmente dispar, por lo que no existe unificación de criterios lo que sería ideal para estas situaciones.

Por lo antes expuesto resulta que la jubilación como prestación extralegal en muchas circunstancias perjudica al trabajador y en otras al patrón, por el mismo carácter con el que cuentan, siendo todavía una problema sumamente grave por el número de juicios laborales en contra de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO; por lo que consideramos que el problema resulta sumamente grave debido a no encontrarse regulada dicha prestación por la ley de la materia, es decir, al encontrarse en la contratación colectiva las autoridades en ocasiones no le dan a dicha prestación el carácter extralegal que le corresponde e interpretan a su libre arbitrio las disposiciones que deberían de ser aplicadas en su estricta literalidad, así mismo esa literalidad en la mayoría de los casos perjudica a los trabajadores por que al estarse a lo estrictamente señalado en dichos ordenamientos por ser extralegales las prestaciones se deben de cumplir al pie de la letra resultando por ende como se menciona en perjuicio de la clase trabajadora, sobre todo en el momento de la jubilación que siempre resulta sumamente inferior al sueldo percibido y en ocasiones no alcanza para cubrir las necesidades básicas de la familia, se sobre entiende que la jubilación es una prestación que se otorga al trabajador que deja de tener esta calidad, es decir, que deja de prestar sus servicios, como un premio a todos los años laborados para el patrón, es el pago de una cantidad mensual sin que exista de por medio una prestación actual de servicios, sino por aquellos que fueron prestados durante determinado tiempo, por ende dicha cantidad de dinero debería de ser aplicable para el sustento de una familia en sus más básicas necesidades, lo que resulta imposible con el monto establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, debido a que el último ordenamiento establecido como tope por concepto máximo de pensión la cantidad de \$2,000.00 (dos mil pesos), cantidad mensual que no llega a cubrir las necesidades básicas de una familia, asimismo por lo que respecta a los incrementos jubilatorios estos se dan también en estricto apego a lo establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo a través de las negociaciones entre empresa y sindicato, sin embargo dichos incrementos en ocasiones no resultan ser lo suficiente para cubrir las multitudes necesidades.

Es por ello que considero que el carácter de extralegal de la jubilación es el que causa mayores perjuicios tanto a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO como a la clase trabajadora Ferrocarrilera, por lo que es necesario pugnar por una modificación de la prestación de carácter extralegal a legal, es decir, que la jubilación deje de encontrarse regida o regulada por el Contrato Colectivo de Trabajo y se integre como una prestación legal establecida, regulada y manejada por la Ley Federal del Trabajo, ya que dicha situación

traería mayores beneficios a ambas partes, evitaría el número tan elevado de juicios, la disparidad en el otorgamiento de las pensiones, la diversidad de criterios dentro de la República Mexicana, y una sana y estricta aplicación de los ordenamientos buscando el fin mismo de la Ley de la materia la protección de los trabajadores, sin el perjuicio de la clase patronal.

Al integrarse la jubilación como una prestación legal y encontrarse regulada y regida por la ley, se deberá estar como en las diversas prestaciones legales, a lo estrictamente establecido, evitando con ello juicios, trámites y demandas que no traen beneficio a ninguna de las partes, es importante establecer que no se trata única y exclusivamente de incluir la jubilación como prestación legal sino realizar un estudio a conciencia para evitar los mismos errores cometidos dentro de la contratación colectiva, buscando que las disposiciones sean claras y concisas, así como ecuanímenes, que no busque el beneficio personal sino el colectivo y que se trate a todo el personal jubilado de la manera que le corresponda, es decir, se deberá de determinar en primer lugar los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, los cuales deberán ser más explícitos y concretos, señalar de igual manera en que caso se deberán de otorgar pensiones proporcionales y que si estas se manejan por incapacidad, dicha incapacidad debe de comprobarse que fue obtenida al servicio de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, así mismo se deben de evitar las lagunas que causaron perjuicios a las partes, se deberá de realizar un estudio para el otorgamiento del monto de la pensión, tomado en cuenta la categoría, en la que se desempeñaban, el puesto en el que laboraban los años de servicios prestados y sobre todo el salario, y en base a ello determinar con ayuda de una estructura jubilatoria en base a una tabla de pensiones otorgar una pensión digna, ya que resulta imposible que se jubile a cada trabajador de la misma manera olvidando las circunstancias dentro de las cuales se desarrollaron, con esto no estoy manejando que exista una disparidad entre pensiones, sino que se cree una tabla de pensiones dentro de la cual se señalan dependiendo de la categoría y salario la jubilación que le corresponde sin que esta perjudique en su totalidad a la economía de la empresa, tomando en cuenta de igual manera la situación económica del país, la inflación y las circunstancias económicas que permitan que la jubilación otorgada sea digna y suficiente para cubrir las necesidades básicas de la familia.

Con ello consideramos que al legalizarse la jubilación también trae mayores beneficios para la empresa debido a que se estarían evitando juicios tan largos, gastos y costas en los mismos, desgaste y al final de estos en muchas ocasiones el pago de cantidades superiores a las que en un principio fueron demandadas, de la misma manera considero que al convertirse dicha prestación en legal forzosamente el número de juicios y demandas disminuirían o en su defecto las autoridades tendrían mayores elementos para determinar la resolución de los juicios, ello conllevaría a que si en la actualidad el 98% de los juicios entablados en contra de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO se refieren a la jubilación los mismos se reduzcan considerablemente y la resolución de estos sea mucho más transparente y rápida, reduciendo con ello las saturadas agendas de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y por ende la carga de trabajo de estas últimas, situación que podría considerarse benéfica para ambas partes y que traería menos descontento entre los extrabajadores y el p

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en ninguna de sus partes hace referencia a la jubilación, y en virtud de que la Tesis que sustento se encuentra encaminada a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO podría quedar incluida dicha prestación dentro del Título Sexto referente a los Trabajos Especiales, en particular en el Capítulo V que se refiere a el Trabajo Ferrocarrilero, o en su defecto, podría convertirse en una prestación legal no solo para la empresa Ferrocarrilera sino para todas aquellas que otorgan dicha prestación, manejándose en un capítulo y apartado totalmente desligado de los trabajos especiales e incluirlo como una prestación legal y obligatoria para todos aquellos organismos que hasta la fecha lo otorgan de manera extralegal, dentro del Capítulo Tercero relativo a las Condiciones de Trabajo creando el Capítulo IX de la jubilación.

En efecto dentro del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo referente a los Trabajos Especiales, en particular en el Capítulo V que se refiere a el trabajo Ferrocarrilero, encontrándose regulado por los artículos 246 al 255, no obstante y por las circunstancias que vive la empresa Ferrocarrilera muchas de las disposiciones son obsoletas tal y como lo señala el DR., RUBEN DELGADO MOYA, al establecer : "...en virtud de que el transporte ferrocarrilero ya fue concesionado tal y como se señala en el diario oficial de la Federación de 2 de marzo del 1995 resultan obsoletas las disposiciones señaladas en los artículos 246 al 251 del ordenamiento laboral..." (1). Situación por la cual en dicho apartado quedaría perfectamente ubicado lo referente a la inclusión de la jubilación como prestación legal, en virtud de que si bien es cierto que la mayoría de las disposiciones establecidas para el trabajo ferrocarrilero en la Ley Federal del Trabajo son obsoletas, las normas referentes a la jubilación serían totalmente vigentes y aplicables y así seguirían por muchos años más, la razón sería que no obstante de que al ser concesionado el ferrocarril y no existir ya fuente de trabajo, las normas que se creasen para aplicar y otorgar la jubilación se dirigirían al personal que ya no labora y que supuestamente cumplen con los requisitos para la jubilación por lo que seguirían vigente hasta que dejase de existir personal jubilado, lo cual por la longevidad de muchos trabajadores tardaría más de tres décadas, tiempo en el cual dichas disposiciones se encontrarían vigentes, dando una nueva visión a las disposiciones de los trabajos especiales sobre todo al referente a materia Ferrocarrilera, cambiando las normas de aplicación que existían para el personal activo y dirigiéndose a el personal jubilado que en la actualidad resulta el grosor de los integrantes tanto del Sindicato como de la clase demandante; acercándose en dicho trabajo mucho más al fin por el cual fue creada la Ley Federal del Trabajo, y que es de darle protección a la clase trabajadora, así mismo dichas disposiciones podrían servir como parte aguas para que los legisladores fuesen creando un sistema más justo de pensiones y que de la misma manera sirviese de ejemplo para los demás organismos que dentro de sus ordenamientos otorgan la jubilación como una prestación extralegal y para la subsistencia futura, por lo que no se descarta la inclusión de dicho capítulo no como específico de la clase Ferrocarrilera sino dentro de las disposiciones generales, regulándose por igual para todos los organismos que otorgan dicha prestación como una condición más de trabajo o mejor dicho una condición más para el final del trabajo, como una prestación que por ley se otorgue para poder subsistir después de terminar su etapa productiva como trabajador, prestación que beneficiaría inclusive al patrón ya que se incrementaría la productividad en el trabajo al saber que al final del mismo existe una recompensa.

1.- DR. RUBEN DELGADO MOYA . Ley Federal del Trabajo Comentada
Editorial Sista S.A de C.V Cuarta Edición México 1998. P 97-98 pp 444

A juicio del sustentante resulta un avance jurídico de suma importancia en el derecho laboral y en particular en la materia Ferrocarrilera la modificación del carácter extralegal a legal de la jubilación lo que implica la inclusión de dicha prestación a la Ley Federal del Trabajo, es por lo que me atrevo a plantear la presente Tesis, no pretendiendo realizar cambios radicales, sino mas bien cambios efectivos que le traigan mayores beneficios a las partes que integran el conflicto, a lo largo de la presente tesis se pretende establecer con mayor detenimiento y específicamente cuales son los beneficios que trae consigo la inclusión de la jubilación en la Ley Federal del Trabajo, tanto para la empresa FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO como para el trabajador que en este momento se encuentra demandando el otorgamiento de dicha prestación, así como para aquellos que ya cuentan con la calidad de jubilados y pretenden que la pensión percibida sea incrementada, es obvio que para poder adentrarnos a el clímax del presente tema debemos estudiar tanto al derecho laboral y a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO así como a la jubilación para determinar en que momento se unen y al final establecer las circunstancias tanto legales como históricas y evolutivas que me llevan a considerar que dicha prestación seria mucho mas benéfica y existirían menos conflictos alrededor de ella si esta se transforma de extralegal a legal al incluirla como prestación en la Ley Federal del Trabajo.

Al ser la jubilación por excelencia una de las prestaciones extralegales mas cotizadas y peleadas dentro del ámbito laboral de la misma manera resulta un conflicto sumamente importante y trascendente; a lo largo de la historia Ferrocarrilera han existido diversidad de conquistas laborales y de prestaciones que se incluyen en el contrato colectivo de trabajo y que muchas veces se hacen extensivas a otros organismos, reitero que la intención del sustentante no es la de cambiar o modificar el contexto jurídico de la prestación de la jubilación, ni dejar atrás todo lo que ha significado para millones de personas que han dejado su vida en las vías férreas, sino al contrario la propuesta resulta ser valiosa para el sustentante por que según mi punto de vista acarrearía mayores beneficios, mas facilidades para resolverlos conflictos planteados sobre el tema, la existencia de un criterio uniforme dentro de todas las autoridades y una mayor justicia al momento de conceder dichas prestaciones, máxime que en el estado en que se encuentra FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO en la actualidad no le causaría perjuicio alguno sino por el contrario los beneficios serian mutuos, por lo que considero que puede ser un paso grande hacia el acercamiento entre patrón y trabajador la inclusión de la jubilación dentro de la Ley Federal del Trabajo, dejando a esta ultima la aplicación del derecho y la justicia.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL, SU NACIMIENTO EN MEXICO Y EL SURGIMIENTO DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

ANTECEDENTES HISTORICOS UNIVERSALES

EL MUNDO ANTIGUO

El tema que el sustentante pretende hacer valer dentro de la presente tesis, se ubica específicamente entre las relaciones de trabajo que surge entre patrón y trabajador, en el caso que nos ocupa entre la empresa FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO y sus trabajadores, centrando el tema principal en la situación de los trabajadores que dejan de tener el vínculo laboral con el patrón por haber cumplido con los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, el cual es otorgado en base al Contrato Colectivo de Trabajo que se encuentra vigente en la fecha en que cumplen con los mencionados supuestos; como se ha señalado dicha prestación contiene una naturaleza totalmente extralegal, al no encontrarse regida por la ley sino por el Contrato Colectivo de Trabajo, ahora bien como dicha situación surge dentro del ámbito laboral, es indispensable realizar el estudio básico de la historia del derecho laboral o del trabajo, de manera general y en particular específicamente por lo que respecta al derecho del trabajo en México, así como una reseña abocada a nuestra Ley Federal del Trabajo; situación que nos dará una visión mas amplia sobre el tema, y nos centrara a efecto de poder entender mejor las situaciones por las cuales se considera una opción factible la modificación de la jubilación en su carácter extralegal al legal; ello resulta indispensable ya que como lo mencionaba el Maestro Juan B. Climent Beltran en su obra formulario del derecho del trabajo... "Para conocer el por que de la situación actual de los problemas laborales que agobian a nuestro entorno, es necesario analizarlos desde su origen, no importa que este se encuentre a decenas de años de distancia, solo conociendo el origen puedes encontrar la solución..." (2). Situación por la cual hablaremos de los inicios del derecho laboral.

La doctrina en todo momento ha manejado que el derecho del trabajo es una de las ramas mas recientes que han surgido dentro del derecho, teniendo en un principio la pugna de colocarlo dentro de diversas ramas del propio derecho hasta encontrar su lugar dentro del Derecho Social que cabe mencionar que de igual manera es de reciente creación, en vista de lo anterior la mayoría de los tratadistas manejan dentro de sus obras como antecedentes primarios del derecho laboral diversos cuerpos documentales de los grandes imperios agrícolas de la antigüedad, que en estricto rigor constituyen una reglamentación dispersa de las relaciones del trabajo, dejando entrever que el derecho del trabajo pudo haber surgido en el momento que en los grandes imperios tuvieron la necesidad de que alguien realizara diversos trabajos los cuales ellos evitaban llevar a cabo, mencionando que las señaladas reglamentaciones dispersas se integraban mediante un cuerpo de normas no solo jurídicas, sino también religiosas, sociales e incluso éticas las cuales surgieron a partir

2.-JUAN B. CLIMENT BELTRAN. FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Esfinge México 1998. Décima Edición pag. 5 p.p.384

del momento en que alguien debió prestar sus servicios en beneficio de otro, mediante el pago recíproco de una retribución determinada.

En vista de lo anterior el origen de las relaciones de trabajo es inmemorable, remontando su régimen jurídico a las civilizaciones milenarias más diversas como Egipto, Mesopotamia, China o la India. Concretamente destaca el Código de Hammurabi en Babilonia hacia 1950 a. de. c; en cuyos preceptos quedó regulada la relación de trabajo, consistente en el vínculo jurídico que se establece en quien presta su servicio personal por cuenta ajena, es decir, para un tercero y quien se beneficia del mismo mediante la obligación correlativa de pagarlo. De la misma manera se reconoció la existencia jurídica de diversos oficios como el trabajo del mar, el pastoreo, la carpintería y el tratamiento de ladrillo cocido, mediante alguna especie de salario mínimo.

Con respecto al pueblo Hebreo, hacia 1250 a de c; se menciona el Antiguo Testamento, dentro de cuyos pasajes se reconoce el Derecho de los hombres a exigir la retribución de sus servicios, así como el disfrute indispensable del descanso semanal, tratándose de dichas disposiciones ético-jurídicas y convencionales, basadas en el sentido común y que se encontraban aisladas y por ende no llega a integrar un sistema normativo en materia de trabajo, independientemente de la justificación absoluta de la esclavitud como clave del sustento.

Resulta importante mencionar que al igual que el trabajo, la actividad laboral desarrollada por los hombres libres era considerada como una labor servil que repugnaba a la dignidad del ciudadano destinada a misiones superiores como la defensa y las conquistas bélicas, o en su caso la vida política, aunado a lo anterior existía una regulación esporádica y asistemática de la relación de trabajo propiamente dicha, que no contó en ese entonces con un cuerpo jerárquico y completo de normas jurídicas que rigieran la actividad laboral subordinada; a través de la historia con la evolución económico social, la relación de trabajo ha sido regulada por la ley, con diferentes matices y tipos de ordenamientos (civil, mercantil, administrativo, etc.). Se han reglamentado así tanto las relaciones individuales de trabajo entre el asalariado y su empleador, como las relaciones colectivas relativas a las vidas de los sindicatos; al efecto desde las culturas primitivas y los imperios en el mundo antiguo clásico, en la vida medieval y hasta en el estado moderno precedente a la revolución industrial, se reguló la existencia de las organizaciones sindicales de trabajadores y patrones. Así sucedió concretamente con las corporaciones de diversos oficios, cuya actividad es relevante no solo en el medievo, sino en la experiencia clásica del mundo grecolatino, es por ello, que en esta época existían obstáculos que evitaban establecer la existencia como tal del derecho del trabajo, ya que a decir del Lic. Hector Santos Azuela indudablemente son: “la escasez y pobreza del conjunto de normas laborales que en esta época apenas comenzaban a surgir sin ninguna gloria, así como la visión de el trabajo humano como una función indigna y la validez y existencia de la esclavitud”. (3)

3.- Hector Santos Azuela. DERECHO DEL TRABAJO.

Editorial McGrawHill México 2001. Segunda Edición pag. 21 pp. 484.

LA ANTIGÜEDAD CLASICA

Como se menciono con antelación existían en la antigüedad diversas circunstancias evolutivas que impedían considerar el trabajo como tendiente a ser normado por la autoridad, estableciendo inclusive como indigno y realizado por personas que carecían de valor para la sociedad, es por ello que con motivo de la evolución de la sociedad, en la antigüedad clásica el trabajo fue regulado no solamente como servil sino yendo aun mas allá como una pena. A partir del principio genésico “**comerás el pan con el sudor de tu frente**” y hasta el esplendor grecolatino el trabajo manual fue contemplado como un quehacer degradante propio de los animales y de los seres inferiores.

Tan es así que la fuerza de trabajo en Roma y Egipto imperios grandes de la época se encontraba basada en la esclavitud, la cual se dio con las conquistas realizadas por los mencionados en el cual los vencidos en vez de ser ejecutados se convertían en propiedad de los conquistadores los cuales tenían el derecho a la explotación sin miramientos, no obstante lo anterior con las crisis recurrentes, el trabajo de los esclavos no fue suficiente para atender los reclamos de la sociedad romana, por lo que fue necesario utilizar los servicios de los hombres libres, regularmente arruinados y prestos a denigrarse, aceptando el deshonor de tener que trabajar para obtener el sustento. De esta manera la esclavitud coexistió con modalidades diferentes al trabajo libre pésimamente pagado, y que dio origen en Roma, a la reglamentación de sugestivas figuras como los contratos de mandato o arrendamiento de servicios que ya regularon, en forma específica, la relación de trabajo. Mas sin embargo las leyes sociales en la antigüedad resultaron verdaderamente raras, por lo que nada incidieron en la supresión del trabajo servil.

Con vagos precedentes en el mundo griego y mayores perspectivas en la Roma antigua, donde se advierte un sistema de derecho positivo muy completo e incluso codificado, se reglamento de alguna forma el trabajo para otro (bajo subordinación y retribuido), comprendido en el contrato *locatio conductio operarum*, institución trascendente que vendría a ser retomada en los ordenamientos civiles del siglos XIX mediante la figura de la locación o arrendamientos de servicios.

La crisis económica acentuada al final de la República y principios del imperio Romano, precipito la quiebra de muchos ciudadanos, obligándolos a contratarse para prestar su trabajo, dando origen al contrato de locacion-conduccion, antes señalado, que presuponía como su objeto, no precisamente la persona física, sino los servicios que prestara y que se denominaron *operare*: de aquí la connotación de *locatio conductio operarum*. El cual en palabras de la especialista y excelente catedrática Marta Morineau Iduarte: “Se trata de un convenio por el cual un hombre libre se comprometía a prestar sus servicios para otro, durante cierto periodo y mediante el pago respectivo de una remuneración; se trata de un contrato sinálgmatico y de buena fe, por el cual una persona se compromete a proporcionarle a otro el goce temporal de una cosa no consumible o bien a ejecutar a favor de ella un determinado trabajo mediante la retribución periódica y en dinero; la persona que se compromete a proporcionar la cosa o efectuar el trabajo se llama *locator*, el que paga el precio del alquiler se llama *conductor*: Esta figura corresponde al moderno contrato de trabajo y desgraciadamente en Roma no tuvo una gran importancia : Como situación indispensable para su existencia, encontramos en el la dependencia

económica y la dirección técnica. Quedando fuera de esta relación contractual todos los servicios artísticos o de profesiones liberales.” (4).

Así mismo se creó el derecho Romano la *locatio conductio rei*, que correspondía al arrendamiento de las cosas animales o esclavos, así como la *locatio conductio operaris*, que era un contrato por el cual una persona encargaba a otra la ejecución de una obra, que la misma realizaba a través de sus propios dependientes, bajo su directa supervisión y responsabilidad, mediante el pago de una cantidad determinada, desgraciadamente a la luz de las instituciones el trabajo del esclavo era equiparado jurídicamente con el de los animales, de manera que no era diversa la *locatio servis* de la llamada *locatio bovis*, y aunque con el tiempo se fue humanizando la dominica potestas, se consideró que esto ocurría debido a su carácter de humano, pero nunca en atención a su consideración *servil* de objeto para el trabajo, así mismo fueron creadas y reguladas las *operae liberalis* que correspondía más propiamente a los contratos de servicios profesionales, y en los cuales ciertamente la subordinación no aparecía.

La reglamentación de dichos ordenamientos resulta suficiente para considerar la existencia del derecho del trabajo en la antigua Roma, en virtud de que, si bien se trata de una institución aislada aunque tenuemente regulaba la relación de trabajo, sin embargo el carácter *servil* atribuido por la sociedad romana al trabajo del hombre, además del reconocimiento de la esclavitud hace imposible la existencia del derecho del trabajo en esa época como tal; así mismo en esta época casi todos los oficios se integraron en *COLLEGIA* para quedar dentro de la organización misma del Estado dotados de atribuciones y funciones públicas. Las agrupaciones de oficios y profesiones conocidas como *corpora opificum*, que más que frentes de resistencia constituyeron agrupaciones mutualistas de inspiración religiosa y naturaleza asistencial, destinadas a favorecer la defensa interna y la ayuda recíproca de sus integrantes se han llegado a considerar como antecedentes muy remotos y nada equiparables de los sindicatos; dichas corporaciones vivieron un régimen de libertad durante el período regio y republicano, aunque sería reprimidas años antes del imperio, faltándole elementos para considerarlos defensores del derecho sindical y del trabajo, ya que solo defendía a sus miembros.

EL MEDIEVO

Dos tipos de actividades caracterizaron los menesteres laborales durante la edad media: la agrícola y la manufacturera. En la explotación agrícola es la *servidumbre de la gleba* la figura dominante, una institución que si bien no priva al hombre de su personalidad jurídica, tampoco lo libera de un régimen de *semiesclavitud*, este tipo de *servidumbre* sustituyó en la edad media a la esclavitud aunque en determinadas épocas siguieron siendo utilizados los esclavos.

4.- Martha Morineau Idurate ETAL. DERECHO ROMANO.
Tercera Edición Editorial Harla Colección de Textos Jurídicos
México 1999 pag.187-189 pp.297.

Mediante este vasallaje buena parte de la población pacto establecerse en torno al señor feudal y dentro de sus dominios para trabajar sus tierras a cambio de protección; con la servidumbre de la gleba, los siervos contaban además de su personalidad, como el derecho de formar un patrimonio, de integrar una familia o comparecer a juicio, sin embargo el hombre sufría la servidumbre de la tierra, obligándose a trabajarla desproporcionadamente en beneficio de los señores.

Tras largos siglos de sobrevivencia la servidumbre cedió el paso al desarrollo del nuevo humanismo y termino por suprimirse hacia el siglo XIII, con el ocaso del Medievo. La producción manufacturera en las aldeas tuvo como fundamento los talleres, que se estructuraron jerárquicamente en tres niveles: a) los maestros o dueños de los talleres; b) los compañeros u oficiales que eran los asalariados y por tanto trabajan al servicio del maestro mediante la percepción de un pago o retribución por sus servicios, y los aprendices que integraban a la familia del maestro, recibían educación y adiestramiento en el oficio a cambio de pagar su aprendizaje mediante un contrato, lo que delinea que prácticamente los tres grupos pertenecía al mismo estrato social. Con el desarrollo y explosión demográfica de las ciudades los talleres de las diferentes profesiones se agruparon en corporaciones por ramos de actividades para defender sus intereses y lograr mantener el equilibrio en el mercado, razón por la cual se formaron diversas asociaciones gremiales que llegaron a adquirir enorme poder político y económico e inclusive potestades de carácter jurisdiccional, dentro de las cuales llegaron a legislar sus propios estatutos, regularon la vida interna de los talleres y las profesiones, determinando los salarios, precios, cantidad y calidad de la producción en el mercado y su peculiar sistema de tribunales y asociaciones al margen y paralelos a los poderes del Estado, estas corporaciones de gran importancia recibieron diversos nombres siendo la mas cercana a nuestro derecho aun sin nacer los gremios denominación que España utilizaba dentro de su territorio y en sus colonias.

La dinámica y desarrollo del comercio mas allá de la aldeas, trajo como consecuencia que las corporaciones se confederaran, mas su afán monopolista y la insuficiencia de las retribuciones para responder al encarecimiento de la vida provocaron que los compañeros se agruparan para defenderse en un nuevo tipo de agrupaciones denominadas asociaciones de compañeros o *compagnonnages*, como cuerpos de resistencia para defenderse de los abusos de los maestros y el rigor disciplinario de las corporaciones estas organizaciones son consideradas como el principal antecedente de los sindicatos de trabajadores; la decadencia y desaparición de las corporaciones respondió, básicamente, a la apertura y crecimiento de los mercados a la consolidación de la sociedad mercantilista, así como al surtimiento del Estado absolutista que no toleraba la existencia de poderes paralelos, por otra parte hizo crisis el carácter monopolico de los organismos corporativos que suprimían la libertad del trabajo y al mismo tiempo habilitaban la flexibilidad comercial que reclamaban los enormes capitales existentes.

Hacia el siglos XVI con el auge de la sociedad moderna se consolido el capitalismo bajo los esquemas del mercantilismo, por consiguiente la liberación de los mercados tanto internos como externos reclamaban la terminación del monopolio de las corporaciones que pretendían controlar la producción, como consecuencia de lo anterior en el siglo XVIII se consolido la fisiocracia que al defender la naturaleza providencial de las leyes económicas pregonó el respeto absoluto de la ley de la oferta y la demanda dentro del

mercado del trabajo, de esta escuela derivó el principio de “dejar hacer, dejar pasar”, que exigía la total abstención del Estado en la Tutela y contratación de las relaciones que deberían fijarse según la libre voluntad del trabajador y del patrón.

En este siglo se justificó la intervención del Estado en la vida de las corporaciones, exigiéndose su aprobación para redactar sus estatutos y designar a todos sus dirigentes, se pretendió decretar la disolución de las corporaciones, que en efecto desaparecieron paulatinamente bajo el peso del liberalismo.

LA REPRESION Y LAS CAUSAS DEL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Con la evolución lógica del mundo se dio la industrialización, mediante la cual los que en el medievo integraban los gremios, es decir, la fuerza de trabajo, comenzaron a reunirse dentro de las grandes ciudades, mientras esto ocurría la regulación de las relaciones de trabajo se dispersaban en varios documentos y ordenamientos jurídicos, tales como el contrato de trabajo en derecho civil, la vida y régimen de los gremios el derecho mercantil, además de algunas figuras aisladas comprendidas dentro de la administración, en esta aislada regulación, se promulgo en Francia los ordenamientos de 2 y 17 de marzo de 1791, mejor conocidos como decreto de Allard, que reconocieron la libertad de industria y comercio, una legislación completamente liberal para las circunstancias de la época, la cual fue complementada con los ordenamientos de fechas 14 y 17 de junio de 1791, mejor conocidos como Ley de Chapelier, como la cual se abolió el régimen corporativo, prohibiéndose también la formación de asociaciones profesionales o económicas como los sindicatos; el sistema jurídico se tornó represivo en contra de la clase trabajadora máxime que dichas disposiciones fueron integradas a los Códigos civiles y Penales de Francia.

A través de la Ley de Chapelier al prohibir el sistema corporativo resulta evidente que se sobrepuso la fuerza económica del tercer estado, la burguesía empresarial, en contra del trabajador del cual de cierta manera dependían, situación que resultó contradictoria según diversos autores “Mediante la ley de Chapelier se suprimen los poderes normativos administrativos y jurisdiccionales de las corporaciones, pretendiendo “proteger” con las libertades de industria y comercio, la libertad de trabajo, pero de forma excluyente aislada y contraria a la vida sindical”. (5)

Con el Código Penal junto a la conjura y represión de las agrupaciones políticas se prohibieron las coaliciones y huelgas y las mismas fueron sancionadas con penas sumamente severas, así mismo en esta época en Francia dentro del Código civil mejor conocido como Código Napoleónico se reconocieron importantes figuras jurídicas vinculadas al trabajo, en principio se reglamento la locación o arrendamiento de personas;

5.- Hector Santos Azuela. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Mc grawHill México 2001. Segunda Edición pag. 38 pp. 484

sin ser muy precisos se reconoció la obligación temporal de los servicios, que pudieran durar varios años o alargarse en definitiva, se legítimo de igual manera el derecho del patrón a ser creído bajo palabra sobre el monto del salario y el pago de las retribuciones, sin embargo dichas disposiciones encontraban cierto límite y los mismos fueron establecidos con un carácter totalmente represivo en virtud de que se dio un reconocimiento de la autonomía privada de los sujetos en las relaciones laborales como soporte básico de los contratos. La locación o arrendamiento de servicios fue la figura retomada para contratar a los obreros, misma que carecía totalmente de normas protectoras para quienes ofrecían su fuerza de trabajo; las jornadas eran inhumanas; los salarios miserables, no existía estabilidad en el empleo y el patrón se encargaba de fijar a su lógica conveniencia las condiciones generales de trabajo, los obreros no contaban con seguro para enfermedades o accidentes laborales, y mucho menos era lícito asociarse para defenderse en sindicatos, es decir, que en esta época la represión para el trabajador era exagerada, tomando en cuenta que en realidad no se daba todavía una resistencia enérgica por la parte trabajadora manipulando el patrón la fuerza concedida por los pocos ordenamientos y los grandes castigos establecidos a quien osara protestar lo establecido por la clase dominante dentro de la industria laboral, tan es así que dentro de los libres mercados los patrones y sus monopolios establecían niveles muy bajos para pagar los salarios, realizaban listas negras para impedir el empleo a aquellos pocos y aislados trabajadores que se inconformaban, situación que en la época se agravaba a un mas debido a que "...El proletariado urbano no tenía el recursos del campesino a quien a tierra cubría sus mas mínimas necesidades sin que tuviese que exigir un salario, mas sin embargo en las ciudades la vida exigía implacablemente, la percepción del salario para comer y con ello subsistir...". (6).

En virtud de la inexistente protección de la clase trabajadora los grandes capitales cada vez establecían menores condiciones para la contratación de los servicios y fueron mas allá ya que sustituyeron el trabajo de los adultos por el trabajo de mujeres y niños, los cuales fueron contratados como medias fuerzas de trabajo al grado de utilizarlos en lugares insalubres los que trajo consigo un necesario y evidente indignación de los trabajadores asalariados lo que ocasiono un incontenible movimiento obrero, que surgió con el nacimiento del sindicalismo que como corriente política se ocupó con eficacia de sus graves problemas político-economicos, mismos que integraron finalmente la cuestión social. En apego a las circunstancias existentes y sobre todo al desplazamiento del hombre por el maquinismo emergió el sindicalismo como teoría y táctica de la resistencia obrera, de esta forma por encima de la represión legal y con frecuencia mediante la lucha clandestina los trabajadores consiguieron la tolerancia de su libertad sindical y la existencia de su organizaciones, fueron diversos factores los que transformaron el régimen jurídico de las relaciones laborales, como la sustitución del trabajo domestico por el taller, la utilización del hierro y el acero y el proceso de la electrificación, aunado a esas causas

6.- Patricia Lemus Raya. DERECHO DEL TRABAJO.
Editorial MC. Graw Hill Serie jurídica
México 2001, Segunda Edición pag 29 pp 113.

la concentración masiva de los trabajadores en la fabrica, la formación de una conciencia social; la incidencia de accidentes, enfermedades y riesgos de trabajo, así como la reacción articulada de los trabajadores muy pronto apoyada y dirigida por los pensadores socialistas.

La indignidad de las condiciones de trabajo precipitaron la fuerza de la resistencia proletariada que estallo violentamente en movilizaciones que darían pauta para el nacimiento del Derecho del Trabajo, lo anterior en virtud de que como consecuencia del Cartismo en 1824 a través de Francis Place, con ayuda del Partido Radical en la Cámara de los Comunes, se logro reconocer la existencia de los sindicatos, no obstante que dicho reconocimiento se revoco al año siguiente con el pretexto del entallamiento de diversas huelgas, sin embargo en 1834 con Roberto Owen, se crearon aun contra todos los obstáculos, dos importantes sindicatos nacionales que lograron agremiar mas de medio millón de trabajadores; la decadencia de las corporaciones, las condiciones generadas por el industrialismo y la filosofía individualista, nutrida progresivamente por las nuevas experiencias sociales, hicieron impostergable la tolerancia de los sindicatos y los ordenamientos laborales, asumiendo el advenimiento del derecho positivo del trabajo.

EL DERECHO DEL TRABAJO RESPETADO Y TOLERADO.

Como hemos mencionado en esta etapa de la historia del Derecho del trabajo fue de suma importancia la industrialización o revolución industrial, la cual resulto en el mayor de los casos perjudicial para la clase trabajadora, aunque diversos tratadistas señalen que fue un parteaguas en la iniciativa de la inminente y necesaria regulación de las relaciones de trabajo, fue en esta época y bajo esas condiciones que mediante la lucha clandestina y masiva el movimiento obrero logro que el estado asumiera el Contrato Colectivo de Trabajo y la huelga, esto sin reconocer jurídicamente a los sindicatos y sus estatutos, en numerosos países en donde el apoyo de las masas para alcanzar fines electorales era indispensable sobre todo para arribar al poder y mantenerse en el los gobiernos tuvieron que reconocer la fuerza obrera y establecer ciertos privilegios para ellos reconociendo a los sindicatos y sus derechos con el objeto de capturar sus votos. De esta manera se logro el reconocimiento de los derechos colectivos para después conseguir la lucha organizada a través de las instituciones hasta conseguir la tolerancia y en su caso la promulgación de un derecho del trabajo que abarcaba un derecho sindical, la disciplina de las relaciones individuales de trabajo y el derecho procesal.

Con el aumento del movimiento obrero el derecho del trabajo entro en una etapa de flexibilización y tolerancia que con poca diferencia comenzó a generalizarse en los países de Occidente. Así en las mas fuertes potencias materiales de la época comenzaron a proliferar las legislaciones laborales y la formación de ligas, sindicatos y organismos internacionales de trabajadores. El maestro del Buen señala como Ejemplo claro de esta situación "... que se dio en el Reino Unido la promulgación de los Combination Acts de 1799 y 1800 que plasmaron la legalidad de las coaliciones de trabajadores para defender y promover sus intereses se promulgo entonces la ley para proteger el trabajo de menores, la legislación tutelar del trabajo de 1824 obra del movimiento cartista y el repunte de las leyes obreras de 1871; en 1830 se produjo una apertura que permitió la creación de diversas sociedades obreras de resistencia, que pronto desembocaron en la república en

Francia en 1848, a través de esta apertura se formó en 1850 un importante sindicato nacional en Inglaterra que inspiraría la creación de otras fuentes de organizaciones profesionales de trabajadores en las décadas siguientes, así mismo en Inglaterra a partir de la promulgación de la llamada Ley De Sindicatos de 1871 floreció un sindicalismo de avanzada el tradeunionismo”.(7)

De la misma manera en Francia se promulgaron diversas leyes obreras como la de 1841 para proteger a los menores; la de 1847 que organizó la inspección del trabajo; la legislación protectora de 1848 para culminar con la legislación de 1862 que le dio pleno reconocimiento a los Sindicatos. De la revolución obrera en Francia en 1849 se derivaron la promulgación de diversas leyes protectoras del trabajo, consignándose entre otros principios la Reducción de la jornada de trabajo, así como los derechos de reunión y coalición, con la Ley de Waldeck Rousseau se legitimo el derecho de los trabajadores de una profesión o actividades similares para formar libremente asociaciones profesionales sin contar con la autorización o injerencia del gobierno, siendo solo requisitos que sus objetivos estuvieran dirigidos a la defensa y promoción de sus intereses profesionales o económicos. El nuevo movimiento fue común a todos los países europeos y extraeuropeos, y si bien se desarrolló de diferentes maneras eficaces y grados de evolución tiene como fin sobresaliente la tutela y reivindicación de los trabajadores; en virtud de dicha situación imperante a nivel mundial en Alemania se dio un desarrollo sumamente interesante de normatividad desde la legislación del Rey de Prusia en 1828 y aquella tutelar de los menores en 1832, hasta las leyes de Bismarck : la del trabajo de 1869, y las de seguridad Social de 1881 y 1889.

Diversificadas en el tiempo y con las características de los movimientos sociales que las crearon las legislaciones del trabajo en los numerosos países en los que fueron promulgados contaron con un contenido reivindicatorio y protector muy parecido, abriéndose así un camino prolífico hacia el reconocimiento unificado de una legislación obrera inspirada en los principios de la Justicia Social que pronto cristalizó con la aparición de un Derecho del trabajo.

Es de suma importancia hacer notar que a lo largo de las diferentes etapas comentadas los logros laborales fueron acrecentándose y siendo cada vez más importantes, sin embargo en esta época de incipiente creación de normatividad en la cual solo se pretendía defender el trabajo actual, no se vislumbraba todavía la necesidad de que existiesen normas protectoras de los trabajadores una vez que estos dejan de tener esta calidad, es decir, que no se podía pensar todavía en reglamentar algún tipo de beneficio para los trabajadores que dieron la vida en una empresa, mediante el pago de una pensión cuando ni siquiera todavía se encontraba verdaderamente establecida una reglamentación para los obreros quienes a cuenta gotas se encontraban logrando beneficios para ellos mismos, es por ello que la jubilación como un derecho ganado por el transcurso del tiempo,

7.- Nestor del Buen, DERECHO DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa, México 1997, deciam Edición pp154.

no se vislumbraba con figura jurídica ni siquiera como posibilidad, no obstante que en esta época la industria Ferrocarrilera ya aglomeraba un número importante de trabajadores quienes a la par de los demás obreros luchaban por conseguir beneficios para la prestación de sus servicios, movimiento que en nuestro país en el nuevo siglo creció de manera significativa.

LA CREACION E INSTITUCIONALIZACION DEL DERECHO DEL TRABAJO

Dos acontecimientos fueron claves para el proceso de consolidación del derecho del trabajo, como la pieza maestra del derecho social contemporáneo y se trataron de la Conferencia de Berlín a inicios del siglo XX y la encíclica *Rerum Novarum*, con la modernización y con cambios tecnológicos actuales, el derecho del trabajo cruzó por una etapa cabal de independencia y consolidación.

Al decir de Krotoschin, “ El derecho del trabajo se configuró en los albores del siglo XX, con las peculiaridades de que varias de sus figuras importantes se desprendieron de ciertos conceptos del derecho civil y mercantil”. (8).

Así ocurrió por ejemplo que el contrato de trabajo, la retribución, la responsabilidad de los riesgos de trabajo, o en su caso, la vida gremial, los estatutos y el registro sindical. El proceso de institucionalización de esta nueva disciplina apuntó una definitiva consistencia a partir de la firma del tratado de Paz de Versalles, que no solo protagonizó el final de la Primera Guerra Mundial, sino que consigno los principios del derecho internacional del trabajo, en su apartado decimotercero, es decir, que la formación de una doctrina sistemática jurídico-laboral ha venido a señorear últimamente y a imprimir a la evolución legislativa una aspiración a la unidad.

Como la primera posguerra merece especial relieve la creación de la Organización Internacional del Trabajo que ha logrado subsistir hasta la actualidad con grandes transformaciones y a pesar de la Segunda Guerra Mundial. Al finalizar la guerra, en los años subsecuentes los estados del mundo subscribieron importantes documentos en materia de trabajo y de seguridad social como el celebre Plan Beveridge, que pugno la fórmula para conseguir la paz universal sobre la base del respeto a la soberanía y a la justicia social; siguió la firma de la Declaración de Filadelfia en 1944 y la Carta de las Naciones Unidas de San Francisco en 1945, en las cuales se perfeccionaron los principios y acuerdos del tratado de Paz de Versalles; en plena reconstrucción y frente a la formación de las espectaculares alianzas de la posguerra, se promulgó la declaración Universal de los Derechos del Hombre, en el año de 1948, parteaguas que originó un movimiento generalizado de constitucionalización del derecho del trabajo.

8.- Ernesto Krotoschin, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial De Palma , Buenos Aires Argentina 1999 pp22

EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ANTECEDENTES HISTORICOS

El derecho Mexicano del trabajo es una necesidad imperante por la evolución histórica del país, un grito de los hombres que solo sabían de explotación e ignoraban el significado de los derechos del hombre, nuestro derecho nació, en la primera Revolución Social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su mas bella cristalización histórica. Antes de estos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas pero no se había logrado reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y el derecho civil de la burguesía ni se había declarado la idea de que el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona sin los cuales no es posibles la existencia de los viejos derechos ya creados y ganados a pulso no relacionados con la condición laboral.

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario por que explica el malestar y la inquietud social y las causas que llevaron a la Revolución y transformación política, social y económica que se inicio en 1910 para virar treinta años antes al neoporfirismo que se vivió, siglos del pasado en los que encontramos elementos doctrinas y aun ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer.

LA EPOCA PREHISPANICA

De inciertos antecedentes en el marco laboral prehispánico, solo pueden mencionarse aislados preceptos que reglamentaron algunos tipos de relación de trabajo en ordenamientos de carácter totalmente distante al laboral o social, como son el civil, penal y administrativo mercantil, es de apuntarse que la historia de México ha señalado que existen registros fehacientes que en la época prehispánica existían ordenamientos que si bien no establecían de manera específica ordenamientos de tipo laborales si establecían lineamientos en apego a ello, sobre todo en los imperios Maya y Azteca basando su ordenamiento en una perspectiva general dentro de la cual se mencionaban protección no precisamente a la clase trabajadora pero si para las diversas profesiones, lo que se puede considerar un antecedente mas antiguo de nuestro derecho laboral.

Dentro del derecho azteca se reglamento entre otras cosas la contratación de los servicios, basada en la libertad de trabajo y el derecho a la retribución; de igual suerte, dentro de la función pública, la actividad realizada por los sacerdotes, los guerreros y los principales gremios. Por lo que concierne al régimen de los trabajos forzosos se regularon tres géneros: la esclavitud, el de los siervos o mayeques (que trabajan la tierra al servicio de sus dueños) y el de los cargadores o tamemes; siendo importante destacar que en esta época existía una importante división de clase sociales, sin embargo de la misma manera existía una aplicación y cumplimiento estricto de las normas establecidas en el imperio por lo que no se daba un descontento por la condición con la cual se vivía dentro de la sociedad, lo que no impidió establecer algunas disposiciones referentes al trabajo.

LA COLONIA

Formada la Nueva España, como todo sistema colonial, el derecho español en América regulo tres tipos fundamentales de trabajo o regimenes serviles: la esclavitud, la servidumbre de la tierra y la encomienda .

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la época colonial sobresalen las Leyes de Indias que buscaba proteger a los aborígenes americanos para impedir la explotación que llevaban a cabo los encomenderos, leyes que fueron inspiradas por los reyes de España, disposiciones dentro de las cuales encontramos figuras importantes para el derecho del trabajo como asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya; estas leyes de Indias resultan ser un triunfo de los misioneros, sin embargo dentro de los mismos ordenamientos se reconoce la categoría de seres humanos pero en la realidad esto no cambio mucho las cosas debido a que no se establecido una igualdad entre trabajador y amo por ello las leyes de indias se trataba mas bien de medidas de misericordia actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada, máxime que siempre privo la idea que las leyes se tienen que obedecer pero no cumplirse.

Parte integrante del régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial representada por maestros y artesanos quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros, en América, las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres; con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes oficiales, haciendo mas difícil alcanzar el titulo al maestro, con la misma mentalidad feudal las corporaciones tomaron mediadas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes, la organización gremial como se menciona era un instrumento por el cual se disminuía la producción en beneficio de los comerciantes de España, las citadas ordenanzas otorgaban a los maestros una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las de Cortes quienes le dieron muerte, la ley de 8 de junio de 1813 autorizo a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fabricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

El decreto Constitucional de Apatzingan expedido por el Congreso del Anahuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras el Generalísimo Don José María Morelos y

Pavón, con un hondo y honesto sentido liberal y humano declaró en su artículo 38 que decía **“que ningún genero de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”**.

EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA VIDA MEXICANA.

Antes de iniciarse la Guerra de Independencia en México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detenida por la Corona Española; se postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbres, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y los terratenientes peninsulares, sin embargo el primer acto trascendental de los insurgentes revolucionarios fue la abolición de la esclavitud decretada por don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de octubre de 1810 por medio de un bando que cumplimenta el intendente de la provincia don José María Anzorena.

Don Miguel Hidalgo Inicio un movimiento con el objeto de alcanzar la independencia de la Colonia Española, es don José María Morelos y pavón quien al continuar el mencionado movimiento independiente lo transformo y encauzo hacia la verdadera liberación de México, es decir, una revolución democrática; asimismo sentó bases fundamentales para estructurar el naciente estado mexicano con 23 puntos para la Constitución, su concepción de la justicia social la plasma en el punto 12 al señalar:

“12º. Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deber ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre que mejore sus costumbres; aleje su ignorancia; la rapiña y el hurto”.

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos el siglo XIX Mexicano no conoció el derecho del trabajo, en su primera mitad continuo aplicándose le viejo derecho español, las Leyes de Indias, las siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias; por lo tanto no se conocía el derecho del trabajo, los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además resistieron los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

LA CONSTITUCION DE 1824

Las nuevas fuerzas productivas que habían aparecido en el seno de la vieja sociedad, buscaron el desarrollo mediante una actividad conciente. En el terreno político la Constitución de 1824 es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la nación mexicana. En la actividad económica dos planteamientos encontrados trataban de influir sobre el problema de la industrialización en el país: la tesis de Lucas Alamán que fundaba la creación de una infraestructura fabril con la intervención del Estado y la tesis de Don José María Luis Mora, que adoptaba la concurrencia libre, en la iniciativa privada y en el interés individual.

Sin embargo, la independencia política nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La Constitución dejó intacto el problema social. En 1823 la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil; para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando una jornada de 24 horas o más consecutivas en el interior de las minas; por otra parte estos raquíticos salarios se reducían aun más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o triple de su valor en el mercado.

LA CONSTITUCION DE 1857.

La nación vivía sofocada la clase trabajadora llevaba penosamente una vida de esclavitud, de miseria y de angustia. En el año de 1856, el 15 de mayo, Don Ignacio Comonfort, expidió el estatuto orgánico Provisional de la República Mexicana, creado por un Congreso Constituyente, siendo este documento uno de los más bellos del siglo XIX y posee de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal, de sus disposiciones son importantes para nuestro tema aquellos relativos a la libertad de profesión, industria y trabajo, al principio de que **“nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno conocimiento”**, y la libertad de asociación.

La revolución de Ayutla persiguió como objetivo fundamental, derrocar a la dictadura de Santa Anna con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre, en relación a ese derrocamiento se creó el Congreso Constituyente y que trajo como resultado la Constitución de 1857 que señalaba como principales conquistas laborales las descritas párrafos arriba; dentro de un marco individualista de ideas defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal fue imposible el reconocimiento del Derecho del Trabajo por parte del Congreso Constituyente.

Es pertinente hacer notar que en este momento que se encontraba viviendo el país, de la misma manera se pretendía estar a la par de la evolución de diversas naciones, lo que resulta ilógico pretender tener una tecnología de primer mundo y a los trabajadores darles trato de último mundo, razón por la cual se comenzó a buscar establecer dentro de la República Mexicana la formación de una empresa Ferrocarrilera que sobre todo uniera en un principio los puertos del sureste con la capital y las ciudades fronterizas, cabe mencionar que la incipiente industria ferrocarrilera trajo consigo una explotación más evidente, debido a que la situación de los trabajadores no era mejor que la de campesinos y artesanos, y en virtud de la situación social y económica que atravesaba la nación de igual manera la explotación se convertía en el pan nuestro de cada día, así fue como comenzó a funcionar lo que a la postre sería la empresa ferrocarrilera más importante del país.

El Constituyente Ignacio Ramírez pugno por que se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que estos recibieran un salario justo y participaran en los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en la utilidades de las empresas, no obstante en contra de Ramírez habló Ignacio Vallarta que dijo que la industria en nuestro país se encontraba en pañales y si se protegía al trabajador

se arruinaría a la industria en nacimiento, manifestando este último que las cuestiones laborales no pueden entrar en la Constitución, sino que son problemas que deben dejarse a las leyes reglamentarias.

LEGISLACION DE MAXIMILIANO DE HABSBURGO

En virtud del régimen Monárquico que sufre nuestro país, el archiduque Maximiliano de Habsburgo convencido de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y los trabajadores : "... el 19 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de "LAS GARANTIAS INDIVIDUALES" prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordeno que los padres o tutores debían de autorizar el trabajo a los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley de trabajo del Imperio, que establecía, libertad para los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestare sus servicios, jornadas de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las reglas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por violación de las normas antecedentes y algunas disposiciones complementarias..." (9); como es sabido ante el efímero imperio de Maximiliano, las disposiciones positivas quedaron como buenas intenciones, sin mayores consecuencias.

EL CODIGO CIVIL DE 1870

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó la era de la tolerancia al elaborar el Código Civil de 1870 procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, por que el hombre no es y no podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre, sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

LOS MOVIMIENTOS SOCIALES DE 1906

Como presagio del gran movimiento social que desencadenaría en 1910 se suscitaron dos movimientos, el primero de ellos, en el mes de junio los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los trabajadores norteamericanos; es conocido que el gobernador de Sonora Izabal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos .

9.- Mario de la Cueva . EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa, Tomo I México 1990 Décimo Primera Edición PP 56 PP732

En el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas en la industria textil; los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres los trabajadores por ende se declararon en huelga pero los empresarios de Puebla convencieron a todos los dueños de las fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al presidente de la República para que arbitrara el conflicto, sin embargo la burguesía consiguió que el General Díaz diera el triunfo a los empresarios, la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

En ese mismo año con fecha 1º de julio el Partido liberal cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un Manifiesto y Programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un derecho del trabajo en el que están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de los derechos sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político y agrario y de trabajo. En este último aspecto el partido liberal recalca la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición de los trabajos para menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas, descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación de trabajo a destajo; pago de salario en efectivo prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres, habitaciones higiénicas para los trabajadores.

LEYES DE LOS ESTADOS ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917

El legislador del Estado de México, a proposición del gobernador Vicente Villada dictó una ley el 30 de abril de 1904, en la que establecía la obligación de prestar la atención médica requerida y pagar el salario de los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgos de trabajo.

Otra ley sobre la misma materia, se expidió en el Estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906; definió el único riesgo de trabajo que contemplaba y que era el accidente de trabajo como **“aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él”** y fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente el importe de hasta dos años de salario.

En Aguascalientes se decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios ley de 23 de agosto de 1914.

En San Luis Potosí un decreto del 15 de septiembre de 1914 fijó los salarios mínimos. En Tabasco sucedió lo mismo, además de que se redujo la jornada de trabajo a 8 horas y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En Jalisco, el Gobernador Manuel M. Dieguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. El 7 de octubre de 1914 Aguirre Berlanga promulgo un decreto que se le ha llamado primera ley del trabajo de la revolución Constitucionalista, sustituida y separada por el decreto del 28 de diciembre de 1915 que reglamento la jornada de trabajo de 9 horas, la prohibición del trabajo de los menores de 9 años, los salarios mínimos en el campo y la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz el 4 de octubre de 1914 Manuel Pérez Romero implanto el descanso semanal y el 19 del mismo mes y año se expidió la ley del trabajo del Estado, por Candido Aguilar que estableció la jornada máxima de 9 horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por las empresas, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de los tribunales de trabajo denominados Juntas de administración civil; posteriormente el 6 de octubre de 1915, en el mismo estado de Veracruz, Agustín Millan promulgo la primera ley de asociaciones profesionales de la República.

En Yucatán Salvador Alvarado expidió las leyes llamadas LAS CINCO HERMANAS: La Ley Agraria, de Hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. Esta ultima reconoció y estableció algunos de los principios básicos, que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, como son el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la ley sirven para hacer mas fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; dichas normas establecen los beneficios mínimos a que tienen derechos los trabajadores. Estos principios debían desarrollarse en los Contratos Colectivos de Trabajo y en los laudos del tribunal de arbitraje.

La ley Alvarado reglamento las instituciones colectivas como son : las asociaciones colectivas, contratos colectivos y huelgas, también reglamento el derecho individual del trabajo; jornada máxima de trabajo; descanso semanal; salario mínimo; y defensa de las retribuciones. Además reglamento el trabajo de mujeres y menores; higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Creo las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo individuales y colectivos, económicos y jurídicos, y les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios y aplicaran las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos.

En la capital de la República existió un proyecto de ley del contrato de trabajo, de abril de 1915 para regular los contratos individuales y colectivos de trabajo; a estos últimos se les concibió como contratos normativos; el proyecto fue elaborado por una comisión presidida por el secretario de gobernación Rafael Zubaran Capmany.

En Coahuila en 1916, el gobernador Gustavo Espinoza Mireles, expidió un decreto en el mes de septiembre, por el cual se creo, dentro de los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo y al mes siguiente expidió una ley sobre accidentes de trabajo, para abrir la posibilidad que en los Contratos Colectivos de Trabajo se establecieran las normas

para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, lo que se han considerado como la primera ley sobre este tema.

EL EJERCITO CONSTITUCIONALISTA

El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero, expidió el Plan de San Luis, desconociendo el régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección, en el punto tercero hizo referencia al problema agrario, que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la revolución de política en social. Los convenios de Ciudad Juárez así como los gobiernos de León de la Barra y Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y alentaron a la rebelión del caudillo del sur Emiliano Zapata. En los años de 1911 y 1913 se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y Madero y la traición militar de Victoriano Huerta, una vez más se erigió el pueblo Mexicano en defensa de su ley fundamental del sistema federal y de la legitimidad de sus gobernantes. El 19 de febrero de 1913 la legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos. El plan de Guadalupe condensa los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada, en el ejército del pueblo se llamo Constitucionalista, nombre que se aplico después del movimiento revolucionario. De él nacieron la nueva constitución de 1917 la primera declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.

LA LEGISLACION DE CARRANZA

Venustiano Carranza comprendió que el pueblo no se conformaría con una victoria meramente legalista y formal que regresara a los días del gobierno de Madero, pues equivaldría a prorrogar indefinidamente la injusticia social, por lo que en su discurso del día 24 de septiembre de 1913 dijo: "Terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases; queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse a las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestra masa; y no solo repartir las tierras y las riquezas nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir mas escuelas, no es igualar y repartir las riquezas nacionales; es algo mas grande y mas sagrado, es establecer la justicia en buscar la igualdad, en la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional." (10)

Así mismo el 12 de diciembre de 1914, da el decreto de adiciones y reformas del Plan de Guadalupe, en el que ofrece leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de las cuales fueron injustamente despojados; legislación para mejorar el trabajo rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias, revisión de los códigos, civil, penal y de comercio; en esta misma etapa da la Ley de Relaciones Familiares estableciendo la igualdad del hombre y la mujer, introduciendo el divorcio; asimismo la ley de 6 de enero de 1915 de Luis Cabrera, que sirvió de base para el artículo 27 Constitucional.

10.- Mario de la Cueva . Ob. Cit. PP 56 y 732

El 14 de septiembre de 1916 Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea constituyente para determinar el rumbo de la Nación en la Constitución. La exposición de Motivos de dicha convocatoria decía : “ Si bien la constitución de 1857 fijo el procedimiento para la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno.”

LA CREACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El proyecto de Constitución presentada a la asamblea produjo una profunda decepción, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada: el artículo 27 la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el artículo 5º los redactores del proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reformas al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas a favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo quinto incluyó en el principio de la jornada máxima de trabajo de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consigno el descanso semanal.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, habiendo iniciado el debate el que fuera insigne e ilustre director y catedrático de la Facultad de Derecho de la UNAM, don Fernando Lizardi, en su discurso sostuvo que las adiciones al artículo quinto estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo. Pero la mayoría de los diputados temió que se trata de una maniobra para impedir que la asamblea discutiera las cuestiones sociales. Después de algunas breves intervenciones, abordó la tribuna el Diputado Obrero por Yucatán Hector Victoria. Su discurso el mérito de la improvisación y de provenir de un obrero y es la prueba de que la idea del derecho del trabajo brotó de la vida mexicana y de quienes habían sido víctimas del contrato de arrendamiento de servicios. En un párrafo brillante habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura: “ El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fabricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera”. (11)

En varios párrafos de su discurso relato la difícil condición de los trabajadores y concluyo con las palabras famosas que recuerdan el reproche del Nigromante a los autores del Proyecto de Constitución de 1857:

11.- Carpizo, Jorge LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917. Editorial Porrúa sexta edición México 1993 pp 35

“Cuando hace días en esta tribuna, un diputado obrero, con un lenguaje burdo tal vez, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honestos, dijo que en el Proyecto de Constitución el problema del trabajo no se había tocado mas que superficialmente, dijo una gran verdad. Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades publicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletariados ¡allá, a lo lejos!” (12)

En el discurso de Victoria esta la idea fundamental del artículo 123: la constitución deberá señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo . Este señalamiento era absolutamente indispensable pues, de otra suerte, los derechos de los trabajadores no serian tangibles. Siguiendo los lineamientos marcados por el General Alvarado, Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores ; las leyes del trabajo, a su vez deberían de ser también generales a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Heriberto Jara principio el combate contra la doctrina tradicional Constitucionalista, para la concepción burguesa, individualista y liberal, dijo, el contenido de las constituciones debe limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribución de los poderes públicos.

Froylan C. Manjarrez insinúo la conveniencia de que : “ **se dedicara un capitulo o titulo de la Constitución a las cuestiones de trabajo**”. Y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separa del artículo quinto e integrara un titulo especial. Alfonso Cravioto pronuncio uno de los mas brillantes y serenos discursos del trascendental debate. De el procede la idea del derecho Constitucional del trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre: “Insinúo la conveniencia de que la comisión reiterare, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyo en el artículo quinto, a fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el mas hermoso de nuestros trabajos; pues así como Francia después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legitimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros.” (13).

El jefe de la Revolución tuvo noticia del debate y comprendió que la decisión de la asamblea ya estaba adoptada. Con la visión que corresponde al estadista Carranza decidió adelantarse a los oradores diputados y comisiono al Licenciado José Natividad Macias para que apoyase la adopción de un titulo especial sobre el trabajo. En cumplimiento del encargo Macias posteriormente rector de las UNAM, pronuncio un valioso discurso, en donde expuso los principio que en su opinión deberían consistir las columnas del futuro derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por encargo del mismo Carranza.

12.- Ibidem, p 36

13.- Ibidem, p 36

Al concluir el debate Macías y Pastor Rouaix secretario de fomento en el gabinete Constitucionalista, designados aparentemente para integrar la comisión que redactaría el proyecto del nuevo título sobre el trabajo, invitaron a l Licenciado Lugo y al Diputado de los Ríos para que complementaran el pequeño comité. Con base en los proyectos de Macías, la comisión formulo un anteproyecto sobre el que cambio impresiones con un grupo de diputados y del que salió el proyecto final que se turno a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen la comisión conservo la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modifico varias disposiciones, y adiciono otras y propuso algunas fracciones nuevas . Después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ANTECEDENTES.

La fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución autorizaba al congreso de la unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión; la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esas dos razones en el párrafo introductorio del artículo 123 dijeron :

“El congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguiente...”.

Los poderes legislativos estatales, con una conciencia clara de su misión, expidieron un conjunto hermoso de leyes en el lapso que va de 1918 a 1928. El 14 de enero de 1918 el Estado de Veracruz, expidió su Ley del trabajo, que no solamente es la Primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur , es también la primera de nuestro continente.; se complemento la Ley con la de 18 de junio de 1824 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, mas aun sirvió como un precedente para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En un precioso primer párrafo , su Exposición de Motivos señalo las finalidades de la legislación:

“Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la Ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a su disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas”. (14)

Así mismo se hace notar en dicha exposición el sentido propio, nacional de la ley, una característica que coincide con el origen y evolución de nuestro derecho del trabajo, que nació de los campos y de los hombres de la Revolución, y que no es, ni ha querido ser,

14.- Davalos, José. DERECHO DEL TRABAJO I.

Editorial Porrúa Tercera Edición México 1997 pp 78, pp 676.

una imitación extralógica de normas de otros pueblos, por muy bien establecidas que ellas mismas se encuentren, ya que se tratan de normas que única y exclusivamente pudieron haber surgido en nuestro país y en nuestro derecho laboral por el entorno que se vivió para su preparación.

La Ley del trabajo de Veracruz trajo varios beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudo eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, que es desde entonces uno de los mas fuertes y aguerridos de la república. Y las disposiciones sobre el salario y en general sobre las condiciones de trabajo, aunados a las políticas de los primeros gobernadores, contribuyeron a elevar la forma de vida de los hombres.

Un decreto del Presidente Carranza de 1917 señalo la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales en 1919 reglamentaron el descanso semanal. En el año de 1920 se expidió La Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo y se resolvieron algunos problemas de huelgas, en 1927 se dicto un decreto sobre la Jornada de Trabajo en los establecimientos comerciales, La legislatura federal de 1918 creía preferible dictar leyes separadas para cada uno de los temas de trabajo. De ahí los dos proyectos sobre accidentes de trabajo, el segundo de los cuales, del Diputado, Octavio M. Tripo, estuvo precedido de una excelente exposición de la teoría del riesgo profesional.

En el año de 1919, con base en los estudios de Macias se discutió en la Cámara de Diputados un Proyecto de ley en el cual se encuentra una reglamentación de derecho obrero a una participación de las utilidades y la regulación de un sistema de cajas de ahorro. En el año de 1925 se formulo un segundo proyecto de cuyos principios destaca la tesis de que el trabajo humano no podía ser considerado como una mercancía”.

NACIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El surgimiento de conflictos de trabajo que iban mas allá de la jurisdicción de las juntas de los Estados y que, por lo mismo, no podían ser resueltos por dichos organismos jurisdiccionales, y de conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federal de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Secretaria de Industria giro una serie de circulares: la de 28 de abril de 1926 , la cual previno que los conflictos ferrocarrileros serian resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaria; la de 5 de marzo de 1927 dispuso que dado que el artículo 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas de la industria minera , los conflictos que se suscitaban entre trabajadores y patronos de dicha industria, se resolverían por la Secretaria de Industria; una ultima circular de 18 de marzo de 1927 dispuso que, con objeto de uniformar la aplicación de un contrato-ley, firmado entre trabajadores y patronos de la industria textil, el Departamento de Trabajo de la Secretaria resolvería todos los conflictos derivados he dicho instrumento.

Todas estas circulares llevaron al ejecutivo de la Unión a expedir, el 27 de septiembre de 1927, un decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación; decreto reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleos y minera, las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Posteriormente se expidió un reglamento al que se sujetó la organización y funcionamiento de las juntas.

LA FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO.

A partir de 1917 se observó en el país un despertar obrero traducido en una cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados, el nacimiento de las federaciones, confederaciones y coaliciones de trabajadores, la realización de huelgas; y la celebración de contratos colectivos.

Aunado a esto, el artículo 27 constitucional concedía a la Nación dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia deberían ser solucionados por las autoridades federales. Las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlos, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificó el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el congreso de la unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. De este modo se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma Constitucional el artículo 73 fracción X y párrafo introductorio del artículo 123, se reunió en la ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley Federal de 1931.

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la Reforma Constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La vigente Ley Federal del Trabajo, tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social; la Licenciada María Cristina Salmoran de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Licenciado Ramiro Lozano Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje del D.F., y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva. Este anteproyecto exigía para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado A del artículo 123 Constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades Federales y Locales del Trabajo. En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fue concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión Nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formadas por las mismas personas que integraron la Primera Comisión, agregándose el Licenciado Alfonso López Aparicio, Profesor de la facultad de Derecho de la UNAM.

A propuesta del Ejecutivo, el citado proyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El 1º de mayo del mismo año por acuerdo del Presidente, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de los trabajadores y patrones; posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión Redactora. Al cabo de la misma se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

LA REFORMA PROCESAL DE 1980

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo, tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se le hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales; las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año, desde entonces el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

En la Ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la justicia social que ilumina las reivindicaciones proletariadas de los tiempos nuevos; se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso. El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores (situación que en la actualidad no ha cambiado mucho, sobre todo en los juicios referentes a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO en donde los mismos pueden durar más de seis años, existiendo ejemplos claros).

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el Derecho del Trabajo, en el supuesto de que es un Derecho de clase; ahora se asienta en la ley como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así pues, inundadas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso de despido, la preeminencia de la Conciliación como medio de resolución de los conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

CAPITULO II

ORIGEN E HISTORIA DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y EL NACIMIENTO DENTRO DE LA EMPRESA DE LA JUBILACION COMO PRESTACION EXTRALEGAL.

ANTECEDENTES HISTORICOS

Doce años después de entrar en servicio el primer tren público, en Inglaterra, se extendió en México la primera concesión para construir una vía férrea, (1837). El beneficiario fue el ex ministro de Hacienda Francisco Arriaga, quien debía comunicar el puerto de Veracruz con la capital del país.

En esta época para llevar a cabo dicho proyecto era necesario una gran fuerza de trabajo, razón por la cual se necesitó aun sin número de individuos para laborar, tanto en la construcción como en el manejo de la vía férrea, a los primeros de ellos no se les trató mejor que a los trabajadores de otros empleos similares de la época, tan es así que la explotación, marginación y abuso por parte de los peones o capataces era el pan nuestro de cada día, no existía por ende un jornal justo y debido a que no se conocía otra forma de trato para los trabajadores, no existía ordenamiento alguno en beneficio de los mismos, la jornada de trabajo era inhumana y en virtud de lo pesado y peligrosos del mismo se dieron un gran número de accidentes de trabajo que no tuvieron ninguna regularización dejándose en el olvido, lo que trae como conclusión que al trabajo ferrocarrilero se le dio el mismo trato desigual que a los trabajadores tanto campesinos u obreros que existían en el país, aunado a dicha situación las condiciones Políticas y económicas imperantes en la nación.

No obstante lo anterior si bien es cierto que no era un trato especial ni preferente, si se dio un mejoramiento entre las relaciones de trabajo con aquellos trabajadores que manejaban y conocían el funcionamiento del, en ese entonces, medio de transporte efectivo, sin embargo dichos tratos preferenciales nunca se estipularon mediante algún ordenamiento sino que se volvieron costumbre, lo que no duró por mucho tiempo debido a que esta primera concesión no dio el resultado esperado, por un sin número de circunstancias más políticas y económicas que tecnológicas y por la pronta y lógica debacle del poder adquisitivo de la moneda, en virtud de los acontecimientos venideros que si no eran obvios si eran necesarios y esperados por todos.

En este sentido si bien es cierto, que no se dio una reglamentación general para el trabajo Ferrocarrilero, si se comenzó a establecer una serie de costumbres que traía una mayor protección al trabajo del personal de la línea férrea, mas por conveniencia del mismo concesionario que por un derecho reconocido; estas circunstancias consuetudinarias pueden establecer como el antecedente más remoto en nuestro país de lo que próximamente sería el Contrato Colectivo de Trabajo de dicha empresa, lo anterior debido a que se vislumbraba que al tratarse de un trabajo sumamente diferente a los realizados hasta entonces debería de tener un especial cuidado en su funcionamiento y algunas concesiones en base a las circunstancias que rodeaban a la realización y prestación del servicio.

Francisco Arriaga fracasó en la primera concesión del ferrocarril dentro de la República Mexicana y el objetivo que se planteó de llegar a la Ciudad de Veracruz no se cumplió ni remotamente; y fue en 1842 cuando El General Santa Anna otorgó una nueva concesión, la cual si tuvo éxito, aunque no el esperado. Hasta 1849, los beneficiarios solo pudieron tener cuatro kilómetros de vía que iniciaba en el citado puerto de Veracruz. Procedieron después a vender sus derechos, adquiriéndolos el español Antonio Garay, concesionario de la ruta que atravesaría el istmo de Tehuantepec, llevo la línea transitable hasta El Molino a 14 kilómetros de Veracruz. Esa primera ruta ferroviaria fue inaugurada el 16 de Septiembre de 1850.

Como las condiciones de la concesión fueran lesivas para el erario, el Presidente Mariano Arista la revocó, pero Santa Anna en su última vuelta al poder, ratificó la concesión y le dio nuevas ventajas, en perjuicio del propio país y por ende de los trabajadores que prestaban sus servicios para la empresa Ferrocarrilera, sin existir aun ningún ordenamiento interno que regulara el trabajo para aquellos que lo prestaban. Fue el ministro Arista quien determinó que el estado interviniera directamente en la construcción de caminos de fierro y una dependencia del Ministerio de Fomento colocó hasta Tejería, 12 y medio kilómetros mas adelante, vislumbrándose la imperiosa necesidad que el Ferrocarril debía tener intervención por parte del Estado y una futura protección para su trabajadores.

En Julio de 1857 se puso en servicio el tramo México a la Villa de Guadalupe, construido mediante la concesión otorgada por el presidente Comonfort a la familia Escandón en 1856, una de las familias mas acaudalas y prolíficas y a decir de muchos historiadores de las mas comprometidas con el avance del país, aunque también existen otros muchos conocedores de la historia de México que establecen que el precio que la familia antes citada pagaba por ese desarrollo era demasiado grande, y no precisamente para los Escandón ; ya fue a costa de los trabajadores que dejaron su vida en la elaboración, manejo, administración y funcionamiento del Ferrocarril, los cuales todavía no recibían alguna protección de la Ley ni de algún ordenamiento; el costo monetario de la construcción del Ferrocarril para la época era muy alto pero el costo humano fue superior y nunca se hizo alarde de este vulnerándose una vez mas la integridad del prestador de servicios y manejándose el trabajo como una mercancía y un artículo de lucro. Para 1858, Manuel Escandón declaraba:

"Desde que hubo en Europa ferrocarriles, la idea de hacer uno en México ha sido en mi una especie de manía...Considero que lo que me queda por hacer en la tierra es esta obra clásica... Mis recursos los he empleado sin tasa en el negocio excediendo ya de \$2,000,000 de pesos los que van invertidos hasta el presente". (15)

Esa especie de manía llevó a los conservadores Escandón a asociarse, primero con los vencedores de Ayutla: Guillermo Prieto, Benito Juárez y otros prominentes liberales.

15.- Arredondo, Muñozledo Benjamin. HISTORIA DE MEXICO EN EL SIGLO XIX. Primera Edición. Editorial Laríos e Hijos México 1972. Pag 279 pp367.

En 1861 los Escandon, con ciertos privilegios que les dio la posición económica, la situación del país y su participación Política, pidieron al clero mexicano que interviniera en la obra, poniendo como ejemplo las actividades financieras del Vaticano, situación la cual trajo una estabilidad para los trabajadores, ya que por intervención de la iglesia las condiciones de trabajo fueron mejorando, sino en una proporción considerable, si de una manera mas aplicable, siguiendo la enseñanza de amor al prójimo y al ser humano inculcada por el clero, no obstante dicha situación se vio reflejada en el trato, mas no en los salarios y prestaciones de los trabajadores. Al termino de la Guerra de los Tres Años, los Escandon apoyados en los privilegios antes descritos, lograron que el gobierno juarista los eximiera de diversas obligaciones que incluía la concesión, entre otras de entregar el 20 por ciento de las utilidades que arrojara la obra. Para estimular a los concesionarios, Juárez les cedió la mitad de los terrenos baldíos deslindados en el istmo de Tehuantepec y en Sonora, estableció un impuesto adicional del 15 % a las importaciones que sería para beneficio de los Escandón y les entregó, entre otras cosas, dos millones de pesos en bonos con cargo al erario.

Cuando los franceses desembarcaron en Veracruz, los Escandón lograron que el ejército invasor les diera casi dos millones de pesos para financiar el tendido de 60 kilómetros de vía entre Tejería y Paso del Macho. A la restauración de la República, la empresa de los Escandón fue acusada de malos manejos y de haber vendido la concesión a los invasores. El asunto se discutió en el Congreso y los delitos eran de conocimiento publico. Juárez, según Matías Romero, no perdió de vista "la gran importancia de acelerar la conclusión de la vía férrea... y lejos de usar severidad, fue sobradamente benigno y generoso, indultando a la compañía lo que ocurrió en noviembre de 1868". (16).

Para entonces faltaba unir Apizaco con el Paso del Macho, lo que procedió a hacer un equipo de técnicos británicos y mexicanos. En Septiembre de 1869 se terminó la ruta México – Puebla y el primero de enero de 1873 fue la inauguración oficial de la vía México Veracruz, que a partir de entonces, en sus 423 kilómetros sería transitada por los convoyes del ferrocarril mexicano. Durante el porfiriato la construcción de camino metálicos de intensificó. Para esta época ya existían diversas disposiciones aisladas en beneficio de los trabajadores, mas como una protección a los mismos como una forma de control y regulación de la prestación de los servicios y siempre para el desarrollo personal de los concesionario, varias de dichas disposiciones se tomaban como parte de un ordenamiento regulador que no establecía mayores ventajas para los trabajadores ferrocarrileros pero que ya denotaban la imperiosa necesidad de establecer un ordenamiento interno para el funcionamiento de la empresa y la posible creación de un Contrato Colectivo de Trabajo.

El tendido de las vías muestra inequívocamente la incorporación de México al mercado mundial, pues los convoyes debían comunicar con los puertos de ambos litorales o con la frontera norte. Para 1910 el total de vías tendidas era poco menos de 20,000 kilómetros, de los cuales se trabajaban 19,100. La abrumadora presencia estadounidense en el ramo ferroviario produjo fundados temores entre los capitalistas mexicanos.

16.- Arredondo, Muñozledo Benjamin. Ob. Cit Pp 280.

Situación que fue prevista en los primeros años de la creación del Ferrocarril, razón por la cual no se deseaba que las líneas férreas se construyeran hacia la frontera norte, no obstante dicha situación le importo poco al Presidente Díaz cuya idea era todo lo contrario, lo primordial era llevar las líneas del Ferrocarril a nuestro poderoso vecino del Norte, trayendo con ello la inminente presencia de capital y equipo estadounidense en nuestro país dentro del ramo ferroviario.

José Ives Limantour, secretario de Hacienda de Porfirio Díaz, advertía en 1906: "esa concentración que pone en manos de empresas extranjeras la suerte de la económica de extensas regiones, las lleva a ejercer una influencia poderosísima en la política". (17)

Como consecuencia, en 1908 el gobierno creó la empresa de participación estatal Ferrocarriles Nacionales de México, en la que se fusionaron el Ferrocarril central Mexicano, (México – Ciudad Juárez), el Nacional (México – Laredo) y el Internacional (Piedras Negras – Durango), compañías que fueron generosamente indemnizadas. Desde ese momento, la empresa paraestatal absorbió 11,000 kilómetros de vías férreas del total existente. En 1914 Venustiano Carranza expidió un decreto mediante el cual todas las líneas férreas quedaron bajo el control del gobierno constitucionalista.

En virtud de la Revolución Mexicana que trajo las mas grandes victorias sociales que se hubieran dado en el mundo, la protección de los trabajadores Ferrocarrileros fue mas tangible, lo que resulta del todo obvio por un sin numero de circunstancias inherentes a la situación política y económica del país, como son la fusión de las diferentes establecimiento de líneas férreas y por ende el crecimiento del personal que labora en ellas, el crecimiento del pensamiento liberal y social sobre todo a favor de los trabajadores, la creación de los organismos sindicales y su gran fuerza política y la modificación de la situación gubernamental, aunado a la próxima promulgación de la Constitución situación que si bien no había ocurrido era un resultado lógico de la lucha revolucionaria, por ello ya aunque se empieza a regular la situación laboral de los trabajadores del ramo y algunas prestaciones al las que tenia derecho dándose así el primer Contrato Colectivo de Trabajo, que si bien no es un ordenamiento como el que señala la ley si establecía ciertas directrices propias del mencionado ordenamiento, el cual se solidificaría con la Constitución de 1917 y la prolífica elaboración de diversos ordenamientos de tipo laboral dentro de los Estados de la República Mexicana, y por ende la realización de Códigos del Trabajo dentro de los mismos Estados.

En 1926, Calles entregó las empresas ferroviarias a quienes presentaran títulos de propiedad. En 1937 la mayoría de las empresas pasaron a ser parte de la nación por decreto de Cárdenas quien entregó la empresa a los trabajadores. La administración obrera, pese al entusiasmo de los ferrocarrileros, fracasó ante la negativa del gobierno para elevar las tarifas de esa manera eliminar el subsidio que favorecía a las grandes empresas usuarias. Aquí ya existían en forma determinados reglamentos interiores de trabajo y un Contrato Colectivo de Trabajo que si bien no señalaba demasiadas prerrogativas para los

17.-Kruaze Enrique. MEXICO DESCONOCIDO. FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO. Editorial Clio. México Nuevo Siglo. Primera Edición. México 2000 p 35 pp. 57

trabajadores si correspondía a un avance significativo, no se vislumbraba a un la jubilación como una prestación de carácter extralegal, pero sí se hablaba y establecía en algunos reglamentos la necesidad de otorgarle al trabajador una manera digna de sostenerse una vez terminado su trabajo dentro de la empresa.

LOS FERROCARRILES MEXICANOS EN LOS NOVENTAS

El estudio de la historia de los ferrocarriles mexicanos en la década de los noventas se ha caracterizado por un tránsito desde el énfasis en los problemas del sindicalismo ferrocarrilero, hasta la revisión de la productividad, educación técnica y creatividad del trabajo ferrocarrilero, así como también del impacto económico de este medio de transporte en el mercado interno. Para ello se han incorporado nuevos temas como la organización de las empresas, la tecnología y el papel del Estado mexicano como operador y regulador, por lo que se pueden distinguir dos grandes líneas de trabajos que se concentran en los aspectos laborales y económicos.

En la línea de la revisión y tratamiento de nuevos aspectos sobre el trabajo ferrocarrilero, se pueden señalar ciertos análisis de la creatividad tecnológica de los obreros ferrocarrileros, a partir de la construcción de dos locomotoras de vapor en la década de 1940. Los límites que alcanzaron las propuestas obreras para establecer una industria de locomotoras y carros al interior de Ferrocarriles Nacionales de México (FNM), fueron marcados por la estructura sindical, incapaz de asumir propuestas productivas.

Asimismo, indicó los límites tecnológicos y lo tardío de las propuestas, ya que se plantearon en los momentos en que se introducía la tracción diesel.

Los problemas señalados apuntan también a una revisión de la escasa disponibilidad en México de mano de obra calificada en la fabricación de tecnología ferroviaria, producto de la falta de desarrollo de industrias de bienes de capital.

El crecimiento de los ferrocarriles, la minería y el petróleo durante el Porfiriato se basó en maquinaria y habilidades extranjeras, lo que redundó en la falta de estímulo para impulsar ampliamente la educación profesional técnica. Esto también afectó a la ingeniería, en donde la construcción de líneas férreas entre 1867 y 1926 fue una oportunidad perdida para el desarrollo de la profesión. En cambio, los vínculos establecidos con las obras públicas y la industria después de 1930 fueron mucho mejores para la formación de ingenieros.

El Ferrocarril Central Mexicano, 1880-1907, en el cual la empresa estadounidense propietaria, el Atchison, Topeka & Santa Fe, incorporó en la esfera superior de su filial mexicana a reconocidos ingenieros de los Estados Unidos, como Lewis Kingman, ingeniero en jefe de la compañía mexicana en el período más intenso de la construcción (1880-1884), quien había trabajado alrededor de 25 años en los ferrocarriles norteamericanos y representado los intereses del Santa Fe en el Atlantic & Pacific Railroad. Numerosos ingenieros a cargo de la construcción en tramos importantes de la línea colaboraron en la

expansión de las líneas del Santa Fe en los Estados Unidos y a ellas volvieron una vez que su trabajo en México llegó a su fin.

Junto con lo anterior, la reseña oral ha sido una nueva veta para entender la historia del trabajo y cultura ferrocarrilera, especialmente cultivada en los noventas en las publicaciones del Museo Nacional de los Ferrocarriles Mexicanos. En ellas se encuentran testimonios sobre la vida de personas y regiones, así como también sobre el uso de instrumentos característicos de esta actividad, como el reloj.

Otras propuestas han impulsado, en los noventas, una mayor preocupación por medir el impacto de las tarifas ferrocarrileras en el mercado interno, la organización empresarial, los vínculos con el mercado de trabajo, con la industria mexicana, las relaciones económicas transnacionales y las capacidades administrativas del Estado mexicano.

En este sentido con respecto al papel del Estado mexicano, desde la década de 1880, para establecer una capacidad de negociación con inversionistas y gobiernos extranjeros, así como también para formular políticas regulatorias en el sector ferroviario.

Finalmente, es importante tomar en cuenta la falta de estímulo del ferrocarril al desarrollo industrial de México, y establece que sí hubo una producción nacional de locomotoras y carros entre 1890 y 1950, pero que fue de escasa importancia y no logró eliminar las fugas de recursos hacia el exterior.

Un enfoque que empieza a surgir proviene de la llamada historia de empresas, la cual pone atención al análisis de los cambios en la organización económica de la firma, como parte y reflejo de las transformaciones económicas y sociales en su conjunto.

Esto puede derivar en el estudio de la evolución de la estrategia y estructura de la firma, su relación con los mercados y las condicionantes políticas, legales y conductuales de su desempeño. La importancia y tamaño que tuvo dentro de la economía mexicana el Ferrocarril Central Mexicano, que fue la mayor empresa de transportes del Porfiriato entre 1884 y 1907, ya que explotaba 5,200 kilómetros de vías, más de la cuarta parte del sistema ferroviario nacional, y transportaba casi cuatro millones de toneladas de carga, equivalentes al 30% de toda la carga ferroviaria en México. En 1907 su capital e ingresos equivalían a casi la tercera parte de los ingresos efectivos del gobierno mexicano.

Una nueva inquietud es el análisis comparativo y regional. Sobre ello se puede señalar una reciente contribución del autor sobre las relaciones con la industrialización en México y Chile entre 1850 y 1950, en donde se detecta la producción de equipos rodantes al interior de los talleres de los ferrocarriles y el tránsito hacia fábricas independientes, y se cuestionan las evidencias hasta ahora disponibles que indicaban que en el largo plazo la producción de locomotoras, carros, coches, refacciones y accesorios ferroviarios fue mínima dentro de la industria latinoamericana.

Fue en esta época entre 1940 y 1960 en donde se dio un gran auge dentro de la Contratación Colectiva cabe mencionar el tan importante movimiento obrero del Sindicato Ferrocarrilero que se dio en los años 1947-1948 que inclusive intento ser reprimido por la fuerza y en donde sus principales dirigentes fueron encarcelados y tratados como presos políticos, en estos años se dio una de las mas grandes victorias para los trabajadores ferrocarrileros, la cual fue la inclusión de la jubilación como un derecho y beneficio para los trabajadores del gremio que dejaban de prestar su servicios para la empresa, dicha figura se dio como un ejemplo de la institución jurídica establecida en otros países entre ellos en Argentina, que es uno de los países que mas ha ahondado en el tema, y como una imperiosa necesidad de darle seguridad al trabajador una vez que estos dejan de prestar sus servicios como activo a la misma.

La jubilación en materia ferrocarrilera si bien se había planteado mucho tiempo atrás no se había realizado como tal, siempre se pugno que era necesario otorgarles un modo honesto de vivir a los ferrocarrileros una vez que dejara de prestar sus servicios a la empresa y que por razones de edad, salud o economía estos trabajadores no pudieron seguir laborando , existen variados ejemplos en donde se otorgan cantidades monetarias a dichos trabajadores o inclusive se les entregaba una cantidad por concepto de indemnización, o mas allá aun a determinados trabajadores dependiendo de su rango o importancia en la empresa se le mantenía mediante un pago mensual, o anual; no obstante lo anterior no existía una reglamentación eficiente o concreta de la manera de otorgar dicha prestación, ni mucho menos una forma distintiva para determinar los medios, circunstancias o supuestos que deberían de existir para que se cubría con el pago de dicha prestación.

Aunado a las circunstancias antes relatadas dentro de la Constitución y de la Ley de la materia no se establecía una prestación similar o concurrente, por lo que se procedió a establecer dicha prestación al margen, pero no en contraposición a dichos ordenamientos, es decir, se considero entre el sindicato , la empresa e inclusive el gobierno, la necesidad de incluir la Jubilación como una prestación ordinaria y no consuetudinaria como se venia manejando hasta la fecha, razón por la cual se acordó establecer la jubilación como una prestación con un eminente carácter extralegal debido a que se establecería, regularía y otorgaría en base al Contrato Colectivo de Trabajo vigente y aplicable en la fecha de su expedición, fue por ello que se estableció un Capitulo especial en la contratación colectiva única y exclusivamente para dicho beneficio, estableciéndose en primer termino las bases de la jubilación, el monto establecido como partida presupuestal para el otorgamiento de la misma, las preferencias jubilatorias, ya sea por edad, enfermedad o incapacidad y así mismo se dieron los requisitos necesarios e indispensables para obtener la jubilación, los cuales siempre fluctuaron en los requisitos de edad, de servicios prestados, de incapacidad o enfermedad, principios y requisitos que hasta la época se respetaron, y por ultimo se estableció el monto mínimo y máximo por concepto de pensión que puede ser otorgado, el cual se busco que fuera el ideal en base a la situación económica, política y social de la época.

Es así como la jubilación, prestación extralegal se establece en todos y cada uno de los ordenamientos y Contrato Colectivo de Trabajo de la empresa ferrocarrilera y de esta manera se establece como la prestación mas importante de la industria y de la época, aunque la final los beneficios esperados no fueron tal y como se había planeado por

diversas circunstancias que analizaremos con detenimiento en el capítulo respectivo, quedando claro que dicha prestación surge como una necesidad imperiosa, evolutiva y acorde con los movimientos ocurridos en el país, y en virtud de la importancia, por número de trabajadores, valor político y económico del sindicato, era necesario que esta prestación se regulara a favor y como beneficio de la clase que dejaría de prestar sus servicios para la empresa, surgiendo por ende de igual manera una nueva clase dentro de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, los jubilados.

EL PROCESO DE PRIVATIZACION

El servicio ferroviario ha sufrido grandes pérdidas debido al mal uso de este medio de transporte mexicano. Limpiar la reputación de los ferrocarriles mexicanos puede resultar tan difícil, si bien no tan inútil, como reparar un vagón viejo de tren. Durante décadas su operación estuvo asociada a ineficiencia y corrupción. Su decadencia hizo que cada vez menos empresas se apoyaran en él para el traslado de mercancías. Entre 1970 y 1995 su participación dentro de la carga terrestre nacional bajó de 23 a 12%. No obstante, conforme caía en desuso, más dinero se le inyectaba y se convirtió en un pozo sin fondo.

En los últimos 20 años recibió subsidios por casi \$4,000 millones de dólares, pero prácticamente nada se destinó a su modernización. "cada vez se cargaba menos y se iban deteriorando"

EL CAMBIO

El cambio comenzó en 1995, con algunas adecuaciones al marco jurídico para abrir las puertas a los capitales privados, tanto nacionales como extranjeros. Tanto en la perspectiva como en el discurso oficial, el tren dejó de ser estratégico y se volvió prioritario. Poco después comenzó su privatización; en menos de tres años el gobierno concesionó 75% de las vías férreas (por las que pasa el 95% de la carga) y sólo conservó aquellas que no representan por ahora posibilidades de negocio.

El proceso de transformación se dio, sin embargo, con muchas resistencias. Parte de los trabajadores ferrocarrileros comenzaron a boicotear las operaciones, ante la posibilidad inminente de recortes masivos. Los robos y los actos de sabotaje se multiplicaron conforme se acercaba la fecha de la privatización. El gobierno, sin embargo, no cedió en sus planes. Entre 1996 y 1999 fueron despedidos, en efecto, cerca de 30,000 de los 50,000 empleados que tenían esta red de transporte. La mayoría fue liquidada un día antes de que se entregaran las concesiones.

Hubo también resistencias políticas. El incidente más grave fue cuando el gobierno trató de integrar la vía Coatzacoalcos-Salina Cruz a la ruta del sureste. La oposición en el Istmo de Tehuantepec fue tan grande que las autoridades optaron por retractarse y sacarla de la concesión planeada.

Las primeras licitaciones suscitaron poco interés, claro ejemplo la primera subasta - la ruta Chihuahua-Pacífico -, declarada desierta debido a lo bajo de las posturas. Otras rutas que no progresaron fue la de Tijuana-Tecate, donde el postor ganador (MCTT) simplemente renunció a la concesión.

En algunos casos, el gobierno cedió la operación del tren a compañías con una situación financiera dudosa. El caso mas notable fue el de TRIBASA, una firma altamente apalancada a la que se entregó el 100% de la ruta del sureste, la tercera mas importante del país. Debido a sus problemas de deuda, seis meses después ésta empresa le vendió toda su participación a INBURSA y FRISCO, ambas de Carlos Slim. Las otras dos grandes concesionarias, Grupo México y Transportación Marítima Mexicana (TMM), también son compañías muy endeudadas. Sin embargo, hasta ahora han logrado conseguir capitales fuera del país, gracias a sus alianzas con empresas ferrocarrileras estadounidenses y a las perspectivas de crecimiento del ferrocarril en México.

Mario Mohar, Director de Transportación Ferroviaria Mexicana (TFM) quien controla la línea del Noroeste, reconoce que cuando anunciaron su plan de inversiones 1997-2002 por \$721 millones de dólares, nadie les creyó que esto fuera posible. La empresa organizó un *road show* en Estados Unidos y logró recabar cerca de \$800 millones de dólares, de los cuales cerca de \$700 ya han sido invertidos. En total, la tercia de ganadores (Ferro-sur, de Inbursa-Frisco; Ferromex, de Grupo México y TFM) se han comprometido a destinar cerca de \$1,300 millones de dólares para mejorar vías y adquirir equipos rodantes. Sin embargo, los propios operadores reconocen que las inversiones son insuficientes debido al mal estado en que se encontraban los ferrocarriles.(18).

ESTRUCTURA ANTICOMPETITIVA

Según el director de tarifas de la SCT, la decisión de crear tres grandes empresas troncales, en lugar de una sola, fue resultado de múltiples estudios y de analizar más de 30 opciones. Convencido de que se optó por una "fórmula inmediata", para evitar que un solo operador controlara todas las vías del país; admite, sin embargo, que "en este esquema, la competencia y la eficiencia van en sentido contrario".

Como él, muchos otros piensan que este reparto limita la rentabilidad de las empresas a largo plazo y eleva los costos de transporte para los clientes que ahora deben pagar tarifas de *switcheo* cada vez que cambian de troncal. Pero, dado que en todo el mundo la tendencia es hacia la consolidación del transporte, el esquema podría ser modificado en unos años. Delfín, de Delmex, no descarta que eventualmente sea creada en México una sola compañía que controlará todo el ferrocarril. "Tenerla dividida en varias troncales no es rentable y tarde o temprano se irá consolidando".

18 Kruaze Enrique, Ob. Cit p 38

TERMINAL FERROVIARIA DEL VALLE DE MEXICO (TFVM).

Comenzó a operar de manera mixta en Mayo de 1998 y es un claro ejemplo de cuan difícil es dividir un mismo negocio. Partiendo del principio de no favorecer a ningún grupo, se optó por seleccionarlo en cuatro partes iguales para entregar 25% a cada uno de los tres grandes concesionarios (esto es Ferromex, TFM y Ferrosur) y reservar el resto al Gobierno. Este esquema, único en el mundo, plantea problemas tanto para los dueños como para los clientes.

Ignacio Melo Graf, director general de *Delco Marítima* y experto en asuntos de transporte multimodal, considera que fue un error dividir esta terminal. "No se ponen de acuerdo en nada y por eso el manejo de la administración es tan ineficiente". (19)

Carlos Carmona Garduño, reconoce que hay inercias y problemas de atención a los clientes, pero dice que al dividir la terminal hubiera sido difícilmente imposible. Lo cierto es que, a pesar de los problemas de coordinación, esta terminal esta cambiando. Las inversiones que ha recibido desde el cambio de dueño, en Mayo de 1998, son muy superiores a las que recibió en los años precedentes durante este mismo decenio. Según Carmona, entre 1996 y 1997 se destinaron apenas \$2 millones de dólares a la terminal, mientras que en este año y medio que lleva de operar como empresa de capital mixto se han invertido mas de \$50 millones de dólares. " Antes, la productividad no tenía sentido pues los ferrocarriles vivían sujetos al presupuesto. Cuando era una empresa paraestatal había que esperar meses para poderle cambiar un tornillo a la locomotora".

Afirma que la demora en las llegadas y salidas de los trenes se ha reducido considerablemente. Mientras que en 1998 las tardanzas llegaban a ser hasta de 10 horas, hoy son de 30 minutos como máximo. Por su parte, Melo insiste en que el servicio en esta terminal es muy irregular. "A veces es bueno y otras ocasiones es un desastre, los trabajadores pierden siempre los pedimentos de tránsito; el problema de fondo es la desorganización"(20)

ALGUNOS PROBLEMAS EN EL PROCESO DE PRIVATIZACION

La falta de experiencia de los nuevos operadores enturbió al principio el proceso de privatización, provocando un verdadero caos. Los nuevos concesionarios no se ponían de acuerdo en cómo operar las rutas, causando a los clientes pérdidas de tiempo y dinero. Por ejemplo, para mover carga del puerto de Manzanillo a Monterrey, Ferromex desviaba los trenes a Irapuato y Torreón, pues no había acuerdos para utilizar las vías de TFM; lo cual duplicaba el tiempo de viaje. Además, si la carga pasaba de un troncal a otra había que bajarla y subirla a los trenes de cada compañía.

19.- Ibidem, 39

20.- Ibidem. 40

En los primeros meses de la operación privada faltaba equipo, los créditos eran inexistentes y los robos seguían. "Fue una transición muy difícil porque cada uno de los operadores jaló por su lado".

Con el tiempo el servicio comenzó a mejorar, entre los avances está una reducción significativa en el número de robos de mercancías, menor retraso en las entregas, mayor velocidad de los trenes, más y mejor infraestructura. Gracias al trabajo de los grupos de facilitación en los que participan concesionarios, clientes y Gobierno, se han llegado a acuerdo amigables que permiten sincronizar mejor las operaciones. Desde Enero de este año ya existen trenes unitarios para mover la carga de manera mas coordinada. Estos cambios dejan frutos, entre 1997 y 1998 el volumen de carga aumentó en 21% y en el próximo lustro se espera que se duplique.

El tren ya compite en algunas rutas, sobre todo las mas largas, con el autotransporte, para tratar de recuperar la carga que se fue a este medio en los últimos años. Se habla incluso de una guerra de precios entre ambos medios de transporte. A la larga, el reto del ferrocarril será integrarse a una red intermodal de transporte, pues esta es la tendencia en el mundo y su potencial de crecimiento es enorme.

Los avances son, pese a todo, disparejos. Algunas rutas se han modernizado en forma acelerada y otras siguen igual o peor que antes de la privatización. En un extremo, vías como la México-Nuevo Laredo, donde los trenes corren a velocidades de 80 a 100 kilómetros por hora, ya responden a estándares internacionales y compiten con el autotransporte. En el otro, vías como la México-Oaxaca siguen entrampadas en el olvido debido a que son poco transitadas y difícilmente podrán subsistir. De hecho, se calcula que unos 3,000 kms. de vías de las 27,000 que conforman la red nacional, están en riesgo de desaparecer en los próximos años ante las presiones del mercado.

Pese a lo drástico de la privatización, las autoridades afirman que para finales del presente sexenio México tendrá un ferrocarril eficiente y capaz de responder a los retos de la globalización. Para el gobierno, esto significa un ahorro sustancial de recursos; para los operadores grandes posibilidades de negocios y para los usuarios la opción de recibir un servicio decoroso.

LA JUBILACION EN LA EPOCA DE LA PRIVATIZACION.

Durante este embrollo de cambios y modificaciones, ventas y concesiones, la jubilación dentro de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO se seguía regulando de igual manera a como se venia planteando años atrás, es decir , seguía siendo regulada por el Contrato Colectivo de Trabajo, en base a requisitos que forzosamente debía de cumplir el trabajador y otorgándose un tope máximo por concepto de pensión jubilatoria, no obstante dicha situación la jubilación en virtud de la privatización, se volvió el modus vivendi de todos aquellos trabajadores que fueron liquidados, en virtud de que las demandas crecieron de manera increíble , alcanzando un 1005 del numero total de demandas entabladas a nivel república, los trabajadores que ya se encontraban jubilados y se enteraron de la privatización comenzaron a demandar de igual manera el aumento a la

pensión percibida, por lo que se volvió el máximo problema para la empresa, gobierno y para los propios trabajadores de la industria.

Con mayor razón aun que en la mayoría de las nuevas empresas dentro de su Contrato Colectivo de Trabajo no se estipulaba dicha prestación, es decir no otorgaban la jubilación, razón por la cual al ser la única tabla de salvación dicha prestación para subsistir dentro de la avalancha de cambios de nuestro país, se convirtió en la prestación exigida por excelencia; cabe mencionar que la regulación de la jubilación como prestación extralegal tuvo mucho auge como consecuencia se dictó un sinnúmero de jurisprudencia relativa a la jubilación como prestación extralegal exclusiva de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, y se siguió determinando hasta en el Contrato Colectivo de Trabajo para el bienio 1998.2000 la prestación en los mismos tintes y lineamientos que con anterioridad, salvo que en los últimos contratos se maneja como un Reglamento aparte regulado por el Contrato Colectivo de Trabajo, y no como un capítulo perteneciente a este último.

LOS NUEVOS DUEÑOS

FERROCARRIL MEXICANO (FERROMEX).

Esta empresa está integrada por Grupo México con una participación del 80% y Unión Pacífico con el 20% restante. Ellos tienen la concesión del Ferrocarril Pacífico Norte con una extensión de vías de 6,200 kilómetros, el cual representa el 30% del sistema ferroviario nacional. Inició operaciones en 1998 y la vía más transitada es la Mexicali-México.

TRANSPORTACION FERROVIARIA MEXICANA (TFM)

La conforman TMM con el 51% y Kansas City Southern Industries con el 49%. Poseen la concesión del ferrocarril del Noreste, conocido como "la joya de la corona". Presenta una extensión de vías de 3,900 kilómetros e inició operaciones en Junio de 1997. La vía más transitada es México-Nuevo Laredo.

FERROSUR

Grupo Financiero Inbursa y Grupo Frisco (Tribasa vendió en 100% de sus acciones) son quienes tienen la concesión del ferrocarril del Sureste con una extensión de vías de 1,500 kilómetros.

TERMINAL FERROVIARIA DEL VALLE DE MEXICO (TFVM)

Esta concesión la conforman los tres socios anteriormente citados con el 75% y el Gobierno Federal con el 25% restante. Su concesión es la del ferrocarril del Valle de México y su extensión de vías es de 296 kilómetros. Inició operaciones en Junio de 1997 y la vía más transitada es México-Nuevo Laredo.

La línea Coahuila-Durango, con una extensión de 973 kilómetros, ya está en manos privadas: Peñoles y Grupo Acerero del Norte poseen 50% cada una y la concesión es por 30 años. Además, se espera concesionar otras nueve líneas cortas, con una extensión total de 8,000 kilómetros. (21)

FERROCARRIL MEXICANO

"FERROMEX"

La empresa ferroviaria más grande del país, que transporta carga a gran escala y provee servicios de transportación turística regional. Formada por capital mayoritariamente mexicano, (Grupo México S.A de C.V.) y capital norte americano(Union Pacific Railroad), totalmente privado; fue fundada en febrero de 1998, ofreciendo desde entonces el área de cobertura más amplia del país, que se extiende de la Ciudad de México a Guadalajara, Hermosillo, Chihuahua y Monterrey, a los principales puertos del Pacífico, a la frontera norte del país y al Golfo de México, lo que la hace ser la red ferroviaria más extensa del territorio nacional con 10,461 kilómetros de vía.

El territorio que Ferrocarril Mexicano atiende equivale al 80% de la actividad industrial del país. Su servicio internacional cubre las 5 ciudades fronterizas en las que se llevan a cabo la mayor parte de los cruces de productos que vienen o van a los Estados Unidos y Canadá. Los puertos a los que sirven permiten ofrecer un servicio transcontinental desde los diferentes puertos mexicanos, los cuales representan, a su vez, la mejor puerta de entrada de mercancías provenientes de todo el mundo.

El Grupo Ferromex participó en la licitación pública para la adquisición del Ferrocarril Pacífico Norte y de la vía corta Ojinaga-Topolobampo (Chihuahua-Pacífico) con una participación accionaria del 74% a través de su subsidiaria Grupo Ferroviario Mexicano, en que participan también Union Pacific Railroad Corporation y Grupo ICA, cada una con un 13% de su capital. El monto total ofertado ascendió a \$4,196 millones de pesos.

El Ferrocarril Pacífico Norte y Chihuahua Pacífico, son las líneas de mayor longitud dentro del sistema ferroviario nacional con 7,500 Km. de vía. Conecta entre otras, las principales ciudades del país: Guadalajara, Monterrey y Ciudad de México; los puertos de Manzanillo, Mazatlán, Topolobampo, Guaymas, Tampico y Altamira, las ciudades fronterizas de Mexicali, Nogales, Ojinaga, Ciudad Juárez y Piedras Negras. Su actividad comercial está constituida por: 70% tráfico doméstico y 30% internacional. La línea ferroviaria Chihuahua-Pacífico conecta los corredores México Ciudad Juárez y Guadalajara-Nogales.

La razón social que opera dichas líneas es Ferrocarril Mexicano, S.A., que lleva como marca comercial la denominación FERROMEX. Ferrocarril Mexicano, S.A. es una empresa 100% subsidiaria de Grupo Ferroviario Mexicano.

21.- Krauze Enrique. MEXICO NUEVO SIGLO. Editorial Clío y Fondo de Cultura Económica. Segunda Edición México 2000, pp59.

“El compromiso mínimo de inversión a realizar en los próximos cinco años asciende a 500 millones de dólares americanos los que se destinarán fundamentalmente al mejoramiento de vías, sistemas, telecomunicaciones, señalización, puntos fronterizos, adquisición de locomotoras y equipo de arrastre, entre otros.

Continúan analizando futuras oportunidades de inversión en los sectores de transporte, así como de infraestructura, en especial energía eléctrica, puertos, almacenadoras, terminales multimodal y otras actividades compatibles con la experiencia y trayectoria de la empresa, con la finalidad de proseguir con la integración y diversificación del Grupo.” (22)

FUTURA PRIVATIZACION DE "FERRONALES"

Con la privatización de la red ferroviaria sólo queda por liquidar Ferrocarriles Nacionales de México (Ferronales), la paraestatal que durante décadas administró este sistema. El gobierno está preparando una iniciativa para llevarla al Congreso y así comenzar a vender aquellos activos que aún le quedan a la empresa, y entre los cuales están la torre de Ferronales, cerca de 3,000 carros de tren, 150 locomotoras y unos 3,000 kilómetros de vías férreas que se abandonarán.

El encargado de este proceso será el Fidelity, el cual habrá de responder también por los pasivos de la compañía, así como por juicios laborales pendientes. Si las cosas marchan bien, ésta paraestatal desaparecerá del presupuesto federal para el año 2005 y las pocas vías que queden en manos del gobierno serán administradas directamente por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, que tratará de venderlas más adelante.

TRANSPORTE DE PASAJEROS

A partir del año 2000, México será de los pocos países del mundo que no subsidiará su ferrocarril. Esto significa la desaparición del transporte de pasajeros, el cual sobrevivía gracias a los fondos públicos, dado que nunca se desarrollaron opciones atractivas para el mercado. De hecho, el gobierno pagaba casi el 80% del valor de cada boleto. La Secretaría de Comunicaciones y Transportes decidió acabar con estas partidas, argumentando que ya no puede distraer mas recursos del gasto social a la inversión ferroviaria.

Las cifras hablan de una virtual sepultura del tren de pasajeros desde hace ya algunos años. De 62 rutas de servicio que había en el país en 1996, sólo quedan 10 y la idea gubernamental es eliminarlas todas.

Hace tres años se transportaron en el ferrocarril mexicano 6.7 millones de pasajeros, pero para 1998 esta cifra había caído a 1.5 millones de pasajeros.

22.- Ferromex. LA VISION DE UN NUEVO FERROCARRIL. Fondo de Cultura Economica, Primera Edición Mexico 2001 pp3.

En todas las rutas donde se eliminó el tren de pasajeros existe el autotransporte, sin embargo para muchos esta no es una opción real. No beneficia a aquellas personas de escasos recursos y que el pago de este medio de transporte les resulta muy costoso, ellos son los que se ven mayormente afectados con esta medida.

ULTIMAS NOTICIAS

Los nuevos concesionarios del Sistema Ferroviario Mexicano invertirán en los próximos cinco años más de 13 mil millones de pesos para su expansión y modernización, según informó el Ex Secretario de Comunicaciones y Transportes Carlos Ruiz Sacristán. Esto fue informado el 11 de Noviembre de 1999.

Al reabrir los talleres de reparaciones rápidas y ligeras, y de ejes y ruedas de la terminal ferroviaria del Valle de México, en Tlanepantla Estado de México, resaltó que continúa el avance en forma exitosa del proceso de apertura y transformación de este sistema. El funcionario federal agregó que ya se entró en una etapa de consolidación, con grandes resultados para el desarrollo de México; prueba de ello es que los inversionistas ven en nuestro país un entorno mas propicio para la inversión.

También para la expansión de nuestra infraestructura, con lo que se apoya la modernización económica de México, que se traduce en la generación de empleos y derrama económica para el país. Ruiz Sacristán explicó que durante todo el proceso de apertura se ha buscado sentar las bases para elevar la seguridad, productividad y competitividad de los servicios ferroviarios, mediante la modernización de la infraestructura de equipos y sistemas. Destacó la realización de esta obra, que representa pasar de los talleres tradicionales existentes en México a la modernidad que exige un mundo globalizador, y agradeció el interés de empresas extranjeras, como ABC-NACO y FERRO DJJ CLARK, quienes invirtieron en esta obra casi seis millones de dólares.

El Sr Carlos Carmona Garduño participó del evento y puntualizó que en estos talleres se dará servicio a aproximadamente 920 mil carros y a 22 mil trenes, que cada año movilizan cargas en México.

Por su parte, los inversionistas estadounidenses resaltaron las facilidades brindadas por el Gobierno de México para poder lograr sus transacciones y coincidieron en apuntar que nuestro país es punto clave en el futuro para llegar a toda América.

EL PROCESO DE PRIVATIZACIÓN DE LOS FERROCARRILES MEXICANOS DEPARTAMENTO DE COMERCIO INTERNACIONAL CANADIENSE

La política de liberalización económica de México, la cual culminó con la implementación del TLCAN, ha impuesto grandes retos a la infraestructura del sistema de transporte del país. El Plan de Desarrollo Nacional (1995-2000), se propone crear una apta y moderna infraestructura en el sistema nacional de transporte, que contribuya a una competitiva y productiva economía, además de fomentar el desarrollo regional y la integración del mercado. En los últimos seis años el proceso de privatización ha formado parte íntegra de este plan.

Durante los meses de Julio a Septiembre de 1999, el gobierno ha continuado descentralizando diversas compañías en diferentes áreas del transporte. El proceso de privatización del ferrocarril se da por concluido, y el segundo de cuatro grupos de aeropuertos se han vendido exitosamente.

Sin duda alguna la "joya" del esquema de la privatización del sector transporte en México ha sido los ferrocarriles. Un proceso que se inició en 1995 y terminó el 31 de agosto de 1999, fecha en la cual el gobierno finalmente vendió las dos últimas líneas ferroviarias:

- La línea Nacozari (grupo México por 2.5 millones de dólares Estadounidenses),
- La Línea Chiapas-Mayab (Compañía Chiapas- Mayab por 1.4 millones de dolares Estadounidenses).

Con la venta de estas dos líneas, el 99.6% del total de las cargas ferroviarias en México son manejadas por operadores del sector privado. Los tendores de otras dos pequeñas líneas localizadas en Tijuana-Tecate el primero, y el segundo en Oaxaca. Ya que ninguna oferta se acercó a el mínimo exigido por el gobierno, fueron nulificadas, por lo que se espera que le gobierno cederá los derechos a los estados en donde se encuentran estas líneas.

El gobierno actualmente esta en el proceso de disolver a Ferrocarriles Nacionales, teniendo como opción reemplazarlo por un órgano regulatorio que se encargue de resolver conflictos entre los nuevos operadores, además de fusiones y adquisiciones.

Con la privatización exitosa de sistema ferroviario, El gobierno ha logrado lo que una vez quiso pero no podía pagar-una mejor infraestructura ferroviaria. Irónicamente, los mexicanos se dan cuenta que la desaparición de un sistema nacional de ferrocarriles refleja la apariencia de buen sistema ferroviario en México.

La privatización del ferrocarril a creado ganancias de dos mil millones de dólares para el gobierno mexicano y ahorros desde 400 millones en subsidios. Además recibe ingresos aproximadamente de 30 millones de dólares anuales de las rentas cobradas a los nuevos operadores. Los operadores actuales, quienes han comprometido a invertir mas de 900 millones de dólares en los próximos cinco años, los cuales no solamente se designaran a la modernización de líneas, sino que también a la creación de alianzas estratégicas con una visión hacia la transportación multimodal. El movimiento de mercancías incremento de 9% en 1996 a 12% del total en 1998.

CAPITULO III.

LAS PRESTACIONES EXTRALEGALES.

PLANTEAMIENTO DEL TEMA

En nuestra Ley Federal del Trabajo, como es de explorado Derecho, se encuentran establecidas todas aquellas prestaciones que los trabajadores deben de percibir por la prestación de sus servicios personales subordinados, aclarando que la mencionada ley señala los mínimos indispensables correspondientes a estas prestaciones, no obstante lo anterior y en virtud de la diversificación de trabajos, la especialización de los mismos y las circunstancias laborales que los rodean, existe la necesidad que se establezcan prestaciones específicas para cada tipo de trabajo, que por la generalidad de nuestra ley, no podrían señalarse dentro de la misma, en apego a esa necesidad de regular la prestaciones necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y para que exista una justicia social dentro de la misma, es como dentro de las empresas u organismos se señalan o establecen dentro de sus propios ordenamientos diversas prestaciones inherentes y aplicables a sus empleados, por la naturaleza del trabajo que desempeñan y que por ende no se encuentran establecidas en la ley de la materia, razón por la cual dichas prestaciones se otorgan únicamente por la empresa o patrón que las establece dentro de sus ordenamientos, específicamente dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, en base a los lineamientos y requisitos que en este mismo contrato se señalan y tomando en cuenta los montos que el propio organismo considera necesarios para cubrir dichas prestaciones.

Es por ello que dichas prestaciones al no encontrarse reguladas por la ley sino por el Contrato Colectivo de Trabajo reciben el nombre de prestaciones extralegales, situación que resulta lógica, debido a que si las prestaciones señaladas por la ley se consideran legales, las que no se establezcan en este ordenamiento, no obstante de ser prestaciones, se consideran extralegales o extracontractuales como muchos Maestros las han bautizado, máxime que dichas prestaciones por su propio carácter y naturaleza revisten ciertas características distintivas de las prestaciones establecidas por la ley, entre las que destacan las siguientes, tratándose de prestaciones extralegales la carga de la prueba corresponde en todo momento a la parte actora, es decir, en este caso se rompe la regla general que establece que la carga de la prueba es para el patrón en base a lo establecido por los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo.

La razón es para algunos Juristas muy simple, resulta injusto e ilógico que si un patrón otorga una prestación como gracia, todavía después de esto, tenga el mismo patrón que acreditar la existencia de dicha prestación; así mismo al tratarse de prestaciones extralegales se debe de estar a lo estrictamente pactado en el contrato colectivo de trabajo, es decir, si en dicho contrato se establece una determinada prestación y se señala que para cubrir la misma se deben de cumplir con los requisitos o supuestos que señala el ordenamiento, es indispensable que para que el trabajador pueda reclamar y gozar de la mencionada prestación debe de cumplir sino con todos, sí con algunos de los requisitos ahí establecidos, situación que de ser contraria, trae como consecuencia la negativa y la falta de

derecho para percibir el beneficio pretendido; de igual manera referente a las prestaciones extralegales que establezcan un monto dentro de la contratación por concepto de la prestación este debe de ser respetado por el simple carácter con el que cuenta la prestación, ahora bien en base a que dichas prestaciones se encuentran establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, es en base a dicha disposición mediante la cual debe de resolverse la procedencia del mismo, siempre siguiendo los lineamientos procesales que establece la Ley de la materia.

Dentro de la empresa Ferrocarrilera, el sustentante ha podido constatar que en virtud de la diversidad del trabajo, que inclusive tuvo la necesidad de regularse como trabajo especial, en un capítulo particular dentro de la Ley; que no obstante que el Contrato Colectivo de Trabajo de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO establece una diversidad de prestaciones extralegales, debido a la naturaleza de los trabajos que se realizan, el sin número de categorías y puestos existentes y por la virtud de la misma naturaleza del transporte, la mas importante tanto para Empresa, Sindicato, trabajadores y Gobierno resulta ser la Jubilación, debido a que existen diferentes prestaciones extralegales que se otorgan pero la mayoría de ellas por la actual prestación de servicios y de manera periódica, las cuales dejan de cubrirse una vez terminada la relación de trabajo, sin embargo la jubilación es una prestación que se cubre una vez terminada la relación de trabajo y como un premio o gratificación por los años de servicios prestados, la cual sufre modificaciones año con año y que de la misma manera se le otorgan los incrementos necesarios para la subsistencia de quien la percibe, y que al tener el carácter de vitalicio, no se establece con claridad el tiempo en el cual debe de cubrirse dicha prestación.

Razón por la cual la Jubilación es la prestación extralegal mas importante dentro de la empresa, y la mas demandada en contra de la misma, por diversas circunstancias que analizaremos en el capítulo respectivo, prestación extralegal que como se menciono con anterioridad encuentra su origen, requisitos y montos dentro de la contratación colectiva, existiendo de igual manera un número importante de jurisprudencia relativa no solo a las prestaciones extralegales, sino a la jubilación como prestación extralegal.

ANTECEDENTES.

Los antecedentes de las prestaciones extralegales resultan ser obvios con la misma naciente y creciente revolución social del siglo XX, en virtud de que no existía antes de la Revolución beneficio alguno para la clase trabajadora, siendo tratada de una manera inhumana, con salarios injustos, jornadas de trabajo excesivas, y una obligación indispensable de utilizar las propias tiendas de raya, y mas bajezas que por la mayoría de nosotros son conocidas, por lo que al no existir de alguna manera prestaciones o una ley que las regulara por ende seria ilógico considerar la existencia de prestaciones extralegales, como las conocemos en la actualidad, sin embargo en determinados organismos sin que existiera un contrato colectivo de trabajo, reglamento u ordenamiento si se otorgaban prestaciones distintivas o diferentes y ventajosas para ciertos trabajadores, siendo estos últimos casos siempre de nacionalidad Estadounidense, considerándose dicha situación el antecedente mas remoto dentro de nuestro país de las prestaciones extralegales, que en esa época, cabe mencionar, que cualquier prestación podía considerarse con ese carácter, ya que la mayoría de los trabajadores que formaban la fuerza de trabajo al no percibir ninguna

prestación legal o justa, cualquiera que fuese diferente al no existir ley podría considerarse extralegal, reiterando que estas prestaciones eran única y exclusivamente para los trabajadores extranjeros.

Dentro de la empresa Ferrocarrilera si bien es cierto que existían diversas prestaciones otorgadas, por la naturaleza del propio trabajo como lo era las jornadas, los viajes, los terrenos y los peligros de la época, se cubrían de una manera mejor remunerada algunos beneficios que se otorgaban, sin que estos fueran muchos ni justos.

Como se ha mencionado con antelación antes de la Constitución de 1917 se dictaron dentro de la República Mexicana diversos ordenamientos laborales, algunos aislados, algunos limitados, pero se vislumbraba la necesidad de una protección social para el trabajador, razón por la cual una vez establecidas dentro de la Ley las prestaciones mínimas a que tenía derecho un trabajador cualquiera que fuese su empleo, se dio la pauta para el nacimiento de las prestaciones extralegales, siendo en la mayoría de los casos los Sindicatos los que mediante su lucha ganaban la aplicación y existencia de dichas prestaciones; de esta manera nacen las prestaciones extralegales debido a la necesidad de otorgar beneficios, en virtud de la diversidad de trabajos, las características de los mismos, la naturaleza de la prestación de servicios, e inclusive los riesgos que se tenía dentro de ellos, máxime que la Ley Federal del Trabajo establecía las prestaciones más generales, mínimas e indispensables, sin establecer la diversificación de trabajos, y empleos, por lo que las prestaciones que no se encuentran reguladas dentro de la ley resulta ser un beneficio innegable, aunque no en todos los casos justos, para los propios trabajadores, beneficios que fueron establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo de cada empresa, según la necesidad de las mismas y de los trabajadores que la integran, prestaciones que se fueron estableciendo con mayor regularidad en base a la creciente lucha sindical que se convirtió en una fuerza sumamente poderosa en la incipiente y naciente revolución social.

Dentro de la empresa FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO la contratación colectiva siempre y en todo momento ha sido básica para la regulación de las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo entre empresa y trabajadores a través de su Sindicato uno de los más poderosos de antaño, por el número de afiliados y por ser un medio de transporte indispensable en muchos casos para la economía del país, en virtud de que la prestación de los servicios debería de tener una regulación propia y diferente tomando como base los lineamientos esenciales establecidos por la Ley Federal del Trabajo, pero aplicados a la realidad tanto histórica como jurídica de la propia empresa, es por ello que la mayoría de las demandas entabladas en contra del organismo tiene su base y fundamento más que en la ley en el Contrato Colectivo de Trabajo, debido a que de este se desprenden la mayoría de las prestaciones que los trabajadores ferrocarrileros perciben, en la actualidad las prestaciones extralegales siguen siendo de suma importancia para este ramo, no obstante la situación actual que se vive dentro de la empresa en franco proceso de liquidación; máxime que como se ha venido mencionado la jubilación es la prestación extralegal por excelencia y es la que ocupa en base al Contrato Colectivo de Trabajo del cual emana más de 90% de juicios entablados en contra de la empresa a nivel República Mexicana, siendo el resto de este porcentaje demandas en base al mismo Contrato Colectivo de Trabajo pero por diversas prestaciones que si bien es cierto, no tiene la misma importancia que la jubilación, si se encuentran establecidas dentro del ámbito de

problema dentro de la misma empresa, resaltando que la situación de esta no ha desalentado a los trabajadores demandantes, sino por el contrario, hoy en día existen mayores demandas solicitando prestaciones extralegales, que cuando la empresa se encontraba en la cima de su historia.

PRESTACIONES EXTRALEGALES SU CONCEPTO.

Las prestaciones extralegales la mayoría de las ocasiones que se habla de ellas, han sido definidas no de una manera dogmática ni doctrinaria sino mas bien por la función que realizan dentro del derecho y las características que la envuelve, existen pocos estudios a fondo de las prestaciones extracontractuales en general y se basa el mismo mas en el estudio de determinada prestación como de carácter extralegal, es decir, la doctrina e inclusive la practica toma en cuenta a dichas prestaciones, mas que por su naturaleza de extracontractual por la prestación misma, abandonado un poco el origen de la prestación, existiendo sin embargo algunas definiciones muy concretas de las prestaciones extralegales, las cuales a continuación exponremos, para poder entender la naturaleza de la jubilación como prestación extrajurídica y después del estudio próximo de dicha prestación determinar si es mas efectiva como legal que como extralegal.

El maestro Juan B Climent Beltrán define a las prestaciones extralegales como: “son aquellas prestaciones que por su propia naturaleza no se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo, sino por el Contrato Colectivo de Trabajo en el cual se establecen los requisitos de procedibilidad y el monto de las mismas, supuestos que indudablemente deben de ser cumplidos para su otorgamiento.”.(23)

Así mismo otros tratadistas al hablar sobre el tema definen a las prestaciones extralegales diciendo: “ las prestaciones que no se regulan por la ley se llaman extralegales, naciendo dicha denominación, que de este tipo de prestaciones, en que se encuentran establecidas en el Contrato de trabajo de determinado organismo, el cual determina los lineamientos específicos para su otorgamiento”. (24)

En este orden de ideas el Maestro José Davalos mas que definir las prestaciones extralegales realiza un comentario que establece las características de las mencionadas prestaciones al mencionar “ las prestaciones extralegales, tienen como esencia estar reguladas por el Contrato Colectivo de Trabajo, que este señale los lineamientos para su otorgamiento y que la autoridad tome como base para determinar la resolución procesal de la prestación no la ley sino el ordenamiento del cual surge la acción intentada por el actor” (25).

23.- Climent Beltrán, Juan B. FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Editorial Esfinge Décima Edición, México 1998. P 135. Pp 384

24.- Alonso Antonio. EL MOVIMIENTO FERROCARRILERO EN MEXICO .

Ediciones Era, Colección Problemas de México. Séptima reimpresión México 1990 p 59 pp196

25.- Davols José. DERECHO DEL TRABAJO II, Tercera Edición Editorial Porrúa

México 1997 pag 201 pp 475.

En ciertas definiciones que se le otorgan a las prestaciones extralegales, se hace mas énfasis al ámbito procesal que a la propia definición del concepto, en virtud de que se recalca la necesaria conjunción de los presupuestos para su otorgamiento, siendo un claro ejemplo la definición que a continuación se detalla: “El carácter extralegal de las prestaciones se otorga cuando una prestación no se encuentra regulada por la Ley de la materia, sino por el Contrato Colectivo de Trabajo, en el cual se establecen los requisitos para el otorgamiento del beneficio pretendido y establecidos con antelación y en ocasiones el monto exacto que por concepto de la prestación debe otorgarse, siendo requisito indispensable el cumplimiento total de los supuestos antes señalados y una vez cubiertos dichos requisitos el monto de la multicitada prestación no debe de ser modificado por ningún motivo y estar siempre apegado al establecido en el ordenamiento del cual emana, situaciones que le dan la característica de extralegal a dicha prestación” .(26).

Así mismo existen definiciones de las prestaciones extralegales que someramente pero muy acertadas establecen un concepto simple de las mismas: “ prestaciones extralegales son aquellas que no se regulan por la Ley Federal del Trabajo; sino por la Contratación Colectiva, ordenamiento el cual establece sus características y lineamientos para percibir las.” (27).

Asimismo existen algunas definiciones sobre el particular mas especificas y que agrandan el ámbito de las prestaciones extralegales al señalar:

“ Las prestaciones codificadas en la Ley Federal del Trabajo; tal y como lo establece su artículo 1º son aquellas de las cuales la sociedad puede y tiene que vigilar su cumplimiento y otorgamiento en base a la misma ley, razón por la cual todas las prestaciones contenidas en la ley en comento y que corresponde a derechos de la clase trabajadora cuenta con un carácter legal y existe una obligación de cumplirlas por parte del capital, no obstante por la misma naturaleza del derecho laboral existen acuerdos de voluntades entre las partes (la mayor de las veces representando a los trabajadores sus sindicatos), en donde se logran conquistas laborales a favor de los trabajadores que tienen como principal objetivo el mejorar las prestaciones percibidas hasta la fecha de la celebración del mencionado acuerdo que al no regularse por la ley reciben el nombre de extralegales, prestaciones que son del todo validas y necesarias debido a que las prestaciones de la Ley Federal del Trabajo son las mínimas necesarias establecidas por el orden publico y jurídico en beneficio de los trabajadores, dejando libre el otorgamiento de diversas prestaciones según las circunstancias y el momento en el cual se den las mismas, siempre pensando en el fin mismo del derecho y la justicia social, la protección del trabajador.” (28)

26.- Ossorio Manuel. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS,POLITICAS Y SOCIALES.

Editorial Heliasta S.R.L. Argentina 1997 Primera Edición p 79 pp 797.

27.- Cabanellas de Torres Guillermo DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL.

Editorial Heliasta S.R.L. Argentina 2000 Undecima Edición pag 302 pp 422.

28.- Ramirez Gronda Juan D. DICCIONARIO JURIDICO, Editorial claridad 1994
Argentina p 243 pp 421.

En este sentido y en virtud de las diversas situaciones jurídicas y procesales que se han suscitado en el ámbito laboral al momento de resolver sobre un juicio en particular en donde se encuentren involucradas prestaciones de carácter extralegal, existe jurisprudencias que han definido las prestaciones extralegales tal y como se hace valer en la siguiente que se transcribe:

“PRESTACIONES EXTRALEGALES EN MATERIA LABORAL. CORRESPONDE AL RECLAMANTE LA CARGA PROBATORIA DE LAS. De acuerdo con el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones que esta contiene son de orden publico, lo que significa que la sociedad esta interesada en su cumplimiento, por lo que, todos los derechos que se establecen en favor de los trabajadores en dicho ordenamiento legal, se refieren a prestaciones legales que los patrones están obligados a cumplir, pero además, atendiendo a la finalidad protectora del derecho laboral en favor de la clase trabajadora, los patrones y los trabajadores pueden celebrar convenios en los que se establezca otro tipo de prestaciones que tiendan a mejorar las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, a las que se les denomina prestaciones extralegales las cuales normalmente se consiguen a través de los sindicatos, pues los principios del artículo 123 constitucional constituyen el mínimo de los beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores. Si esto es así, obvio es concluir que tratándose de una prestación extralegal quien la invoque a su favor tiene, no solo el deber de probar la existencia de la misma, sino los términos en que fue pactada, debido a que como se señalo con anterioridad, se trata de una prestación que rebasa los mínimos contenidos en la ley y que deriva lógicamente de un acuerdo de voluntades entre las partes contratantes.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 93/95. Juan Ramos Frías. 30 de marzo de 1995. Unanimidad de votos.

Vistas las diversas definiciones antes descritas y analizando estas, podemos concluir que la mayoría trata las mismas circunstancias y lineamientos estableciendo que las prestaciones extralegales, son aquellas que no se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo; sino por el Contrato Colectivo de Trabajo, el cual establece los presupuestos para su otorgamiento y la manera de otorgarse dicha prestación, las cuales regularmente son conseguidas por medio del sindicato detentador y titular del Contrato Colectivo de Trabajo mediante convenios realizados con la empresa, y que dichas prestaciones se dan en virtud que las legales establecidas en la ley son los mínimos señalados por el Estado en beneficio de los trabajadores.

CARACTERISTICAS DE LAS PRESTACIONES EXTRALEGALES.

En virtud de la propia naturaleza de las prestaciones extralegales, revisten diversas características inalienables y exclusivas, que se mencionaron someramente al plantear el tema, y sobre las cuales ahondaremos en este momento, siendo importante establecer que existe jurisprudencia que aclara y apoya estas características, las cuales resultan sumamente importantes debido a que son las que le dan el eminente carácter que se ha mencionado y que la distinguen dentro de la secuela procesal, dichas características son aplicables a todas las prestaciones extralegales no obstante la importancia y trascendencia de la misma de

manera particular, y estas han surgido en base a los diversos asuntos y juicios que se han entablado sobre el particular obligando a la autoridad competente a establecer mediante jurisprudencias las bases y regulación de las mencionadas prestaciones.

En primer lugar la característica mas importante de las prestaciones extralegales, se refiere a que en virtud de que dentro de la Ley Federal del Trabajo se establecen las cargas procesales para el patrón dentro de los artículos 784 y 804 del mencionado ordenamiento, y en estos presupuestos no entran las prestaciones extralegales, le corresponde la carga de la prueba de acreditar su existencia, el cumplimiento de los presupuestos de la acción y el monto de las mencionadas prestaciones al actor trabajador, basando dicha pretensión que resultaría injusto e ilógico que si se pacta una prestación en un Contrato Colectivo de Trabajo como beneficio o gracia a favor del trabajador, el patrón además de otorgarla tenga que probar los extremos de la misma, razón por la cual por equidad y justicia la carga de la prueba corresponde al trabajador, máxime que dichas prestaciones surgen de convenios celebrados entre empresa y sindicato que representa los intereses de los obreros, situación que ha quedado establecida apoyando dicha característica en los siguientes criterios:

“PRESTACIONES EXTRALEGALES. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE.- Tratándose de prestaciones extralegales o extracontractuales, quien aduce su otorgamiento debe acreditar su procedencia, pues sería absurdo pretender que quien otorga una gracia debe además justificar que el beneficiario tiene derecho a recibirla. Esta es la razón por la que, en casos como el presente, no tienen aplicación los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo; de suerte que las Juntas no tienen ninguna obligación de requerir al patrón para que exhiba la documentación respectiva.

Primer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito.

PRESTACIONES EXTRALEGALES, REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE PARA SU PROCEDENCIA.- Cuando se reclama una prestación extralegal, para que prospere la pretensión el demandante debe cumplir los siguientes requisitos: primero, demostrar la existencia del derecho ejercitado y segundo que satisface los presupuestos exigidos para ello.

Jurisprudencia publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, No. 69, septiembre de 1993, pág. 29.

PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE .- Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal debe acreditar en el juicio su procedencia, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacer la prestación que reclama; y, si no lo hace, el laudo absolutorio que sobre el particular se dicte no es violatorio de garantías individuales.

Primer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito.

PRESTACIONES EXTRALEGALES EN MATERIA LABORAL. CORRESPONDE AL RECLAMANTE LA CARGA PROBATORIA DE LAS. De acuerdo con el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones que esta contiene son de orden publico, lo que significa que la sociedad esta interesada en su cumplimiento, por lo que, todos los derechos que se establecen en favor de los trabajadores en dicho ordenamiento legal, se refieren a prestaciones legales que los patrones están obligados a cumplir, pero además, atendiendo a la finalidad protectora del derecho laboral en favor de la clase trabajadora, los patrones y los trabajadores pueden celebrar convenios en los que se establezca otro tipo de prestaciones que tiendan a mejorar las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, a las que se les denomina prestaciones extralegales las cuales normalmente se consiguen a través de los sindicatos, pues los principios del artículo 123 constitucional constituyen el mínimo de los beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores. Si esto es así, obvio es concluir que tratándose de una prestación extralegal quien la invoque a su favor tiene, no solo el deber de probar la existencia de la misma, sino los términos en que fue pactada, debido a que como se señalo con anterioridad, se trata de una prestación que rebasa los mínimos contenidos en la ley y que deriva lógicamente de un acuerdo de voluntades entre las partes contratantes.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 93/95. Juan Ramos Frías. 30 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente:

Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XI, Febrero de 2000, Tesis: I.3o.T. J/14 , Pagina: 970

PRESTACIONES EXTRALEGALES. NO POR EL HECHO DE RECLAMARSE ESTAS, TODAS LAS CARGAS PROCESALES DEL JUICIO DEBEN SER PROBADAS POR EL TRABAJADOR. Si bien es cierto que tratándose del reclamo de prestaciones extralegales corresponde la carga de la prueba al trabajador respecto a su existencia, ello no debe entenderse de una manera absoluta, pues es necesario atender a los términos de la controversia a fin de derivar cuales son los aspectos de esta que deben ser probados y de esta manera estar en posibilidad de arrojar las cargas probatorias en los términos en que la ley de la materia lo previene.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10163/99. Maximino Bello Merino. 10 de noviembre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Cajero Díaz, secretario de tribunal autorizado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretario: Rafael Molina Zamano.

Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VII, Mayo de 1998, Tesis: VIII.1o.22 L , Pagina: 1048

PRESTACIONES EXTRALEGALES CONTENIDAS EN DECRETOS PRESIDENCIALES. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE A LA PARTE ACTORA. No es al demandado a quien le corresponde la carga de la prueba relativa a la prestación extralegal, sino al actor acreditar la procedencia de la misma, esto es, demostrar la existencia del derecho ejercitado y satisfacer los presupuestos exigidos para ello. De consiguiente, la pretensión del trabajador de que se le cubra un sobresueldo equivalente al cincuenta por ciento, que no se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo ni en el contrato colectivo que regula las relaciones laborales entre Ferrocarriles Nacionales de México y sus trabajadores, sino, alega, con base en un decreto presidencial, lo obliga a acreditar la existencia de ese derecho contenido en el decreto; de tal manera que si no llega a demostrarlo, resulta improcedente la prestación reclamada.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, tesis 842, pagina 581, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE PARA SU PROCEDENCIA."

Novena Epoca, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Noviembre de 1995, Tesis: 2a./J. 11/95, Pagina: 179

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PRESTACIONES DEDUCIDAS DEL. EL TRABAJADOR PUEDE VALIDAMENTE ACREDITAR SUS TERMINOS CON CUALQUIERA DE LOS ELEMENTOS PROBATORIOS AUTORIZADOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, INCLUSIVE LA CONFESION FICTA, Y NO SOLO CON EL DOCUMENTO QUE LO CONTIENE. De los artículos 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que las partes en el juicio laboral pueden validamente ofrecer toda clase de pruebas, con tal de que se refieran a la litis y no sean contrarias a la moral o al derecho, para demostrar los hechos cuya carga les corresponde y que, inclusive, la autoridad tiene facultades para allegarse, de oficio, las que estime pertinentes para acceder a la verdad. Por tanto, cuando el trabajador demanda la efectividad de prestaciones extralegales que se apoyan en un contrato colectivo, pueden probar los términos de este, no solamente exhibiendo dicho contrato o las cláusulas correspondientes, sino también con cualquier otro elemento probatorio, inclusive con la confesión ficta derivada de la incomparecencia del patrón demandado, si se rinde y aprecia conforme a las disposiciones legales.

Contradicción de tesis 27/94. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito. 28 de abril de 1995. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Careño Rivas.

Tesis de Jurisprudencia 11/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal en sesión publica del día veintiocho de abril del año en curso, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Guitron, Genaro David Gongora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayoitia.

Nota: Esta tesis 11/95 se editó en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo I, p g. 112, correspondiente al mes de junio de 1995, por instrucciones de la Sala se publica nuevamente con las modificaciones que la misma ordena sobre la tesis originalmente enviada.

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 70, Octubre de 1993, Tesis: III.T. J/43, Pagina: 65

PRESTACIONES EXTRALEGALES. CARGA DE LA PRUEBA. Si bien de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, en todo caso corresponder al patrón probar su dicho cuando exista controversia respecto del contrato de trabajo, tal exigencia se refiere a la demostración de las condiciones individuales de labores o garantías mínimas del contrato individual de trabajo, bajo las cuales el subordinado ha de prestar sus servicios, relacionados en el artículo 25 del mismo ordenamiento legal, a cuyo caso no puede asimilarse la obligación de probar las condiciones de trabajo previstas en un contrato colectivo de trabajo, porque estas no encuentran su origen en la ley sino en el acuerdo de voluntades tenido entre el patrón y el sindicato que representa el interés profesional de sus trabajadores, así que tratándose de prestaciones previstas en el pacto colectivo, es el actor y no el demandado quien debe soportar la carga de probar.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 302/93. Gabriel González Macías. 23 de septiembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José, de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Armando Ernesto Pérez Hurtado.

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XII, Septiembre de 1993, Pagina: 285

PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA. Quien reclama el pago de una prestación extralegal, debe probar en el juicio su procedencia, pues tratándose de prestaciones no emanadas de la ley, deben estas quedar plenamente demostradas, porque de lo contrario se vulneran las garantías del demandado.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 744/92 (75/92). Ferrocarriles Nacionales de México. 7 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Carrete Herrera. Secretario: José, Manuel Rodríguez Puerto.

Una segunda característica de las prestaciones extralegales deviene que por su mismo carácter y naturaleza, al tratarse de prestaciones que no encuentran su regulación en la Ley Federal del Trabajo; se debe de estar a lo estrictamente pactado o convenido por las partes en el Contrato Colectivo de Trabajo del cual surge la prestación respectiva, razón por

la cual para el otorgamiento de una prestación de esta índole se deben de cubrir estrictamente todos y cada uno de los requisitos o presupuestos establecidos dentro de la norma para el cumplimiento y otorgamiento del beneficio requerido, es decir, si en el Contrato Colectivo de Trabajo se establece que para el otorgamiento de alguna prestación se deben de cumplir determinados requisitos, si se omite cumplir con los mismos o carece de alguno la prestación no puede ser cubierta por el patrón, máxime que en este caso le corresponde a la parte que ejercita la acción, trabajador, acreditar que si cumplió con los requisitos que señala la contratación colectiva, situación que por lo que respecta a la autoridad competente en la materia cumple cabalmente, analizando el ordenamiento de donde nace la pretensión y en caso de cumplir con los requisitos establecidos concede la prestación al trabajador, pero de igual manera si no cumple con dichos ordenamientos forzosamente debe de negarse la prestación al demandante.

Es importante destacar que en este rubro, relativo al cumplimiento de los requisitos establecido para el otorgamiento de determinada prestación, por regla general no debe de existir interpretación por parte de la autoridad, debido a que al tratarse de un pacto de voluntades, las partes al momento de celebrarlo externaron sus puntos de vista y aceptaron expresa y tácitamente que el contenido de dichas normas se cumpliera en los estrictos términos señalados dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, es por ende innecesaria una interpretación, debido a que debe de ser claro y preciso si se cumplen con los lineamientos establecidos la prestación es otorgada y en caso contrario deberá de ser denegada, no importando que la parte que la solicita se haya encontrado muy cerca del cumplimiento de dichos requisitos, como ejemplo de esta situación se puede mencionar el juicio marcado con el numero 386/98 del índice de la Junta Especial Numero treinta y cinco de la Federal de Conciliación y arbitraje, en el cual se demanda de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO el otorgamiento de la jubilación, basando su acción el actor que por equidad y justicia social se debe de otorgar la jubilación en virtud de que laboro al servicio de la empresa demandada 24 años 11 meses 2 días, restándole solamente 28 días al momento de dar por terminada la relación laboral, para cumplir con 25 años de servicios, y así tener derecho a la jubilación, sin embargo el Contrato Colectivo de Trabajo vigente y aplicable para la empresa para el bienio 1996- 1998 en su Reglamento de jubilaciones establece, específicamente en su artículo 7 los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, del cual surge el marcado con la fracción I, que señala que para el otorgamiento de la jubilación deben de tenerse al momento de solicitar dicha prestación 25 años de servicios efectivos, razón a la cual la Junta responsable determino que si bien resulta lamentable que al actor le quedaran solo 28 días para alcanzar el beneficio, la norma extralegal es clara y establece que los años de servicios deben de ser 25 razón por la cual si el actor no cumplió con dicha edad, el beneficio no le puede ser otorgado, resultando del todo improcedente lo pretendido y absolviendo a la empresa, resolución que fue reiterada por el Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito; demostrando con ello que una característica para el otorgamiento de la prestación respectiva es cumplir cabalmente con los requisitos señalados en el ordenamiento para su otorgamiento.

Dicha situación también fue contemplada por la Jurisprudencia al establecer entre otras muchas las siguientes tesis:

PRESTACIONES EXTRALEGALES, REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE PARA SU PROCEDENCIA.- Cuando se reclama una prestación extralegal, para que prospere la pretensión el demandante debe cumplir los siguientes requisitos: primero, demostrar la existencia del derecho ejercitado y segundo que satisface los presupuestos exigidos para ello.

Jurisprudencia publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, No. 69, septiembre de 1993, pág. 29.

PRESTACIONES EXTRALEGALES CONTENIDAS EN DECRETOS PRESIDENCIALES. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE A LA PARTE ACTORA. No es al demandado a quien le corresponde la carga de la prueba relativa a la prestación extralegal, sino al actor acreditar la procedencia de la misma, esto es, demostrar la existencia del derecho ejercitado y satisfacer los presupuestos exigidos para ello. De consiguiente, la pretensión del trabajador de que se le cubra un sobresueldo equivalente al cincuenta por ciento, que no se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo ni en el contrato colectivo que regula las relaciones laborales entre Ferrocarriles Nacionales de México y sus trabajadores, sino, alega, con base en un decreto presidencial, lo obliga a acreditar la existencia de ese derecho contenido en el decreto; de tal manera que si no llega a demostrarlo, resulta improcedente la prestación reclamada.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, tesis 842, página 581, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE PARA SU PROCEDENCIA."

Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VIII, Agosto de 1998, Tesis: 1.5o.T.145 L, pagina: 892

PRESTACIONES EXTRALEGALES. CONDUCTA O REQUISITOS QUE DEBE SEGUIR EL TRABAJADOR PARA LOGRAR SU OTORGAMIENTO. Si por virtud del pacto obrero-patronal se establece que para acceder a determinada prestación de carácter adicional es necesario que el trabajador exprese su voluntad para ello, ya sea a través de una solicitud, del descuento consentido de una parte de su salario para ese efecto, o alguna otra, entonces es menester conducirse en tal forma para obtener el beneficio de referencia, pero de ningún modo podría generarse el derecho si el demandado demuestra que el actor no cumplía el requisito consistente en erogar cierta cantidad para ello, lo que se traduce en una pasividad de su parte que es de interpretarse en la intención de no quedar incluido dentro de aquella.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1435/98. Olga Ramírez Romero. 26 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretaria: Dinora Alicia Galvez y Rejón.

Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Septiembre de 1995, Tesis: XIII.2o.3 L, Pagina: 590

PRESTACIONES EXTRALEGALES, PRESUPUESTOS QUE DEBEN SATISFACERSE. Cuando un trabajador demanda el pago de prestaciones que conforme al contrato colectivo, superan el monto establecido en la ley, para estar en posibilidad de analizar la procedencia o improcedencia de ellas, aquel debe por un lado, especificar las cláusulas correspondientes, por otro, esta obligado a exhibir el texto de aquellas, si no cumple con esos extremos su concepto de violación resulta infundado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 234/95. Carlos Cartas Sánchez. 31 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Arguello. Secretario: Hernán Walther Carrera Mendoza.

"JUBILACION, CARGA DE LA PRUEBA".- Si bien el artículo 784, fracción II, de la Ley federal del Trabajo, establece que corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la antigüedad del trabajador, sin embargo si la prestación reclamada consistente en el otorgamiento de la jubilación, no deriva de la ley sino del contrato colectivo de trabajo celebrado entre la empresa y el sindicato titular del mismo, por lo que corresponde al actor la demostración de que en el contrato colectivo de trabajo vigente se encuentra prevista tal prestación y que reúne los requisitos señalados en las cláusulas respectivas, para tener derecho a las mismas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo I, Junio de 1995, p. 467.

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 69, Septiembre de 1993, Tesis: I.Io.T. J/56, Pagina: 29

PRESTACIONES EXTRALEGALES. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE PARA SU PROCEDENCIA. Cuando se reclama una prestación extralegal, para que prospere la pretensión, el demandante debe cumplir los siguientes requisitos: primero, demostrar la existencia del derecho ejercitado y segundo que satisface los presupuestos exigidos para ello.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3131/93. Ferrocarriles Nacionales de México. 3 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jesús González Ruiz.

Una tercera característica de las prestaciones extralegales y que de igual manera se encuentra sumamente ligada a la antes señalada, es la del monto de las mismas, debido a

que muchas veces se demandan determinadas prestaciones no en base al monto establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, sino a uno diverso, relacionado en ocasiones con el salario, la igualdad entre trabajadores, la costumbre o inclusive con el puesto y categoría, situación que tienen cierto extremo de realidad y justicia, no obstante lo anterior en la mayoría de las prestaciones extralegales una vez que se establecieron los requisitos para el otorgamiento de una prestación y cubiertos estos, se señala de igual manera el monto que se debe de cubrir por dicha prestación, o en su defecto la manera en que se debe de cubrir la misma, situación que debe de cumplirse estrictamente en apego a lo pactado por las partes en el Contrato Colectivo de Trabajo al ser un convenio de voluntades, es decir, que una vez que el actor acreditó cumplir con los requisitos para obtener determinada prestación esta debe de ser cubierta en la forma y términos establecidos en el mismo ordenamiento, o cubriendo la cantidad señalada en el contrato respectivo, no importando las circunstancias que rodeen la exigencia o reclamación, ni las situaciones particulares del trabajador.

Lo anterior de igual manera puede ejemplificarse con un juicio radicado en la Junta Especial Numero 23 de la Federal de Conciliación y Arbitraje marcado con el numero 372/99 en el cual la parte actora demanda de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO la nivelación de su pensión jubilatoria, en virtud de que considera que la pensión otorgada de \$2,000.00 no es la que legal y contractualmente le corresponde, aduciendo que dicha cantidad no corresponde a su categoría, puesto, ni años de servicios prestados a la empresa, no obstante cabe aclarar que el Contrato Colectivo de Trabajo vigente y aplicable para el bienio 1998-2000 señala en su Reglamento de Jubilaciones en su artículo 16 los montos mínimos y máximos establecidos para el otorgamiento de la pensión jubilatoria mensual, señalando como monto máximo el de dos mil pesos, razón por la cual y en base a dicho contrato la pensión máxima que se puede otorgar es por la mencionada cantidad, a lo que la Junta responsable determino que al tratarse la jubilación de una prestación extralegal se debe de estar a lo estrictamente pactado en el mismo, por lo que si se estableció que el monto máximo por concepto de pensión equivale a los mencionados dos mil pesos, esa es la pensión máxima que debe de cubrirse, situación que en vía de amparo ataco la contraria, y los tribunales Colegiados del Décimo Circuito confirmaron la resolución estableciendo improcedente la pretensión del actor.

Por lo cual se igual manera queda asentado que al tratarse de prestaciones extralegales se debe de estar a lo estrictamente pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo y cubrir el monto de las prestaciones que el mismo señala para determinada prestación, siendo un claro ejemplo la jubilación como prestación de carácter extralegal que señala en la contratación colectiva el monto tanto mínimo como máximo para cubrir dicha prestación, situación que se encuentra apoyada como a continuación se describe:

JUBILACION. ES UN DERECHO EXTRALEGAL.- La jubilación es una prestación exclusivamente contractual que no está regida por el artículo 123 constitucional, por cuyo motivo, su otorgamiento y fijación en una determinada cantidad, es de origen contractual y por ello la fijación de su monto debe regirse por lo que estipulan los contratos de trabajo, debiendo desentenderse las Juntas de Conciliación y Arbitraje que aplican estas disposiciones específicas, de cualquier norma extraña que integre el salario ordinario de un trabajador o que establezca modalidades al mismo.

JUBILACION. LIMITE DEL MONTO DE LA PENSION EN CASO DE. Si en el contrato colectivo se establece expresamente que en ningún caso el monto de la pensión jubilatoria será mayor de una cantidad que se fija como máximo, no puede hacerse condena a otra diversa, y el hecho de que exista otra cláusula que toma en cuenta para fijar la referida pensión un porcentaje promedio devengado en los últimos doce meses de servicios efectivos, ello sólo procedería siempre y cuando no exceda de la cantidad máxima que opera como limitante para el pago de dicha pensión.

Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito.

JUBILACION, MONTO DE LA PENSION. LIMITES. Si el contrato colectivo de trabajo establece un límite máximo para el otorgamiento del monto de la pensión jubilatoria para los trabajadores y acorde a él la patronal la otorga, no puede condenarse a una cuantía mayor, toda vez que al ser esa prestación extralegal, las bases para su fijación se encuentran en las cláusulas relativas.

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito.

"FERROCARRILEROS, JUBILACION DE LOS.- "La jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino en los Contratos Colectivos, por lo que debe estarse estrictamente para fijar el monto de la pensión correspondiente, a lo que estipulan dichos contratos. En este orden de ideas, si la cláusula 195 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Ferrocarriles y Ferrocarril del Pacífico, regula estableciendo topes máximo y mínimo lo relativo al monto de la pensión jubilatoria, resulta claro que la responsable procedió correctamente al aplicarla, adminiculándola con las diversas 196 y 197 del mismo Contrato, puesto que dicha Cláusula, aun limitando a las anteriores, regula en beneficio que la ley no concede, por lo que debe surtir plenamente sus efectos.

Amparo Directo 2718/76.- Antonio Saucedo Ibarra.- 24 de marzo de 1977.- 5 votos.- Juan Moisés Calleja García.-

Un característica mas de las prestaciones extralegales estriba en que las mismas pueden referirse a aquellas que si se encuentran establecidas en la ley, pero que sin embargo su monto es superior al señalado en dicho ordenamiento, o que se señale que se trata de una prestación independiente a la establecida en la mencionada ley, a mayor abundamiento puede referirse a un monto o requisitos sumamente diversos a los establecidos en la ley, situación en la cual el carácter extralegal de la prestación no nace en base a la misma, sino a su monto que al ser superior al de la ley no se regula por esta sino por el pacto colectivo en el cual se encuentra establecidos, o bien dicho que exista como prestación en la ley de la materia pero que se cubra como extralegal por un concepto diverso al establecido en la Ley Federal del Trabajo, es decir, que no necesariamente las prestaciones extralegales deben de ser prestaciones no pactadas o establecidas en la Ley en comento, sino pueden ser las mismas pero el carácter de extralegal estriba en el monto que

es diverso de un ordenamiento a otro, pero que siempre debe de ser superior al establecido en la ley, apoyando dicha situación la siguiente jurisprudencia:

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989, Pagina: 384

PRESTACIONES EXTRALEGALES. Para que una prestación señalada en su contrato colectivo de trabajo tenga el carácter de prestación extralegal es necesario que el pacto mencione que se otorga con independencia de las establecidas en la legislación laboral o de seguridad social por conceptos análogos; que, estableciéndose por los mismos conceptos, exceda el monto de la otorgada por el legislador; caso en el que ser extralegal el monto en cuanto exceda al legal; o bien, que la propia prestación se pacte por un concepto o motivo no previsto en la legislación mencionada; pues, de no ser así, la mención del pacto colectivo simplemente reitera el concepto y monto de una prestación otorgada por la ley, no constituye una prestación diversa a las dispuestas por mandato legislativo, sino se identifica con estas. Cuando las prestaciones pactadas por contrato colectivo no alcanzan a igualar en monto las ordenadas imperativamente por la ley, tampoco pueden considerarse extralegales por esta circunstancia; pues, el propósito del legislador, plasmado en el artículo tercero transitorio de la Ley Federal del Trabajo, es el de dejar en libertad a las partes para pactar colectivamente prestaciones, en estipulaciones que únicamente tendrán en cuanto mejoren los beneficios otorgados a los trabajadores por la ley; y es con tal concepción que en la jurisprudencia se ha utilizado la expresión "prestaciones extralegales" o la de "prestación contractual extralegal" para referirse a aquellas que estipuladas por las partes, convienen beneficios mayores a los otorgados por la ley, en la medida que los exceden.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4886/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 19 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Oscar Castañeda Batres.

Las características antes señaladas para las prestaciones de carácter extralegal son las principales y las que el sustentante considera determinantes sobre todo para el problema planteado, y que atañen a la prestación de la jubilación y que esas mismas características son las que de alguna manera alientan para proponer la inclusión de la jubilación dentro de la Ley Federal del Trabajo, para que se considere como una prestación legal y sea mas justa y equitativa.

CAPITULO IV

LA JUBILACION SUS ORIGENES Y ANTECEDENTES, SURGIMIENTO DE LA PRESTACION COMO EXTRALEGAL EN FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

LA JUBILACION SUS ANTECEDENTES

La jubilación encuentra sus orígenes mas remotos en el pueblo hebreo, y la palabra procede del latín *yobel*, que significa jubilo, que supuestamente es el estado de animo en el cual se encontraba la persona que alcanzaba el mencionado beneficio, consistente, en dejar de laborar por haber cumplido un determinado numero de años y no obstante esto su patrón le seguiría cubriendo la paga que le correspondía como trabajador en activo, aunque esta situación resulta ser algo alejada de la realidad ya que con los hebreros no existían regularmente una protección a la clase trabajadora y dicha situación fue mas bien otorgada a los dirigentes políticos y religiosos de esa época, considerando que en la actualidad en la empresa ferrocarrilera la jubilación no se recibe, en la mayoría de los casos, con el beneplácito que la etimología de la palabra pretende.

Con el paso de las épocas y la necesaria y persistente liberación de los esclavos, el retorno de las propiedades que habían sido arrebatadas a sus antiguos dueños entre los antiguos israelitas, la palabra jubilación paso a tener un nuevo significado mas cercano a los orígenes de la palabra, es decir, al no existir ya esclavitud y si una cierta protección para los prestadores de servicios, la jubilación se considero como un tipo de libertad, es decir, la libertad de seguir laborando tras una larga vida dedicada a la actividad laboral, la cual no necesariamente traía consigo la remuneración económica posterior a dicha terminación, sino únicamente el beneficio de dejar de prestar los servicios mediante el trabajo realizado.

Así mismo aunque suele dejarse aun lado, existe un precedente que mas que apegado a las relaciones de trabajo se encuentra relacionado con otros ámbitos de la vida sumamente mas importantes en la época antigua y que se referían a las guerras, conquistas e imperios realizados a base de la fuerza, lo anterior debido a que en algunos ejércitos mas o menos permanentes de la antigüedad y en los que a su imitación surgieron en los primeros tiempos de la edad moderna, los soldados que habían perdido su antigua capacidad combativa, fuera por invalidez o sin ella, solían percibir una corta paga por los servicios prestados, que les permita vivir cuando menos sin trabajar, esta situación resulta obvia, no obstante que la actividad de las armas era considerada grandemente honorable y honrosa, no se consideraba como un trabajo sino como un privilegio poder pertenecer a este grupo en ocasiones tan selecto en determinados rangos, por lo que se les daba una especial atención y beneficios superior que al resto de las personas, por lo que se consideraba un deber y necesidad otorgarle a los soldados que con motivo de la prestación de sus servicios a favor del ejercito recibía algún menoscabo en su salud, produciéndole una incapacidad, situación que era muy común, en virtud de que la vida en la etapa antigua y principio de la moderna se baso en la guerra y las conquistas, como principal sustento y crecimiento de los imperios, no obstante la ayuda económica que se les otorgaba a los

soldados que dejan de prestar sus servicios por las mencionadas causas, aun en la época en que surgió esta figura, resultaba no ser la adecuada ayudándolos a mal vivir o sobrevivir con una paga poco menos que miserable.

Con inspiración en esta figura de la edad antigua basada en la paga a la fuerza armada como compensación y posible pensión jubilatoria, el Rey Luis XIV de Francia inicio la concesión de algunas rentas, a los que por los servicios prestados a la Corona, que entonces era el Estado, se hacía acreedores a las mismas, había percepción de haberes pasivos, pero no el derecho jubilatorio, por la discrecionalidad y favoritismo que regían en el otorgamiento de este subsidio; lo que el rey francés realizaba era el pago sin la prestación de ningún servicio en ocasiones vitalicio para las familias que realizaban algún servicio al reino, no obstante que los servicios la mayoría de las veces fueran banales y adulatorios, por lo que estas familias no tenían la necesidad de buscar el sustento ya que era otorgado por el propio Estado, situación que prevalecía no obstante que ya no se prestara ningún servicio a futuro y que en ocasiones para determinadas familias se convirtió en vitalicio y obligación del Rey. Debido a ello las familias que vivían a costa del erario de Francia se multiplicaban algunas por generosidad del mismo Rey y otras por corrupción de los encargados de manejar dichos pagos, y en virtud de la nula existencia de un régimen regulador de el numero de familias o personas a las cuales se les cubría el pago, así como la falta de requisitos y reglas para cumplir con la obligación contraída, el resultado fue un grave gasto para el erario publico que afín de cuentas era de la misma manera innecesario, lo que trajo como consecuencia que la Asamblea Constituyente de 1790, al legislar en la materia, con exigencia de reales prestaciones e importes máximos perceptibles, es decir, aquí se comienza a legislar estableciendo la obligación de establecerse requisitos para el otorgamiento de los beneficios señalados, los cuales deberían de cumplirse indistintamente para su aplicación y entrega, así mismo se establecen que los pagos otorgados serian ya no en especie sino mediante una cantidad establecida, y se crearon los importes para dichas prestaciones o pagos evitando la disparidad al otorgarlas, situación similar a lo que se vive en FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO la cual señala en su contrato colectivo de trabajo los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, así como los montos mínimos y máximos por concepto de la prestación antes descrita; después de la asambleas de 1790 Napoleón Bonaparte ayudado por los catedráticos y juristas de la época elaboro un sistema de jubilaciones y pensiones, mas apegado a la realidad y beneficio para diversas clase sociales, el cual se encontraba muy apegando a los sistemas jubilatorios actuales.

Este sistema jubilatorio fue copiado y modificado en diversas partes del mundo pasando así de un continente a otro, en virtud de la inexistencia de un derecho del trabajo regulado como tal en nuestro continente la figura de la jubilación fue establecida en el Derecho Administrativo, encuadrada en los aspectos relativos a la regulación de la función publica y al régimen de funcionarios, que sin embargo por la evolución del derecho y como catapulta de la revolución mexicana, necesariamente fue ubicado dentro del Derecho del Trabajo en donde sufrió diversas modificaciones importantes en particular de la naturaleza jurídico privada de la relación de trabajo y de las respectivas posiciones que nacen para las partes de dicha relación; en nuestro continente una vez abocada y establecida la jubilación como una prestación necesariamente laboral, tuvo su mayor auge estudio y connotación dentro del Derecho Argentino quien es uno de los países que mas a estudiado y

regulado dicha prestación sirviendo como ejemplo para muchos otros países del mismo continente, dentro de los cuales se encuentra nuestro país, quien no se dedicó a copiar los estudios sino en apego a ellos y con nuestra propia naturaleza, entorno social, y circunstancias económicas y políticas que se vivían en la época, se enfocó a el estudio y aplicación de dicha figura.

Como se ha mencionado en México se comenzó a dar una incipiente creación de leyes aisladas con carácter laboral y proteccionista antes de la Constitución de 1917, pero fue hasta la elaboración de este ordenamiento cuando se protegió íntegramente al trabajador, no obstante lo anterior y que la empresa Ferrocarrilera de nuestro país a la fecha de la Constitución y su promulgación ya contaba con décadas trabajando en el país, de la misma manera no existía una regulación relativa y referente a el beneficio extralegal establecido, sino que dicha prestación surgió con posterioridad como un logro sindical al ser incluida dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud de que se consideraba necesario la existencia de una figura que garantizara la subsistencia de los extrabajadores una vez que dejaran de prestar sus servicios, figura que mucha relación tuvo con los ordenamientos realizados en los Estados de las República antes de la Constitución referentes a riesgos de trabajo y de invalidez y que con el paso de los años, la reglamentación de la jubilación dentro de la empresa se ha concretizado y modificado, acorde con la evolución del país, sin que esto sea motivo para considerar que por ello los trabajadores se encuentran contentos con el régimen jubilatorio de la empresa, y que el mismo sea del todo respetado por las autoridades competentes en el momento de dirimir las controversias surgidas en relación a dicho concepto jurídico laboral.

EL CONCEPTO DE LA JUBILACION

Como hemos venido mencionando la jubilación es una figura, en la actualidad, netamente laboral, considerada como una enorme conquista de los trabajadores al lograr que dicha prestación se incluyera en la Contratación Colectiva, sin embargo las definiciones que se dan de ella como concepto jurídico laboral, a pesar de que contienen similitudes, también traen al tema diferencia importantes dependiendo del autor y por supuesto de la nacionalidad de este, que maneja el concepto desde el punto de vista en el que es regulado en su país, no obstante la jubilación en la actualidad como concepto se ha acercado demasiado a la unificación de criterios con sus pequeñas diferencias, la mayor de ellas conceptuales, por lo que es necesario al hablar de este tema darle un tratamiento jurídico, delimitando su sentido y significado técnico, es decir, para hablar de la jubilación se necesita estudiarla desde el punto de vista laboral, como una prestación extralegal que contiene un contorno de paradojas impresionante y que se maneja como un beneficio para los trabajadores dentro de nuestro país, ya que de otra manera el termino jubilación que se utiliza normalmente carece de validez para el estudio y propuesta del presente trabajo de tesis, por lo que es necesario establecer la jubilación como concepto para determinar si cumple con su función primordial y en la actualidad se encuentra apegada la definición con la realidad.

El Maestro Nestor de Buen al hablar de la jubilación, establece que dicha institución debe ser entendida “como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan una determinada edad...” (29).

Encontramos autores que no pueden evitar separar la jubilación de la pensión y al definir la primera indudablemente inmiscuyen a la consecuencia de esta, considerando que la pensión es de mayor realce que la propia jubilación: “ la jubilación es el derecho que por haber alcanzado la edad o tiempo servicios tiene un trabajador para percibir una cantidad periódica que se le asigna por méritos o servicios propios o extraños” (30)

De la misma manera otros autores han ahondado en el concepto de jubilación al establecer dentro de este concepto no solo como prestación única de los trabajadores, sino de todos los ciudadanos, hablando de ella en términos generales por la diversidad de regulación que existe sobre el tema dependiendo del país, estableciendo de igual manera muy acertadamente algunas de las causas por las que se puede alcanzar dicho precepto, al definirla así: “ La jubilación es un régimen establecido en muchas legislaciones a efecto de que a todos los trabajadores, o todos los ciudadanos, según el sistema adoptado al llegar a una edad determinada y variable según los países, en que se suponen que no pueden trabajar o que han cumplido su deber social en la materia, o cuando sin llegar a esa edad se invalidan para el trabajo disfruten de una renta vitalicia que les permita atender sus necesidades vitales, siendo muy corriente que la cuantía de la jubilación represente un porcentaje mas o menos elevado de la retribución de actividad prestada, por el beneficiario.” (31)

Como se menciona con anterioridad la jubilación se ubico en un principio dentro del derecho administrativo, únicamente aplicable a los funcionarios públicos, por lo que no todas las definiciones relativas a la jubilación, inclusive contemporáneas, tiene un aspecto social o laboral tal y como se desprende de la definición que le da al precepto el Lic Argentino Guillermo Cabanellas de Torres, definición que creemos que tiene la connotación administrativa, por el régimen y surgimiento de esta figura dentro de su país de origen y por la amplia gama de estudios que sobre el particular se ha hecho: “La jubilación es un acto administrativo en virtud del cual un funcionario o empleado publico pasa del servicio activo, a la situación de jubilado con derecho a una pensión vitalicia.” (32)

29.- De Buen Lozano, Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. Tercera Edición México 1999. P 126 pp 574.

30.- Ossorio Manuel . DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES Editorial Heliasta S.R.L. Argentina Primera Edición 1987 p 532

31.- De Pina Vara Rafael. DICCIONARIO DE DERECHO. Editorial Porrúa México 1999 vigésimo séptima edición pp 342

32.- Cabanellas de Torres Guillermo. DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL. Editorila Heliasta S.R.L. Argentina 2000, Undecima Edición pp 234

No obstante la definición que se hizo valer con antelación dentro del mismo derecho argentino existen Catedráticos y connotados juristas que le dan en un mismo ámbito, a la jubilación, un único y eminente carácter laboral con el cual coincide el derecho en nuestro país, claro ejemplo de ello en el Maestro Ramírez Gronda que manifiesta: “la jubilación eminente e indudablemente se trata de una prestación de carácter laboral contenida en algunos Contratos Colectivos de Trabajo, que consiste en la entrega de una pensión vitalicia a los trabajadores cuando cumplen con determinados requisitos de antigüedad en la empresa; es el derecho que un afiliado a una caja de previsión posee de continuar percibiendo, mientras viva, una suma mensual de dinero, calculada según el promedio de sus sueldos, cuando en virtud de su antigüedad y edad o por imposibilidad física, se retira del servicio activo”. (33)

En este orden de ideas también existe legislación Española referente al mismo tema y el cual por obvias razones encuentra mucha similitud con lo que la jubilación ha significado para nuestro país, y que por ende, debido a su forma de otorgarse y su regulación ha determinado al forma de definirla, tal es la definición del Lic Mascareñas que dice: “La jubilación es la consecuencia lógica del trabajo, es el retiro del mismo ya sea particular o de una función pública con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicios y la paga habida. Cuantía o importe de lo que se percibe sin la prestación de un esfuerzo actual y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad, o encontrarse en una situación como la invalidez, que anticipe tal derecho y compensación.; según Lestani es ante todo el derecho que asegura el Estado al empleado u obrero que han llenado los requisitos señalados por las leyes, a gozar de una asignación mensual vitalicia” (34).

Por otro lado si bien es cierto que la jubilación indudablemente debe de dar por terminada la relación laboral entre las partes, muchas definiciones se refieren a la cumplimentación de los requisitos establecidos en el ordenamiento respectivo para poder otorgar dicha prestación, dándole el carácter de premio final por el tiempo de servicios prestados: “la Jubilación implica eximir del servicio por razones de ancianidad o imposibilidad física a la persona que desempeña o ha desempeñado algún cargo, señalándole una pensión vitalicia en recompensa de los servicios prestados”; en este orden de ideas existe otra definición que se apega a la anterior y que señala “ la jubilación es la relevación del trabajo o carga de algún empleo, por cumplir con los presupuestos señalados para tal efecto, conservando el que lo tenía los honores y el sueldo en todo o en parte”. (35).

33.- Ramírez Gronda Juan D. DICCIONARIO JURIDICO.

Editorial Claridad onceava Edición, Argentina 1994. Pp 421

34.- Mascareñas E. Carlos . NUEVA ENCICLOPEDIA JURIDICA

Editorial Francisco Seix S.A . Tomo XIII Barcelona 1999. Pp 901

35.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.

Editorial Porrúa, Sexta Edición México 1993 pp230.

La jubilación como hemos visto se encuentra mas como un derecho que como un beneficio gratificante por parte del patrón, aunque la misma no siempre debe de venir del propio patrón ya que puede ser otorgada por un organismo al cual se encuentre ligado el trabajador lo que queda claro en la siguiente definición del Maestro Ruprecht : “ La jubilación es el derecho que el afiliado posee de continuar percibiendo mientras viva una suma mensual de dinero, calculada según el promedio de sus sueldos cuando en virtud de su antigüedad y edad o por imposibilidad física se retira del servicio activo.” (36).

Existen al igual definiciones que tratan de englobar todas y cada una de las características que integran a la prestación y que establecen que la jubilación se origina en el derecho reconocido a los trabajadores públicos y privados para proseguir percibiendo determinados ingresos, al cesar sus funciones activas, por lo común apoyándose en la edad del trabajador y en sus años de servicios, aun cuando física y psíquicamente conserve eficiencia para continuar desempeñándose en las tareas, el propósito fundamental de la jubilación consiste en asegurarle al trabajador un retiro digno y suficiente en lo económico mas o menos cercano a los recursos que viniera percibiendo en su ultima etapa de actividad laboral.

El Instituto Mexicano de Investigaciones Jurídicas define la jubilación en los siguientes términos: “La jubilación es el retiro otorgado aun trabajador o aun empleado del servicio público o de la administración publica, por haber cumplido un determinado numero de años de servicios, con pago mensual de una remuneración calculada conforme a una cuantía proporcionada del salario o sueldo percibido, se da a si mismo el nombre de jubilación al importe de toda pensión otorgada por incapacidad proveniente de un riesgo profesional o por presentarse ciertas circunstancias que permiten el disfrute de una retribución económica, generalmente establecida en un contrato de trabajo o en disposiciones legales específicas. Antokoletz , apoyado en la legislación Argentina, define a la jubilación como el derecho de un afiliado a una caja de previsión social, mientras viva, a percibir una suma mensual en dinero; derecho que asegura el estado al empleado para gozar de una asignación vitalicia y que se ha extendido a otros trabajadores. Para la doctrina francesa la jubilación es únicamente la medida a través de la cual el empleador pone fin a un contrato de trabajo por motivos de edad; para la doctrina alemana constituye en principio una forma de separación que da lugar al correspondiente juego de garantías legales o convencionales; y para la doctrina belga, en nuestro concepto la más amplia, es un derecho que debe otorgarse a cualquier trabajador público o privado, como una compensación a su esfuerzo y sus servicios prestados durante un número determinado de años, sin especificación o límite de edad .La jubilación en concreto, es la cesación de toda relación laboral que termina al mismo tiempo cualquier contrato de trabajo vigente y que permite al trabajador apegarse aun régimen de retiro a través del cual obtienen una remuneración mensual vitalicia cuando ha alcanzado una edad límite o a prestado determinado número de años de trabajo a un patrón , sea persona, empresa, negociación o el propio estado”.(37)

36.-Ruprecht J, Alfredo. LA PROTECCION DEL TRABAJO EN EL MUNDO MODERNO.

Editorial Cardenas Volumen II Argentina 1990. Pp797.

37.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO .

Editorial Porrúa . sexta edición , México 1993 .pp .2302 .

La jubilación como hemos visto ha sido definida por muchos juristas dependiendo del país en el cual se este regulando y las circunstancias que se vivan en el mismo, no obstante lo anterior hemos podido concluir que la Jubilación es un derecho, eminentemente extralegal y laboral, que encuentra su regulación en nuestro país en la Contratación Colectiva, y que se otorga por haber cumplido con los requisitos de edad, servicios o inclusive por invalidez, es una prestación remunerada económicamente, que tiene un carácter de vitalicia y que se cubre una vez terminada la relación de trabajo, la cual tiene diversas formas de regularse dependiendo del Contrato del cual emane.

CLASIFICACION DE LA JUBILACION

La jubilación como lo hemos establecido con antelación es un derecho que se obtiene por parte de la clase trabajadora, una vez terminada la relación de trabajo, y por haber cumplido los requisitos establecidos en un contrato colectivo de trabajo, requisitos que se refieren a la edad del trabajador, los años de servicios prestados para la empresa o alguna incapacidad que le impida seguir prestando sus servicios, mediante el pago de una cantidad monetaria y vitalicia como consecuencia de los servicios prestados por el mismo trabajador al patrón, ello nos lleva a determinar que por la misma naturaleza de la jubilación y de las características que lo constituyen se desprenden algunas clasificaciones de esta prestación las cuales se encuentran abocadas mas que a modificar el concepto en sí, a la forma en que se otorga la misma, es decir , la clasificación de la jubilación surge por el modo en que esta es otorgada o por el cumplimiento de los requisitos que se alcanzaron para gozar del beneficio.

La clasificación de la jubilación al igual que su regulación depende del ámbito jurídico que sea motivo de estudio y de las circunstancias que se viven en el país que le da origen a la jubilación, así tenemos que en el Derecho Argentino la clasificación de la jubilación se divide en jubilación voluntaria, que es aquella que puede pedir el trabajador tras haber reunido los requisitos mínimos de edad y antigüedad; y la jubilación forzosa dispuesta por la autoridad competente, por alcanzar el limite en que se establece la prohibición de permanecer en activo o por el ejercicio de facultades discrecionales una vez situado el funcionario, empleado u obrero en la zona de jubilación voluntaria; así mismo existen sistemas mixtos de jubilación con un limite para jubilarse por voluntad propia y otro limite, algunos años después, para tenerlo que efectuar, en donde se trata de combinar la espontaneidad con la conveniencia de no extremar el servicio activo y evitar ingratas situaciones por evidente decadencia natural.

Así mismo en nuestro país según algunos especialista en Derecho Laboral la jubilación se clasifica en tres grandes grupos los cuales son : a) voluntaria o forzosa, b) ordinaria o por edad c) por invalidez o incapacidad.

Jubilación Voluntaria y forzosa, en este grupo el trabajador o empleado puede solicitar su retiro cuando se han llenado ciertos requisitos fijados, bien en un Contrato Colectivo de Trabajo, en un ordenamiento jurídico o en una reglamentación especial no propiamente jurídica como puede ser un organismo o institución privada o pública que es quien se encarga de hacer los pagos correspondientes. La características de las jubilaciones

voluntarias es que el importe de ella puede ser íntegro o reducido; esto es, como ocurre tratándose de los trabajadores al servicio del Estado, el solo transcurso de un determinado número de años de servicios (mínimo 15 años) permite al servidor público retirarse aun cuando no tenga la edad mínima prescrita; al cumplir dicha edad puede solicitar el pago correspondiente en proporción al número de años trabajados y al sueldo que percibía en la época en que voluntariamente se separó, o puede esperar a cumplir la edad y los años de servicios requeridos para tener derecho a percibir el importe íntegro que legalmente proceda.

La jubilación forzosa la determinan los Contratos Colectivos de Trabajo o la ley cuando el trabajador alcanza una edad límite previamente fijada y necesariamente es retirado del trabajo que haya venido desempeñando al llegar a dicha edad. En los Contratos Colectivos de Trabajo se han venido fijando cláusulas que obligan a los patronos a retirar a aquellos trabajadores que cumplan una edad señalada en el convenio respectivo; el objetivo es dar la oportunidad a trabajadores jóvenes de ingresar con carácter permanente en una empresa o negociación, y a los demás miembros sindicales, la de correr los escalafones y obtener ascensos por antigüedad o capacidad debidamente acreditada. En las esferas gubernamentales de nuestro país operan dos regímenes uno para los civiles y otros para los miembros de las fuerzas armadas; tratándose de los primeros solamente en algunas funciones, particularmente las judiciales, existe la jubilación forzosa al cumplirse los 70 años de edad; pero respecto de los segundos el retiro es facultad que se reserva al Estado y la cual ejerce por conducto de las dependencias que controlan a marinos y militares, la razón estriba en que de acuerdo con las ordenanzas del ejército y marina nacionales, unos y otros tienen fijada una edad límite para permanecer en activo, con el beneficio de que aquellos que pasen a situación de retiro, ascenderán al grado inmediato únicamente para la obtención de una mayor aportación económica en el monto de su pensión jubilatoria.

La jubilación ordinaria o por edad, por ser la que regula nuestra ley de seguridad social se considera muy importante, esta jubilación es la que normalmente se otorga al trabajador o servidor público que ha cumplido con determinados requisitos que fijan las leyes de seguridad social, lo único que se requiere para su disfrute es la demostración de ajustarse a ellos.

La jubilación por invalidez o incapacidad del trabajador, por regla general se sujeta a los siguientes requisitos: haber prestado un número de años de servicios, excepto en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, encontrarse en estado de invalidez física o intelectual, ya sea parcial o total, permanente o transitoria, que impida al trabajador la realización de sus actividades ordinarias o cualquier otra a la que pudiera dedicarse; padecer una enfermedad física o mental que no necesariamente provenga de un riesgo profesional, sino por causas naturales o de otra índole similar que igualmente impidan al trabajador el desempeño de su actividad ordinaria o cualquiera otra a la que podría aplicarse, atento al grado de incapacidad que padezca, y si la invalidez o incapacidad es transitoria, en algunas legislaciones, cuando la persona ha cierto límite de edad y tiene un cierto número de años de servicios, se le otorga lo que en dichas legislaciones se denomina jubilación transitoria. En nuestro caso no se presenta tal situación por que en los supuestos de incapacidad temporal el trabajador disfruta normalmente de su salario hasta la recuperación de la salud que le permita regresar al desempeño de su labor ordinaria.

Como hemos podido establecer la jubilación en materia laboral encuentra su clasificación en los presupuestos que deben cumplirse para que el beneficio sea otorgado, basándose la misma en la edad ya sea por voluntad del trabajador o del patrón, por los años de servicios o por incapacidad, requisitos que establece, para el caso concreto que nos ocupa, el Contrato Colectivo de Trabajo de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO en el cual se señalan los presupuestos que los trabajadores deben de cumplir para poder obtener el mencionado beneficio así como el monto que por concepto de pensión mensual debe de otorgarse una vez que se haya acreditado la existencia y cumplimentación de los mencionados requisitos.

LA JUBILACION COMO PRESTACION EXTRALEGAL

La jubilación, como se ha reiterado en el presente trabajo, se define como un régimen establecido en muchas legislaciones a efecto de que a todos los trabajadores, o todos los ciudadanos, según el sistema adoptado al llegar a una edad determinada y variable según los países, en que se suponen que no pueden trabajar o que han cumplido su deber social en la materia, o cuando sin llegar a esa edad se invalidan para el trabajo, disfruten de una renta vitalicia que les permita atender sus necesidades vitales, siendo muy corriente que la cuantía de la jubilación represente un porcentaje mas o menos elevado de la retribución de actividad prestada, por el beneficiario .

En virtud del carácter que tiene la jubilación cuenta con determinadas características que la jurisprudencia apoya al no existir una legislación clara al respecto y las cuales detallaremos, en base a la jubilación que se otorga en la empresa FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, en primer lugar debemos recordar que al no encontrarse regulada por la Ley Federal del Trabajo; la jubilación se encuentra regida por el Contrato Colectivo de Trabajo del cual emana el derecho a percibirla, reclamarla y otorgarla, razón por la cual cuenta con un eminente carácter extralegal, y por ende en relación a todas las circunstancias relativas a la jubilación dentro de un juicio laboral la carga de la prueba le corresponde al actor, situación que la jurisprudencia apoya al establecer lo siguiente:

JUBILACION. ES UN DERECHO EXTRALEGAL.- La jubilación es una prestación exclusivamente contractual que no está regida por el artículo 123 constitucional, por cuyo motivo, su otorgamiento y fijación en una determinada cantidad, es de origen contractual y por ello la fijación de su monto debe regirse por lo que estipulan los contratos de trabajo, debiendo desentenderse las Juntas de Conciliación y Arbitraje que aplican estas disposiciones específicas, de cualquier norma extraña que integre el salario ordinario de un trabajador o que establezca modalidades al mismo.

Cuarta Sala. Tesis 1042. Apéndice 1988. Segunda Parte. Pág.1676

JUBILACION. INTEGRACION DE LA PENSION. La jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino en algunos de los

contratos colectivos de trabajo; consecuentemente, las bases para fijar la pensión no deben buscarse en la ley, sino en las determinaciones o cláusulas relativas de esos contratos.

Amparo directo 4154/68. Feliciano Perez Montaña. 28 de julio de 1969. Cinco votos.

JUBILACION, CARGA DE LA PRUEBA".- Si bien el artículo 784, fracción II, de la Ley federal del Trabajo, establece que corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la antigüedad del trabajador, sin embargo si la prestación reclamada consistente en el otorgamiento de la jubilación, no deriva de la ley sino del contrato colectivo de trabajo celebrado entre la empresa y el sindicato titular del mismo, por lo que corresponde al actor la demostración de que en el contrato colectivo de trabajo vigente se encuentra prevista tal prestación y que reúne los requisitos señalados en las cláusulas respectivas, para tener derecho a las mismas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo I, Junio de 1995, p. 467.

“PRESTACIONES EXTRALEGALES. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE.- Tratándose de prestaciones extralegales o extracontractuales, quien aduce su otorgamiento debe acreditar su procedencia, pues sería absurdo pretender que quien otorga una gracia debe además justificar que el beneficiario tiene derecho a recibirla. Esta es la razón por la que, en casos como el presente, no tienen aplicación los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo; de suerte que las Juntas no tienen ninguna obligación de requerir al patrón para que exhiba la documentación respectiva.

Primer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito.

PRESTACIONES EXTRALEGALES, REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE PARA SU PROCEDENCIA.- Cuando se reclama una prestación extralegal, para que prospere la pretensión el demandante debe cumplir los siguientes requisitos: primero, demostrar la existencia del derecho ejercitado y segundo que satisface los presupuestos exigidos para ello.

Jurisprudencia publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, No. 69, septiembre de 1993, pág. 29.

PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE .- Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal debe acreditar en el juicio su procedencia, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacer la prestación que reclama; y, si no lo hace, el laudo absolutorio que sobre el particular se dicte no es violatorio de garantías individuales.

Primer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito.

PRESTACIONES EXTRALEGALES EN MATERIA LABORAL. CORRESPONDE AL RECLAMANTE LA CARGA PROBATORIA DE LAS. De acuerdo con el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones que esta contiene son de orden publico, lo que significa que la sociedad esta interesada en su cumplimiento, por lo que, todos los derechos que se establecen en favor de los trabajadores en dicho ordenamiento legal, se refieren a prestaciones legales que los patrones están obligados a cumplir, pero además, atendiendo a la finalidad protectora del derecho laboral en favor de la clase trabajadora, los patrones y los trabajadores pueden celebrar convenios en los que se establezca otro tipo de prestaciones que tiendan a mejorar las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, a las que se les denomina prestaciones extralegales las cuales normalmente se consiguen a través de los sindicatos, pues los principios del artículo 123 constitucional constituyen el mínimo de los beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores. Si esto es así, obvio es concluir que tratándose de una prestación extralegal quien la invoque a su favor tiene, no solo el deber de probar la existencia de la misma, sino los términos en que fue pactada, debido a que como se señalo con anterioridad, se trata de una prestación que rebasa los mínimos contenidos en la ley y que deriva lógicamente de un acuerdo de voluntades entre las partes contratantes.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 93/95. Juan Ramos Frías. 30 de marzo de 1995. Unanimidad de votos.
Ponente:

Así mismo cabe destacar que la jubilación solo puede ser otorgada a los trabajadores que hayan cumplido los requisitos previamente establecidos para ello, ya sea de edad, años de servicios o incapacidad, requisitos que deben de ser cumplidos al pie de la letra en base a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y que deben de acreditar fehacientemente, al corresponderles la carga de la prueba; la jubilación en FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO es una prestación que se otorga en base al Contrato Colectivo de Trabajo vigente y aplicable en la fecha en que se genera el derecho, lo anterior en virtud de que como es de explorado derecho, la vida activa jurídica y material del Contrato Colectivo de Trabajo solo es valida por un periodo de dos años tal y como lo establecen los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo; al señalar que los contratos colectivos de trabajo son revisables y modificables por lo que respecta al salario cada año y en su integridad cada dos años, razón por la cual cada bienio una vez revisado, ampliado y modificado es de nueva cuenta expedido por lo que el contrato en mención es el que se encontraba vigente por el siguiente bienio, en tanto no se de la revisión entre empresa y sindicato y aquel contrato anterior queda sin vigencia por lo tanto carece de validez y aplicabilidad; por lo que el Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el bienio 1998-2000 señala en su reglamento de jubilaciones específicamente en su artículo 7 los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, los cuales son:

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

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

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

Requisitos los antes descritos que deben de cumplirse cabalmente virtud de el carácter extralegal con el que cuenta, apoyando dicha determinación en la jurisprudencia que a continuación se detalla:

JUBILACION. INTEGRACION DE LA PENSION. La jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino en algunos de los contratos colectivos de trabajo; consecuentemente, las bases para fijar la pensión no deben buscarse en la ley, sino en las determinaciones o cláusulas relativas de esos contratos.

Amparo directo 4154/68. Feliciano Perez Montaña. 28 de julio de 1969. Cinco votos.

Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XI, Enero de 2000, Tesis: L10o.T.20 L , Pagina: 1009

JUBILACION. PROCEDENCIA. Tanto el requisito de edad como de antigüedad establecidos en los contratos colectivos de trabajo, deben cumplirse encontrándose el trabajador en servicio, toda vez que el derecho a ser jubilado nace por la permanencia y antigüedad en el empleo.

DECIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 12230/98. Leopoldo Meneses Silva. 15 de marzo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: José, Maximiano Lugo González.

En este mismo orden de ideas cabe recordar que al igual que los requisitos antes establecidos para el otorgamiento de la jubilación de igual manera en el Contrato Colectivo de Trabajo que se encuentra vigente en la fecha en que se genera el derecho, se estipula que una vez cubiertos dichos requisitos la pensión que otorga FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO debe de estar acorde a las bases establecidas en su contrato colectivo, es decir, la pensión no debe rebasar el tope máximo establecido por concepto de pensión por ningún motivo, razón por la cual si existe una cláusula expresa que señale una cantidad por concepto de tope máximo de jubilación, es dicha pensión la que debe de otorgarse al trabajador que cumpla con los requisitos descritos en el mismo ordenamiento, tal y como lo señala la siguientes jurisprudencias:

Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XI, Febrero de 2000, Tesis: L3o.T. J/14 , Pagina: 970

JUBILACION. LIMITE DEL MONTO DE LA PENSION EN CASO DE. Si en el contrato colectivo se establece expresamente que en ningún caso el monto de la pensión jubilatoria será mayor de una cantidad que se fija como máximo, no puede hacerse condena a otra diversa, y el hecho de que exista otra cláusula que toma en cuenta para fijar la referida pensión un porcentaje promedio devengado en los últimos doce meses de servicios efectivos, ello sólo procedería siempre y cuando no exceda de la cantidad máxima que opera como limitante para el pago de dicha pensión.

Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito.

JUBILACION, MONTO DE LA PENSION. LIMITES. Si el contrato colectivo de trabajo establece un límite máximo para el otorgamiento del monto de la pensión jubilatoria para los trabajadores y acorde a él la patronal la otorga, no puede condenarse a una cuantía mayor, toda vez que al ser esa prestación extralegal, las bases para su fijación se encuentran en las cláusulas relativas.

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito.

"FERROCARRILEROS, JUBILACION DE LOS.- "La jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino en los Contratos Colectivos, por lo que debe estarse estrictamente para fijar el monto de la pensión correspondiente, a lo que estipulan dichos contratos. En este orden de ideas, si la cláusula 195 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Ferrocarriles y Ferrocarril del Pacífico, regula estableciendo tope máximo y mínimo lo relativo al monto de la pensión jubilatoria, resulta claro que la responsable procedió correctamente al aplicarla, administrándola con las diversas 196 y 197 del mismo Contrato, puesto que dicha Cláusula, aun limitando a las anteriores, regula en beneficio que la ley no concede, por lo que debe surtir plenamente sus efectos.

Amparo Directo 2718/76.- Antonio Saucedo Ibarra.- 24 de marzo de 1977.- 5 votos.- Juan Moisés Calleja García.-

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 52, Abril de 1992, Tesis: VII.2o. J/9, Pagina: 59

FERROCARRILEROS. PENSION JUBILATORIA. El pago de la pensión jubilatoria prevista en la cláusula 380 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa Ferrocarriles Nacionales de México y el sindicato respectivo, debe hacerse en términos de las cláusulas 384 y 385 relacionándolas con la diversa 386, que es donde se indican los límites mínimo y máximo para el pago de esa prestación, según lo dispone la parte final del primer párrafo de la propia cláusula 385, en la que claramente se establece que el pago del ciento por ciento mensual de la jubilación queda sujeto a las limitaciones que señalan las cláusulas 381 y 386, ya que la interpretación de las repetidas cláusulas no debe hacerse en forma aislada sino conjunta.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 492/89. Arnulfo Vega Méndez. 23 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: José, Luis Rafael Cano Martínez.

Otra de las características de la jubilación y que resulta benéfica para el trabajador en este caso, es que se trata de una prestación imprescriptible lo que se refiere que no importa el paso del tiempo la prestación sigue vigente y el derecho a demandarla también, cabe aclarar que el derecho a demandar la jubilación no prescribe pero si aquellas jubilaciones anteriores a un año de la fecha de la presentación de la demanda del actor que ejercite la acción, apoyando lo anterior en las siguientes jurisprudencias:

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 86-1, Febrero de 1995, Tesis: I.Io.T. J/75, Pagina: 21

JUBILACION. IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LAS ACCIONES RELATIVAS A LA PENSION. Las pensiones jubilatorias que fincan algunos contratos de trabajo a cargo de los patrones, se equiparan en cierta forma a la obligación de dar alimentos, ya que en ambos casos se trata de proporcionar a personas que no tienen plena capacidad para obtener sustento, determinadas prestaciones que los ayuden a subsistir. Consecuentemente, las acciones que tienden a obtener la pensión jubilatoria o la fijación correcta de la misma, no prescriben, pues la privación del pago de la pensión o el otorgamiento de una inferior a la que realmente corresponde, son actos de tracto sucesivo que se producen día a día, por lo que, en realidad, el termino para ejercitar esas acciones comienza a computarse todos los días, lo que hace que sea imprescriptible el derecho para ejercitarlas. Lo que prescribe en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, es la acción para cobrar las pensiones que se hubieran dejado de pagar o la diferencia cuando se trate de un pago incorrecto, cuando esas pensiones o diferencias se hubieran causado con anterioridad a un año contando a partir de la presentación de la demanda.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11291/94. Ricardo Lean Rodríguez Islas. 12 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jesús González Ruiz.

JUBILACION, ES IMPRESCRIPTIBLE EL DERECHO A LA. En atención a que la jubilación constituye una obligación de origen contractual en la que se reconoce una compensación a los esfuerzos desarrollados en determinado tiempo por el trabajador, en beneficio de la empresa, y, una vez llenados los requisitos contractuales, el derecho a ella pasa a formar parte del patrimonio del trabajador, hasta que muera tal derecho debe juzgarse imprescriptible.

Sexta Epoca:

Amparo directo 8292/45. José, Trinidad López. 23 de noviembre de 1950. Unanimidad de cuatro votos.

JUBILACION, MONTO DE LA. EL DERECHO A QUE SE CUANTIFIQUE CORRECTAMENTE, ES IMPRESCRIPTIBLE. La jubilación constituye la obligación que merced a lo estipulado en un contrato adquieren los patrones para seguir satisfaciendo sus salarios a los trabajadores que les han servido durante los lapsos que se estipulen en tales contratos, salarios que deben entenderse como una compensación por el desgaste orgánico sufrido a través de los años por tales trabajadores; asimismo, debe comprender la incapacidad que a los mismos les ha producido el transcurso del tiempo, y satisfechas las condiciones establecidas por tal contrato, el trabajador adquiere el derecho de que se le paguen las pensiones relativas precisamente conforme a lo pactado, pasando a formar parte de su patrimonio el derecho de percibir las; y a su vez los patrones adquieren las obligaciones de cubrirlas; o, en otras palabras, como ya lo ha sostenido en numerosas ejecutorias la Cuarta Sala, esta pensión se equipara a la renta vitalicia; de allí que, cuando los patrones cuantifican la pensión en cantidad inferior a la que se estableció contractualmente, y los obreros la acepten de esa forma, no quiere decir esto que los trabajadores carezcan de acción para exigir en cualquier tiempo la modificación, ya que tales pensiones son de tracto sucesivo, debido a su vencimiento periódico; en tal virtud, no ser n procedentes las acciones para exigir diferencias que no se hicieron valer dentro del plazo de un año, pero sí lo son aquellas comprendidas dentro de este periodo; y, además, las subsiguientes que aún no se hubiesen vencido, pueden ser motivo de acción por parte del trabajador.

Amparo directo 3677/66. Ferrocarriles Nacionales de México. 23 de junio de 1967. Unanimidad de cuatro votos.

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo: Tomo V, Parte TCC, Tesis: 776, Pagina: 532

JUBILACION. IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LAS ACCIONES RELATIVAS A LA PENSION. Las pensiones jubilatorias que fincan algunos contratos de trabajo a cargo de los patrones, se equiparan en cierta forma a la obligación de dar alimentos, ya que en ambos casos se trata de proporcionar a personas que no tienen plena capacidad para obtener sustento, determinadas prestaciones que los ayuden a subsistir. Consecuentemente, las acciones que tienden a obtener la pensión jubilatoria o la fijación correcta de la misma, no prescriben, pues la privación del pago de la pensión o el otorgamiento de una inferior a la que realmente corresponde, son actos de tracto sucesivo que se producen día a día, por lo que, en realidad, el termino para ejercitar esas acciones comienza a computarse todos los días, lo que hace que sea imprescriptible el derecho para ejercitarlas. Lo que prescribe en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, es la acción para cobrar las pensiones que se hubieran dejado de pagar o la diferencia cuando se trate de un pago incorrecto, cuando esas pensiones o diferencias se hubieran causado con anterioridad a un año contado a partir de la presentación de la demanda.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

CAPITULO V

LA JUBILACION Y FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, CONFLICTOS LABORALES DESDE SU INCLUSION COMO PRESTACION EXTRALEGAL HASTA LA ACTUALIDAD.

LA JUBILACION EN FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO

La jubilación surgió dentro de la empresa FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO como una victoria conseguida por el sindicato en beneficio de sus agremiados y mediante la contratación colectiva, ordenamiento del cual nace, surge y se desarrolla, el mismo que establece sobre el tópico las circunstancias que lo rodean, es decir, plantea los lineamientos que la jubilación tiene dentro de la empresa, el porcentaje que se otorga del presupuesto para el pago de las pensiones que se generen por motivo de la prestación, los requisitos que se deben de cubrir para poder alcanzar la prestación extralegal y los montos establecidos, para el pago de la mismas, en este orden de ideas el contrato colectivo de trabajo de la empresa ferrocarrilera establece y señala con claridad la forma y términos en que se deben de cubrir las mencionadas pensiones e inclusive las situaciones en que dicha prestación puede ser cancelada, en concreto al estudiar la jubilación dentro de la empresa del ferrocarril indistintamente debemos de tomar en cuenta como ordenamiento directriz al Contrato Colectivo de Trabajo, que se encuentre vigente en la fecha y en el bienio en el que se genere el derecho a percibir dicha prestación dependiendo del caso concreto.

Tal situación resulta mas que obvia una vez analizado los aspectos descritos en los anteriores capítulos toda vez que como se ha mencionando la jubilación cuenta con un carácter eminentemente extralegal, por lo que dicha prestación no encuentra su regulación en la ley de la materia; ahora bien cabe recalcar que dentro de la lucha sindical ferrocarrilera y debido a la creciente creación de normas protectoras de la fuerza trabajadora años antes de la promulgación de la Constitución y con mayor razón después de esta, y en virtud de que la empresa ferrocarrilera ocupa un lugar de suma importancia en el ámbito cultural, político y económico del país; su fuerza de convocatoria y presión laboral era de una importancia notable, razón por la cual en dicha época se establecido la necesidad de proteger a los trabajadores ferrocarrileros no solo cuando se encontraban prestando sus servicios sino yendo aun mas lejos aun, cuando dejan de prestar estos servicios por haber dado por terminada la relación laboral que los unía, pretendiendo darle una protección y sustento a dichos trabajadores una vez que la edad, años de servicios o la simple disminución de las funciones físicas o mentales no les permitían seguir laborando al servicio de la empresa, lo que no resulto del todo fácil debido a la situación tanto económica y política que vivía el país de poca estabilidad, se tuvo que estructurar en primer lugar a la jubilación dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, no como se conoce en la actualidad, sino de una manera mas precaria en donde no se señalaban como presupuestos para obtener el beneficio jubilatorio la edad del trabajador, y en limitadas ocasiones la incapacidad que podías haber adquirido al servicio del patrón, de igual manera no existía en un principio una definición congruente y uniforme de la cantidad que por concepto de pensión se debía de cubrir, si bien el otorgamiento de la jubilación resulto una conquista

sindical la misma tardo algunos años en concretizarse y fijarse congruentemente con el espíritu que inicialmente se trato de imprimir en ella.

A la par que la jubilación como prestación contenida dentro del Contrato Colectivo de Trabajo fue evolucionando dentro de la empresa, de igual manera los conflictos entorno a ella se fueron acrecentando, dependiendo de la aplicación del contrato que se encontrara vigente, los primeros años en que se otorgaba la prestación al no existir una reglamentación estricta y uniforme, la misma se otorgaba dependiendo de diversas circunstancias, entre las que prevalecía la relación que se tenia entre el trabajador específico y el sindicato, o la misma empresa, resultando beneficiados los conocidos o integrantes de la cúpula sindical, o aquellos que tuvieran estrecha relación con los altos mandos empresariales, ya sea por servicios especiales que prestaron o por un simple lazo de amistad, situación que al no ser muy frecuente sin duda trajo descontento con el gran numero de empleados que al mismo tiempo fueron siendo jubilados, a los cuales se les otorgaba una pensión menor que a otros, así mismo no se respetaban como se debía los requisitos para obtener dicha jubilación, por las mismas razones que se describieron con antelación, conforme fue pasando el tiempo el capitulo de jubilaciones que constituía parte del Contrato Colectivo de Trabajo se fue modificando y perfeccionando, a tal grado de englobar un numero importante de estipulaciones y lineamientos respecto a dicha prestación, lo que aun mas trajo problemas entre la empresa y sus trabajadores, debido a que al establecerse concretamente una pensión y determinados requisitos, no existía una igualdad de trato con los trabajadores que fueron jubilados con antelación, considerándose los anteriores perjudicados en sus derechos, creciendo grandemente las demandas en contra del organismo solicitando a través de la autoridad competente la nivelación de la jubilación o el otorgamiento de la misma, al igual que los trabajadores que fueron jubilados años antes y que contaban al momento de obtener dicha prestación con las mismas características laborales que estos.

Aunado a lo anterior cabe resaltar que dentro de la empresa existían diversos contratos colectivos, la razón, que lo que hoy conocemos como FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO se encontraba dividido en ramales, o zonas, así encontramos la Zona pacifico Norte y la línea corta Ojinaga-Topolobampo, la zona sur, la zona noreste, la zona sureste, las cuales comprendían determinadas ciudades y tramos de líneas férreas, y por la situación geográfica de la zona, las ciudades que cubrían, los viajes realizados así como un sin numero de características que separaban y hacían distintas las condiciones de trabajo con cada región, era necesario la elaboración de un Contrato Colectivo de Trabajo que tomara en cuenta dichas vicisitudes para otorgar prestaciones mas acordes con el modo de vida que se llevaba, lo que ocurrió con las jubilaciones, no obstante que en cada contrato se manejaban ordenamientos muy similares si existían algunas disposiciones distintas, por lo que en muchas ocasiones, no se otorgaba la prestación en la misma condición a todos los empleados, lo que se consideraba para los menos beneficiados una violación al contrato y una injusticia; la diferencia generalmente se encontraba en que se otorgaba un presupuesto superior para cubrir la jubilación a determinada zona, y no siempre se jubilaba a todo el personal que alcanzara con los requisitos por la falta de presupuesto, o bien la pensión otorgada era mucho menor a la establecida en un diverso contrato, cabe recordar que antes de la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo en FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, las personas que pretendían obtener el beneficio jubilatorio presentaban su solicitud, al área de recursos humanos, quien la

estudiaba, establecía si cumplía con los presupuestos para la obtención de la misma y daba el visto bueno, tomado en cuenta el presupuesto señalado y las condiciones de la empresa, por lo que no siempre los trabajadores que solicitaban su jubilación se les concedía la misma, o cuando se les concedía de manera anticipada el monto de la pensión resultaba menor al esperado

En este sentido cabe mencionar que existió una época entre los finales de los setentas y hasta principios de los noventas, que las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje concedían la pensión jubilatoria sin tomar en cuenta en su totalidad al contrato colectivo, es decir, no se basaban en los topes establecidos como concepto de pensión jubilatoria, ya que estudiaban solo una parte del mencionado contrato, una cláusula especial que señala que la pensión debe de ser otorgada en base al promedio del sueldo de los últimos tres meses de trabajo, situación que hacía valer las autoridades, sin tomar en cuenta que en el mismo capítulo integrante de la jubilación se señalaba que el promedio de los tres meses de salario, por ningún motivo, debía de rebasar determinada cantidad, esta última que siempre era menor a la pensión que se les otorgaba en los laudos a los trabajadores, resultando perjudicada la empresa en dos aspectos, en el primero dejando a un lado las estipulaciones del contrato de trabajo y en segundo lugar creando un precedente para futuras demandas, en donde por lógica todos los trabajadores demandaban el pago de su jubilación en los mismos términos; las Juntas y los Colegiados establecían que en virtud de que el derecho del trabajo al ser un derecho social y de clase busca la protección para la clase trabajadora y si en el Contrato Colectivo de Trabajo establecen dos disposiciones diversas se deberá de aplicar la más benéfica al trabajador, razón por la cual la pensión en esta época siempre fue cubierta en dichos términos, sin embargo es menester mencionar que dichos criterios no se dieron en toda la República debido a que existieron zonas en donde se respetó en su integridad el Contrato Colectivo de Trabajo.

Así mismo a partir de 1986 por decreto presidencial se ordenó que todas las zonas en las que estaban divididas las líneas férreas pasaran a ser centralizadas, siendo ahora todas y cada una de ellas de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, ordenando de igual manera que a partir de la fecha de fusión, dependiendo de cada zona, el Contrato Colectivo de Trabajo que se aplicaba quedaría sin vigencia, siendo el único aplicable el existente en FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, a mayor claridad cada zona contaba con su propio ordenamiento pues después de la fusión el ordenamiento aplicable fue el que detentaba la zona centro de ferrocarriles, sin embargo se estableció en todos y cada uno de los convenios de fusión que si el ordenamiento que dejaba de existir tenía mayores beneficios, las disposiciones que los contenían debían seguir respetándose para dichos trabajadores, las disposiciones que fueran iguales en ambos contratos se suprimirían siendo aplicables las del nuevo ordenamiento y las menores no serían tomadas en cuenta, por ejemplo en el Contrato Colectivo de Trabajo del Ferrocarril del Pacífico se señalaba como prestación de aguinaldo 40 días de salarios, y en el de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO solo 35 días de salario por concepto de aguinaldo, por lo que al contener mayores beneficios el contrato del Pacífico este sería aplicable a los trabajadores de la zona que fueron fusionados, por el contrario si existían prestaciones menores, en el mismo ejemplo, en el contrato del Ferrocarril del Pacífico se establecía la prestación de ayuda de transporte por la cantidad mensual de \$50.00 y en el contrato de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO la misma prestación se cubría al doble,

por lo que esta última era la que se le aplicaba, por todas estas circunstancias, cada uno de los trabajadores dependiendo de su zona demandan la jubilación, tanto su otorgamiento como pago en base a su contrato de trabajo aduciendo mayores beneficios lo que en la realidad casi nunca era cierto, sin embargo por la costumbre existente, y por los criterios que existían se consideraba que la jubilación debería de ser mayor a la establecida en el ordenamiento que se les aplicaba.

A mediados de la década de los 90 una vez que la unificación del Contrato Colectivo de Trabajo se consideraba entendida, aceptada y aplicada tanto por trabajadores como por autoridades, se estableció por parte de la empresa y el Sindicato la necesidad de darle su real importancia a la jubilación, al tratarse de la prestación, a criterio de muchos, mas importante dentro de la empresa, por lo que se estableció que la jubilación a partir del Contrato Colectivo de Trabajo para el bienio 1996-1998 se conjuntara en un Reglamento dependiente del Contrato Colectivo de Trabajo pero que no se encontraba dentro del mismo, es decir, en todos los contratos que existieron con anterioridad al descrito, la jubilación se regulaba dentro del Contrato Colectivo de Trabajo en un capítulo específico, sin embargo a partir de 1996, esta situación cambiaría quedando estipulado en un Reglamento de jubilaciones, de igual manera en los anteriores contratos el capítulo que integraba a la jubilación se encontraba conjuntado en base a cláusulas, así pues en la cláusula 194 se establecían los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación y en la cláusula 195 se señalaban los topes mínimos y máximos por concepto de pensión jubilatoria, en los Contratos colectivos de trabajo de los bienios 1990 al 1996, se señaló de igual manera dentro de un capítulo en la contratación colectiva y en base a cláusulas solo que aquí las cláusulas eran la 384 para los requisitos para obtener la jubilación y la 386 que establecía los montos por concepto de jubilación; sin embargo una vez establecidos dentro del reglamento de jubilaciones, ya no se hablaban de cláusulas sino de artículos, y fue así como el artículo 7 señalaba los presupuestos para obtener el beneficio de la jubilación y el artículo 16 para los montos de la pensión, dando con ello una mayor importancia a la jubilación como prestación extralegal dentro de la empresa, cabe resaltar que para la época de los años noventa los criterios de las Juntas y de los colegiados se unificaron de cierta manera, es decir, que ya no existían laudos en donde se condenaba como en épocas anteriores, sino que se tomaba mas en cuenta el Contrato Colectivo de Trabajo en su integridad estudiándolo de manera admiculada o en conjunto tomando en cuenta las partes integrantes del mismo, aunque seguían existiendo algunas condenas que no respetaban esta situación, en virtud de que nuestra propuesta se aboca a la inclusión de la jubilación dentro de la ley federal del trabajo, considero necesario establecer como se encuentra en la actualidad el ordenamiento que consagra la jubilación dentro de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO .

EL REGLAMENTO DE JUBILACIONES DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO

La jubilación como prestación extralegal en la empresa ferrocarrilera quedo reglamentada dentro de un ordenamiento que no formaba parte de la literalidad del contrato, pero que se encontraba regulada por el; lo anterior en virtud de su importancia, el numero de juicios existentes en donde esta prestación era la directriz y por su influencia tanto económica como política de la misma, máxime el proceso de privatización que la

empresa estaba pasando resultaba obvio que los juicios en base al otorgamiento de la jubilación y la nivelación de la misma aumentaron de sobre manera, por lo que para entender como se encontraba regulado el contrato colectivo de trabajo respecto al reglamento antes descrito consideramos indispensable transcribirlos, para que una vez hechos esto podamos partir de ahí para la propuesta que el sustentante pretende hacer valer; haciendo hincapié que el ultimo Contrato Colectivo de Trabajo de la empresa fue el que estuvo vigente para el bienio 1998-2000, el cual a continuación se detalla .

REGLAMENTO DE JUBILACIONES

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I

REQUISITOS

ARTICULO 1. Los trabajadores que hayan llenado los requisitos necesarios para jubilarse, tendrán derecho a que la empresa los jubile, hasta el limite de la cantidad total anual que para este objeto se establece en el artículo 4 de este reglamento.

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

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

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

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

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

ARTICULO 3. Por lo que respecta a la jubilación del personal ecalafonado, la empresa y el sindicato designaran un representante cada uno, cuyos salarios y honorarios cubrirá la parte a quien corresponda dicha designación, a fin de que conjuntamente verifiquen la

procedencia de la jubilación que vaya a concederse al mismo personal con apego a las normas de este reglamento, y puedan hacer en su caso, las observaciones respectivas a la Gerencia de Recursos Humanos. Dichos comisionados tendrán facultades para verificar asimismo la aplicación de la partida presupuestal en el año.

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

ARTICULO 5. Todos los caso relativos a jubilaciones, serán tramitados por el trabajador a través de la representación sindical ante el Gerente de Recursos Humanos y relaciones laborales o como en lo sucesivo se le denomine, para que sean resueltos en un plazo no mayor de 120 días a partir de la fecha en que se reciba la solicitud.

ARTICULO 6. Los trabajadores una vez disfrutando la pensión jubilatoria, en ningún caso podrán regresar al servicio a puestos de escalafón. Al surtir efectos la Jubilación la empresa les pagara el importe de la prima de antigüedad correspondiente.

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

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

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

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

ARTICULO 8. La edad requerida para la jubilación, debe de comprobarse por las actas de nacimiento del registro civil, a falta de estas, por las actas de bautismo debidamente compulsadas por la autoridad Política del lugar y a falta de los anteriores documentos, la edad que aparezca manifestada por el trabajador en su primer ingreso a la empresa y en, ultimo caso, se tomara en consideración por el dictamen medico que solicite la empresa.

ARTICULO 9. Los trabajadores que tengan derecho a la jubilación, podrán ser retirados del servicio por la empresa a petición del Sindicato y con la anuencia escrita del interesado mediante la asignación de la pensión correspondiente.

CAPITULO II

COMPUTO DE SERVICIOS

ARTICULO 10. Para los efectos de la jubilación, se computara el tiempo como enseguida se especifica:

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

II. El tiempo trabajado en cualquier empresa de transporte que forme parte del sistema de Ferrocarriles Nacionales o que en lo futuro se incorpore a los mismos, en propiedad, arrendamiento o simple administración.

III. El tiempo de servicios prestados en las líneas antes indicadas, durante su incautación o intervención, pasada o futura, por el gobierno Federal.

IV. El tiempo de los permisos autorizados que se otorguen o se hayan otorgado a los trabajadores, sumando derechos, de acuerdo con el reglamento interior de trabajo siempre que no exceda de 2 (dos) años, el excedente de tiempo deberá de ser laborado por el trabajador.

Para comisiones permanentes o accidentes del Sindicato o de cualquier otra institución permitida por la Ley Federal del Trabajo o formada por miembros del mismo o trabajadores de la empresa por permisos que no excedan de 6 (seis) años continuos. En estos últimos casos deberá existir la solicitud previa del Sindicato que justifique el cargo que habrá de desempeñar el trabajador con permiso.

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

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

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

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

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

X. El tiempo que se descansa con goce de salario tales como días festivos legales y contractuales, vacaciones, permisos con disfrute de salario, y el correspondiente al séptimo día que se descansa en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento interior de trabajo.

ARTICULO 11. El tiempo efectivo de servicios debe demostrarse preferentemente por los registros oficiales de la empresa, y cuando estos no existan o cuando los interesados no estén conformes con ellos, podrán admitirse, particularmente del propio trabajador, todos los medios de prueba que lleven al convencimiento de la efectividad de los servicios prestados.

ARTICULO 12. No se computara el tiempo de servicios anteriores a un despido por actos dolosos o fraudulentos en perjuicio de la empresa, insubordinación injustificada y grave, o por haber abandonado el empleo por mas de un año.

CAPITULO III

CALCULO Y MONTO DE LA PENSION

ARTICULO 13. El salario computable para calcular el monto de la pensión jubilatoria, se integra con el salario, y además con todos los alcances percibidos que parezcan en las listas de raya, excepto gastos de viajes; la comisión por venta de boletos; aunque no se paga en lista de raya, también se tomará en cuenta para los efectos jubilatorios; así como también las compensaciones que se conceden a los mayordomos generales de unidades de arrastre e inspectores de coches y carros por la entrega y recibo de intercambio en las fronteras del país.

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

ARTICULO 15. A los trabajadores de la empresa que dejen el servicio por permiso que les sea concedido por ocupar cargos del Sindicato, conforme a la lista que presente el Secretario General del citado Organismo Sindical a la consideración del Director General de la Empresa y que hayan adquirido el derecho a ser jubilados, se les computaran los salarios que haya o hayan percibido su sustituto o sustitutos en sus puestos de escalafón durante los últimos 3 (tres) meses.

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

CAPITULO IV

CASOS DE EXCEPCION

ARTICULO 17. El trabajador que por haber sufrido un riesgo profesional en la empresa conforme al dictamen que expida el I.M.S.S o la Dirección de Medicina Preventiva en el transporte en los caso de la licencia Federal Ferroviaria, quede incapacitado para desempeñar el trabajo que venia ejecutando en ella, podrá exigir de la empresa dentro de los 6 (seis) meses inmediatos siguientes a la fecha en que haya sido dado de alta, que se le asigne de planta preferentemente a cualquier otro trabajador una vacante definitiva, con salario igual o menor, cuyas labores sean compatibles con su condición física, aptitud y preparación técnica; sino fuera posible que ocupara el puesto en términos del reglamento de bolsa de trabajo y tuviera 8 (ocho) años o más de servicios efectivos prestados, se le jubilara proporcionalmente a sus años de servicios.

ARTICULO 18. Cuando un trabajador padezca una incapacidad o enfermedad que no sea de origen profesional, que lo imposibilite a desempeñar sus labores habituales, según evaluación expedida por el I.M.S.S o por la Dirección de Medicina Preventiva del Transporte en los caso de la Licencia Federal ferroviaria, tendrá derecho a solicitar y a que se le conceda pasar a otra especialidad o rama de trabajo donde pueda ejecutar labores compatibles con su estado físico, en los puestos iniciales de cualquier especialidad que no sea de ascenso de otra iniciando sus derechos escalafonarios a partir del primer día de servicios bajo pago en la misma. Si no fuera posible que ocupare otro puestos y tuviere 8 (ocho) años o más de servicios, será jubilado proporcionalmente a sus años de servicios. Si no alcanzara este beneficio, se le indemnizara en los términos del artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 19. En los caso de despido motivados por la aplicación de las fracciones V, VI y VII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se jubilara al trabajador si ya cumplió con los requisitos contractuales para ello o se le jubilara también proporcionalmente a sus años de servicios efectivos si tuviere 15 (quince) años o mas. Se exceptúan de este beneficio los caso intencionales.

ARTICULO 20. En los caso de despido por ausencia del servicio durante mas de 3 (tres) años motivada por prisión resultante de sentencia condenatoria firme, cuando la sentencia sea motivada por delitos imprudenciales relacionados con el servicio y si el trabajador ya cumplió 20 (veinte) años o mas de servicios. La empresa lo jubilara proporcionalmente en los términos de este reglamento.

ARTICULO 21. También, con sujeción a lo dispuesto por el artículo 4 de este reglamento y como excepción a lo estipulado en el artículo 7 del mismo, los trabajadores despedidos definitivamente por las situaciones regidas por los artículos 19 y 20 de este reglamento serán jubilados.

ARTICULO 22. En los caso de los artículos 19 y 20 de este reglamento, cuando se determine que un trabajador no regresa al servicio, la jubilación será proporcional a los años de servicios efectivos.

CAPITULO V

CANCELACION DE LA JUBILACION

ARTICULO 23. Sólo podrán ser canceladas las jubilaciones que se otorguen a los trabajadores, en los casos siguientes:

- a) Por actos delictuosos comprobados, cometidos en contra de la empresa.
- b) Por dedicarse a actividades que física o económicamente perjudiquen a la empresa, con excepción de las actividades sindicales.

CAPITULO VI

FALLECIMIENTO DEL JUBILADO Y ESTABLECIMIENTO DE COOPERATIVAS

ARTICULO 24. Cuando fallezca un jubilado que este disfrutando de su pensión, la empresa entregara, por medio del jefe de estación mas cercano a la residencia de este, o directamente por la tesorería general , una cantidad equivalente a 4 (cuatro) mensualidades de esta pensión, como auxilio a la persona o personas que el fallecido hubiese señalado con derecho a indemnización en la forma P-4Ref . de fecha mas reciente y a falta de esta, a los familiares que menciona el artículo 25 de este reglamento, previa la presentación de documentos que los acredite como tales.

ARTICULO 25. Los familiares que conforme al artículo anterior tendrán derecho a percibir este auxilio económico son:

I. La viuda o el viudo que hubiesen dependido económicamente del trabajador (a) y que tenga una incapacidad del 50% (cincuenta por ciento) o más, y los hijos menores de 18 (dieciocho) años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del 50% (cincuenta por ciento) o más, entre quienes se repartirán las cantidades correspondientes proporcionalmente, teniendo derecho a recibirla a nombre de los menores, quien acredite ejercer la patria potestad sobre los mismos.

II. A la falta de viuda, concurrirá con las personas señaladas en la fracción anterior, la mujer con quien el trabajador vivió como si fuera su marido durante los 5 (cinco) años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador tenia varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización.

III. Los ascendientes del trabajador y de preferencia los que tengan bajo su custodia y cuidados a los hijos del trabajador fallecido.

IV. A falta de hijos, viuda, concubina o ascendiente en los términos de las fracciones anteriores, la indemnización se repartira proporcionalmente entre las personas que sostenía el trabajador, o a quien o a quienes dependían de este, según lo resuelve la

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con vista a las pruebas que al respecto se aporten.

ARTICULO 26 En beneficio del personal jubilado, empresa y Sindicato de común acuerdo, formularan las bases para que con ayuda de las dependencias gubernamentales que correspondan, se pongan en operación en 3 (tres) lugares del sistema en donde sea posible, sendas cooperativas de producción o de consumo, las cooperativas deberán contar con zona adecuada para la producción de alimentos destinados al ganado menor. Integradas por ex compañeros ferrocarrileros gozando del beneficio jubilatorio. Dentro de las bases mencionadas anteriormente, deberá fijarse cooperación de la empresa y Sindicato para aportar el capital inicial en las mencionadas cooperativas.

TITULO SEGUNDO

DISPOSICIONES PARTICULARES

CAPITULO UNICO

COCHES DORMITORIOS Y CONEXOS.

ARTICULO 27. Además de las causales que para la concesión de jubilaciones contiene este reglamento, a las trabajadoras de esta rama, les será concedida su jubilación al cumplir 55 (cincuenta y cinco) años de edad, siempre que tengan por lo menos 15 (quince) años de servicios efectivos.

Los anteriores 27 artículos integran el Reglamento de Jubilaciones del Contrato Colectivo de Trabajo para el bienio 1998-2000 de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, cabe recalcar que en virtud de que la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo por lo que respecta a la empresa ferrocarrilera se dieron mediante laudo dictado por autoridad competente y facultada, en la resolución en comento se estableció que el requisito de años de servicios, como presupuestos para obtener el beneficio de la jubilación era de 25 años de servicios efectivos para los hombres y 20 para las mujeres, situación que debe de aplicarse al caso concreto, es decir, aquellos trabajadores que demanden el otorgamiento de la jubilación en base a la resolución antes citada de fecha 19 de enero de 1998, se les deberá de aplicar los años de servicios antes descritos, pero a todos aquellos que anticipadamente a dicha resolución o con posterioridad a ella soliciten la jubilación en base a los años de servicios deberán de aplicársele en su integridad el artículo 7 del Reglamento de jubilaciones.

A raíz de esta situación y de los lineamientos del Reglamento de jubilaciones es como en primer lugar el organismo publico descentralizado otorga la jubilación y las pensiones y en base al mismo ordenamiento es mediante el cual se ejercita la acción por parte de los trabajadores, y del cual surgen los conflictos que acarrear problemas para ambas partes, es decir, que el carácter de extralegal a perjudicado a uno y otro por diversas situaciones, siendo factible que los problemas disminuyan si la jubilación pasa a ser una prestación regulada y otorgada por la Ley Federal del Trabajo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como se ha mencionado a lo largo de la presente tesis y por la experiencia vivida por el sustentante al servicio de la empresa FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO como representante y apoderado legal, es indiscutible que el mayor problema que enfrenta esta empresa, así como los extrabajadores y trabajadores ferrocarrileros tiene relación con la jubilación, por un sin numero de factores que haremos valer a continuación, problemas que se han acrecentado con la actual situación que vive la empresa por la privatización de la cual es objeto.

Es importante mencionar que durante la existencia de la jubilación como prestación extralegal dentro de la empresa siempre se han suscitado conflictos entre las partes de la relación entorno a la jubilación, su otorgamiento y pago de la pensión correspondiente, sin embargo desde la inclusión de dicha prestación como extralegal en los diversos contratos Colectivos de trabajo, no solo esta prestación era exigida a la empresa, ya sea vía sindicato o a través de el ejercicio de la acción ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, debido a que como la empresa laboraba normalmente, existían diversos juicios en contra de la misma, que se referían desde las clásicas reinstalaciones, hasta el pago de indemnizaciones, pasando por las exigencias propias de las prestaciones integrantes tanto de la ley como de el Contrato Colectivo de Trabajo, sin que la jubilación fuera una prestación mayor a las otras que demandaban los actores, es decir, cuando la empresa ferrocarrilera trabajaba normalmente en toda la extensión de la palabra la jubilación no tenia la importancia en el numero de juicios y demandas como en la actualidad, ya que si bien se demandaba la misma no cubría el porcentaje que tiene en la actualidad, la razón resulta obvia, al existir tanto relaciones individuales y colectivas de trabajo dentro de una empresa, es obvio que la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios no contemplan la jubilación como una opción, por su edad, sus años de servicios y su necesidad económica y psíquica de seguir siendo útiles mediante la prestación de un servicio personal subordinado, por lo que las acciones que ejercitan se encuentran dirigidas mas que nada a demandar prestaciones a las que tienen derecho como trabajadores en activo y que surgen por la misma prestación de los servicios a la empresa, razón por la cual las demandas de otorgamiento de la jubilación resultan ser mínimas, con mayor razón aun que económicamente percibían un salario superior si se encontraban laborando a aquel que les correspondería en base a la pensión que se les asignaría por obtener el beneficio de la jubilación, siendo en esta época de actividad de la empresa la nivelación de la pensión ya percibida un importante numero de juicios, sin llegar a ser el principal accionar de los trabajadores, reiterando que esta situación tuvo razón de ser por la misma actividad existente dentro de la empresa ferrocarrilera.

A finales de los años ochenta y principios de los noventa, en virtud de las fusiones existentes entre las diversas ramas y establecimientos ferrocarrileros, los cuales se dieron por mandato presidencial, mediante las cuales todos los establecimiento y ferrocarriles pasaban a ser parte de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO y por ende la aplicación del ordenamiento colectivo se centraba únicamente en el Contrato Colectivo de Trabajo de este ultimo, derogándose y dejándose sin efecto los contratos colectivos que cada establecimiento tenia, con contadas excepciones, de aquellas prestaciones superiores existentes en beneficio de los trabajadores de determinada rama; es en este punto en donde

se incrementan de alguna manera las demandas de los trabajadores exigiendo la aplicación de las cláusulas de los contratos pertenecientes a sus establecimientos de origen que establecían mayores beneficios que el contrato que se les aplicaba, siendo en muchas ocasiones más benéficos los ordenamientos relativos a la jubilación existentes en otros contratos que aquellos que señalaba el de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, lo anterior por razones obvias debido a que cada contrato se encontraba enfocado a la situación económica, política y demográfica de la zona en que era aplicado, por el mismo nivel de vida que se daba en los estados que comprendían determinada zona, ya que la vida en la Ciudad de Hermosillo era sumamente más cara a aquella que se daba en el Distrito Federal por lo que el Contrato Colectivo de Trabajo aplicable en la Zona pacifico Norte donde se ubicaba Hermosillo Sonora, establecía ciertas prerrogativas que no se encontraban señaladas en el contrato que se les pretendía aplicar, y así como este se suscitaron numerosos casos que acrecentaron el número de juicios solicitando tanto la nivelación de la pensión jubilatoria, como el otorgamiento de la misma, de la misma manera y toda vez que todas las zonas se fusionaron, existió por parte de los mismos trabajadores un descontento general que trajo como consecuencia que aquellos que contaban con los requisitos para ser jubilados, aunque tuvieran las condiciones físicas para seguir laborando, solicitaran su jubilación, cabe aclarar que muchos de los trabajadores ferrocarrileros ingresaban a prestar sus servicios a la empresa muy jóvenes, algunos de ellos casi niños, por lo que al alcanzar los requisitos de prestación de servicios y años laborados para obtener el beneficio de la jubilación, se encontraban todavía en edad activa, tan es así que por lo que respecta a la Ciudad de Benjamin Hill en Sonora, la edad promedio de el personal jubilado en el año de 1997; quienes ya habían cumplido 30 años de servicios los hombres y 25 las mujeres para la empresa, fluctuaba entre los 45 y 50 años, edad en la que todavía podían seguir prestando sus servicios personales subordinados, para cualquier patrón e inclusive para al propia empresa, no obstante por el hecho de la fusión muchos de estos trabajadores decidieron solicitar vía demanda el otorgamiento de la jubilación; es importante aclarar que demandaban dicha prestación en virtud de que la solicitud realizada ante la Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, no tenía una respuesta tan rápida como la pretendía los trabajadores, debido a que por el mismo hecho de la fusión de la empresa, no se contaba en ocasiones con la información y documentación suficiente para comprobar el cumplimiento de los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, se debía estudiar en base al propio reglamento de jubilaciones las situaciones especiales y establecer quienes tenían preferencia jubilatoria y sobre todo realizar un estudio entre el presupuesto otorgado para este efecto y las jubilaciones que cabrían dentro del mismo, lo que traía consigo que más de la mitad de los trabajadores que solicitaban su jubilación no la consiguieran, lo que llevaba a que se considerara una opción más viable el ejercicio de la acción mediante la presentación de una demanda, en donde la autoridad responsable al constatar el cumplimiento de los requisitos condenaba a la empresa al otorgamiento de la jubilación; aunado a ello entre más crecía el personal jubilado de igual manera crecían las demandas solicitan la nivelación de la pensión en base al Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que en estas décadas ya se vislumbraba un crecimiento importante el número de juicios relativos a la jubilación, sin que la empresa hiciera algo para evitarlo, situación que en poco tiempo se convirtió uno de los más serios problemas de la misma.

Para el día 15 de octubre de 1991 la empresa junto con el sindicato Ferrocarrilero celebraron un convenio, denominado Programa de Retiro Voluntario en el cual se establecía que todos aquellos trabajadores que a la fecha de la celebración del convenio o con posterioridad a este quisieran dar por terminada la relación laboral que los unía con la empresa, de manera voluntaria libre y espontánea, se les cubriría el importe de tres meses de salario por concepto de indemnización Constitucional, así como el pago de 20 días de salario por año laborado y la prima de antigüedad correspondiente en base a lo establecido por el artículo 162 en relación con los 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta el salario integrado percibido así como los años de servicios, y de igual manera se le cubrirían las prestaciones ya devengadas y aquellas proporcionales que le correspondieran; así mismo en el mencionado programa se establecía que aquellos trabajadores que contaran con 25 años de servicios los hombres y 20 las mujeres podrían solicitar su jubilación anticipada independientemente de lo que señala el Contrato Colectivo de Trabajo vigente. Para muchos este convenio y programa tenía como objeto ir desapareciendo categorías y puestos, para preparar a la empresa para la próxima privatización en la cual se pretendía dar por terminadas las relaciones de trabajo, el programa antes referido no tuvo la respuesta esperada, ya que solo una minoría de los trabajadores se apegaron a el, convirtiéndose con el paso de los años en otro motivo de demanda en contra de la empresa, toda vez que muchos de los trabajadores que fueron liquidados, con posterioridad demandaba el otorgamiento de la jubilación, algunos otros, no obstante que el programa quedo sin vigencia volviendo a ser aplicable el Contrato Colectivo de Trabajo, exigían el cumplimiento de los requisitos que el mismo programa señalaba de servicios, siguiendo a la par las demandas exigiendo una nivelación en la pensión percibida.

En las décadas de los sesenta y setenta el porcentaje de juicios en la empresa Ferrocarrilera relativos a la jubilación era de un 15 o 20 %, nada importante para la fuerza y poder con el que contaba la industria, para finales de los ochenta y principios de los noventa, el porcentaje había aumentado considerablemente siendo casi un 55% de juicios en los cuales se demandaba la nivelación de la pensión u otorgamiento de la misma, sin embargo para finales de los años noventa y hasta la actualidad, es decir, a partir de 1998 y hasta nuestro días el numero de juicios en contra de la empresa se ha acrecentado siendo el porcentaje de estos casi el 98% relativos a la jubilación, lo que nos establece que casi todas las demandas existentes dentro de la República Mexicana en contra de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO se refieren a la jubilación, siendo el 2% restante en la mayoría de los caso juicios rezagados, o demandando el pago de diferencias de liquidación o prestaciones menores, resultando un grave problema tanto para la empresa, como para el gobierno y los trabajadores este numero tan elevado de demandas, problema que la empresa no vio o no quiso ver y que ahora impide que la privatización y la explotación de las líneas férreas se lleve a cabo, el numero tan desmedido de demandas en torno a la jubilación consideramos que se debe a la misma terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo como lo haremos valer a continuación.

Como mencionamos con antelación a mediados de los años noventa el porcentaje de juicios en contra de Ferronales era de un 55% el cual abarcaba la jubilación, sin embargo unos años después la causa que dio origen a un sin numero de demandas que alcanzo el 98% del total de juicios, fue la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo que se suscito en toda la República, establecimiento por establecimiento, razón por

la cual al ya no existir fuente de trabajo la única prestación que podían exigir en virtud de dicha terminación era el otorgamiento de la jubilación y la nivelación de la misma, dicha terminación se dio de la siguiente manera, cabe destacar que en virtud de que cada zona fue terminando por separado su vínculo laboral hablaremos en particular de la Zona PACIFICO NORTE, en donde la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo se dio en virtud de que con fecha 03 de Diciembre de 1997 Ferrocarriles Nacionales de México solicitó a la Junta Especial Número Cuatro de la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dentro del expediente IV-842/97, la aprobación mediante laudo firme de la terminación de la relación colectiva de trabajo que la empresa ferrocarrilera tenía con el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana respecto de los establecimientos denominados Ferrocarril Pacífico Norte y la línea corta Ojinaga-Topolobampo y como consecuencia de lo anterior se apruebe la terminación de las relaciones individuales de trabajo que Ferrocarriles Nacionales de México tiene concertadas respecto de los trabajadores sindicalizados y de confianza de origen sindicalizado que prestan sus servicios en los establecimientos denominados Ferrocarril Pacífico Norte y la Línea corta Ojinaga-Topolobampo, mediante el pago de las indemnizaciones en términos del artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo o en su caso el otorgamiento de las jubilaciones conforme a lo pactado en el Reglamento de Jubilaciones. Seguido que fue el juicio en todos sus trámites la Junta de referencia dictó laudo en fecha 19 de Enero de 1998 y en el cual en su resolutive establece:

PRIMERO.- La empresa actora Ferrocarriles Nacionales de México acreditó la procedencia de su solicitud.

SEGUNDO.- Se aprueba la terminación de las relaciones colectivas de trabajo celebradas entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, respecto de los establecimientos denominados Ferrocarril Pacífico Norte y la línea corta Ojinaga-Topolobampo a partir del día 31 de Enero de 1998.

TERCERO.- Se aprueba la terminación de las relaciones individuales de trabajo que Ferrocarriles Nacionales de México tiene celebradas con los trabajadores sindicalizados y de confianza de origen sindicalizado que prestan sus servicios en los establecimientos denominados Ferrocarril Pacífico Norte y la línea corta Ojinaga-Topolobampo.

CUARTO.- Se condena a Ferrocarriles Nacionales de México a otorgar el pago de la jubilación conforme a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento de Jubilaciones respectivas vigentes a los trabajadores que cuenten al 31 de Enero de 1998 con 25 años de servicios efectivos los varones y 20 años de servicios efectivos las mujeres, debiéndoseles entregar por prima de antigüedad 20 días de salario por cada año de servicios laborados con las limitantes que establecen los artículos 485 y 486 de la Ley Laboral; ... con la salvedad de que por lo que se refiere al monto de su jubilación deberá ajustarse a los topes jubilatorios establecidos en las normas de jubilación del personal de confianza vigentes y en

relación al personal trenista que tiene salario variable, deberá considerarse conforme a lo dispuesto por los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, el promedio de las percepciones obtenidas por dichos trabajadores en los últimos 30 días efectivamente laborados con antelación al 30 de noviembre de 1997, para efectos de determinar el salario diario, por ser esto mas favorable a los trabajadores, que lo dispuesto por el artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo."

Así mismo con fecha 30 de Enero de 1998 los apoderados del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana y de Ferrocarriles Nacionales de México comparecieron ante la Junta Especial número Cuatro a conformarse con el laudo dictado en el expediente IV-842/97 y solicitar que fuera el día 18 de Febrero de 1998 cuando se diera la terminación de relación laboral, lo anterior por motivos operacionales, solicitud esta que fue aprobada de conformidad por la Junta Especial número Cuatro, por lo que la terminación de la relación laboral se dio precisamente el día 18 de Febrero de 1998.

En virtud de dicha resolución dejo de existir fuente laboral, y por ende todos aquellos trabajadores que no alcanzaron los requisitos de servicios que señalaba la resolución en comento, demandaron el otorgamiento de la jubilación, aduciendo que no obtuvieron dicho beneficio por causas imputables al patrón que no les permitió cumplir con ellos y al no ser culpables les corresponde el mencionado beneficio, de igual manera muchos trabajadores demandaban la jubilación proporcional y todos aquellos que si cumplieron con los requisitos para ser jubilados se encontraban en desacuerdo con las pensiones que les fueron otorgadas razón por la cual de igual manera ejercieron acción en contra de la empresa, cabe resaltar que muchos trabajadores demandaban la reinstalación y en caso de que existiera una imposibilidad a ella, el pago de la jubilación, razón por la cual casi todos los juicios existentes en la actualidad se refieren a dicha prestación, aunado a lo anterior en virtud de que algunos criterios de las autoridades no se encontraban bien definidos en muchas ocasiones se condenaba a al empresa a nivelar la pensión a los jubilados, razón que al causar precedente influyo para que el personal jubilado demandara la nivelación no importando desde cuando contarán con dicha calidad, en virtud de que la jubilación y su monto resultan imprescriptibles, al ser de tracto sucesivo, de igual manera existen demandas en las cuales los trabajadores que ya cuentan con el carácter de jubilados pretenden que se les nivele la pensión en base al tope establecido, pero que este se modifique en base a cada contrato, es decir, si un trabajador es jubilado en base al Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el bienio 1996- 1998, demandaba que una vez que se estableciera un nuevo tope jubilatorio en el contrato siguiente, el vigente para el bienio 1998- 2000, se igual manera se le aplicara el monto de este contrato, lo que resulta perjudicial para la empresa.

Al ser un enorme problema para las partes en conflicto, la prestación de la jubilación, si bien es cierto que este problema surgió por las cuestiones antes hechas valer, también es cierto que la falta de propuestas para resolverlos, las pocas soluciones, las diferencias de criterios entre autoridades y el exigimiento de dicha prestación en distintos lineamientos se debe a el carácter extralegal con el que cuenta dicha prestación, ya que si la misma estuviera establecida y regulada por la Ley Federal del Trabajo, la situación seria distinta y mas junta para ambas partes.

LOS PUNTOS PRINCIPALES GENERADORES DE CONFLICTOS RELATIVOS A LA JUBILACION

Como ya quedo establecida la jubilación dentro de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO se encuentra regulada por el Contrato Colectivo de Trabajo que se encuentra vigente en la fecha en que se genere el derecho, y es en base a este ordenamiento como surgen los conflictos relativos a la misma prestación, tal y como lo señala el Lic Antonio Alonso al decir “el movimiento ferrocarrilero a tendió muchas vertientes siendo uno de los mas importantes dentro de la historia del sindicalismo en nuestro país, y a través de este sindicato es como se han conseguido una gran cantidad de beneficios para sus agremiados a través del contrato colectivo de trabajo, sin embargo entre mas conquistas se tengan mas conflictos se crean, por lo que el numero de conflictos laborales existentes emana y surge casi siempre de la contratación colectiva, que aunque busca proteger a los trabajadores no siempre logra su objetivos..” (38)

Es por ello que la mayoría de los conflictos que surgen con motivo de la jubilación devienen por el carácter extralegal con el que cuenta la jubilación, no obstante que la regulación de dicha prestación se encuentra establecida en un Reglamento relativo al beneficio jubilatorio, los conflictos no surgen por la totalidad de dicho ordenamiento, sino que se basan y establecen única y exclusivamente en determinados artículos que forman este reglamento de jubilaciones, que por obvias razones resultan los mas importantes y que se refieren a los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación y el monto del mismo, disposiciones de las cuales surgen los principales conflictos en este ámbito, la razón es obvia, para poder obtener el beneficio de la jubilación es indispensable cumplir con los requisitos establecidos en el ordenamiento respectivo y una vez cubiertos los mismos se les concederá el monto establecido por concepto de pensión jubilatoria máxima en el artículo correspondiente, y de aquí se desprenden las acciones ejercitadas por los trabajadores ferrocarrileros en base al otorgamiento de la jubilación por haber cumplido los requisitos y el pago de la misma en base al contrato de trabajo, el maestro Nestor del Buen, citado por Mario de la Cueva, señala respecto a la jubilación:

“ la figura de la jubilación es una conquista de los trabajadores lograda a través de la contratación colectiva; no esta contemplada en la ley y por lo mismos las bases para fijarla deben buscarse en las cláusulas de los contratos de trabajo, los cuales deben de respetarse al tratarse de un pacto celebrado por ambas partes integrantes de un relación laboral que externan su voluntad para que la misma sea respetada”. (39)

38. Alonso Antonio. EL MOVIMIENTO FERROCARRILERO EN MEXICO.

Ediciones Era Colección Problemas de México, Septima reimpresión México 1990 pp 110

39.- De la Cueva Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

Editorial Porrúa Tomo I México 1990 Decimo primera edición pp 132

Como ya se ha mencionado con antelación la gran mayoría de los conflictos laborales entre la empresa ferrocarriles y sus trabajadores o extrabajadores, se refieren a la jubilación y estos conflictos surgen principalmente de dos artículos el primero de ellos correspondiente a los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación y el segundo el relativo al monto que por concepto de pensión perciben, en primer lugar encontramos dentro del reglamento de jubilaciones vigente para el bienio 1998-2000 perteneciente al Contrato Colectivo de Trabajo del mismo bienio, al artículo siete que establece:

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

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

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

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

En este punto surgen algunos conflictos entre las partes, los cuales pueden ser de interpretación, de justicia social o de estricta aplicación, es decir, al tratarse como se ha dicho con anterioridad, la jubilación de una prestación extralegal su regulación se encuentra en el Contrato Colectivo de Trabajo por lo que para su aplicación y otorgamiento se debe de estar a la literalidad de lo que marca este ultimo, en este sentido en el artículo 7 se señalan los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, requisitos que fueran establecidos por empresa y sindicato y que corresponde a la voluntad de las partes y por ende deben de ser cumplido en estricto apego a la literalidad de lo manifestado, por lo que respecta al primer punto de los requisitos y relativo a la edad de los trabajadores, el mismo resulta en la mayoría de los casos inaplicable, en virtud de que los trabajadores ferrocarrileros ingresaban a prestar sus servicios muy jóvenes por lo que al cumplir sesenta años de edad ya contaban con mas de treinta años de servicios, sin embargo la diferencia estriba aquí que para la empresa cumplir sesenta años de edad es una razón suficiente para otorgar el beneficio considerando una disminución importante en las facultades físicas y psíquicas del empleado, pero por el contrario estos trabajadores que cumplían la edad establecida preferían seguir laborando en algunas ocasiones por ser su medio de vida y percibir una mejor remuneración a aquella que le correspondería en caso de ser jubilado, y otra por sentirse todavía útiles para la empresa y la misma sociedad, es importante resaltar que dependiendo de la zona geográfica y por el ritmo de vida una persona ferrocarrilera de sesenta años no siempre era una persona anciana o disminuida de su facultades, sino por el contrario seguían conservando las facultades propias para el desarrollo del trabajo; de esta manera en este inciso por igual surgieron discusiones en virtud de que existieron algunos casos en los cuales el trabajador cumplía con la edad establecida pero no alcanzaba los 15 años mínimos de servicios que establece la fracción, restándole ya sea algunos años, o inclusive meses o días, sin embargo como no existe interpretación y se debe de aplicar en estricto derecho el ordenamiento, no cumplían con los

requisitos para ser jubilados, por lo que se les liquidaban existiendo según los trabajadores, una injusticia por parte del patrón y ejercitando su acción solicitando el otorgamiento de la jubilación; de igual manera existen casos diversos en donde se cumplen con los años de servicios pero la edad no es la requerida y en virtud de la terminación de las relaciones laborales que se dieron en febrero de 1998 no pueden seguir prestando sus servicios ya sea para cumplir con la edad requerida o los años laborados, existiendo un descontento enorme y demandando el otorgamiento en virtud de que por causas imputables al patrón no se les permitió cumplir con los requisitos establecidos en el ordenamiento de mérito, para el patrón en ocasiones resulta perjudicial dichos lineamientos y trae con ello conflictos debido a que cumpliendo con solo la mitad de los años de servicios tenían que otorgan una jubilación al 100% del monto señalado en el mismo ordenamiento. Otra causa perjudicial y creadora de conflictos es que la autoridad competente que debía de aplicar el ordenamiento en ocasiones realizaba interpretaciones favorables al trabajador sobre todo en los caso en que los requisitos era mínimos o para cumplir con estos solo faltaban meses, días o años, inclusive condenado al pago de una jubilación proporcional sin tomar en cuenta que el mismo artículo señala la única causa y motivo por el cual se puede conceder una pensión proporcional y que no es la que la autoridad señala.

Esta situación en estricto apego a la naturaleza de la jubilación, es inaceptable ya que como menciona el maestro Nestor del buen, citado en su obra por Mario de la Cueva, "...al encontrarse la prestación establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo es en este ordenamiento donde estrictamente debe de apegarse para situar las bases de la misma..."(40).

En este mismo orden de ideas los conflictos mas comunes que surgen en base a la fracción segunda del artículo 7 del Reglamento de jubilaciones y referentes a los años de servicios se han incrementado notoriamente debido a que en virtud de las terminaciones individuales y colectivas de trabajo que demando la empresa al Sindicato, la Secretaria Auxiliar de conflictos Colectivos Junta Especial Numero cuatro de la Federal de Conciliación y Arbitraje, dicta un laudo en el cual en su punto resolutivo cuarto condena a ferrocarriles nacionales de México en los siguientes términos: CUARTO.- Se condena a Ferrocarriles Nacionales de México a otorgar el pago de la jubilación conforme a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento de Jubilaciones respectivas vigentes a los trabajadores que cuenten al 31 de Enero de 1998 con 25 años de servicios efectivos los varones y 20 años de servicios efectivos las mujeres, debiéndoseles entregar por prima de antigüedad 20 días se salario por cada año de servicios laborados con las limitantes que establecen los artículos 485 y 486 de la Ley Laboral; ... con la salvedad de que por lo que se refiere al monto de su jubilación deberá ajustarse a los topes jubilatorios establecidos en las normas de jubilación del personal de confianza vigentes y en relación al personal treinta que tiene salario variable, deberá considerarse conforme a lo dispuesto por los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, el promedio de las percepciones obtenidas por dichos trabajadores en los últimos 30 días efectivamente laborados con antelación al 30 de noviembre de 1997, para efectos de determinar el salario diario, por ser esto mas favorable a los trabajadores, que lo dispuesto por el artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo."

40.- De la Cueva Mario. Ob. Cit pp 133

En virtud de dicha terminación y la condena de que fue objeto la empresa es por ello que los requisitos relativos a los años de servicios laborados se modificó de 30 a 25 para los hombres y de 25 a 20 a las mujeres; sin embargo es importante hacer notar que dichos requisitos menores son única y exclusivamente para aquellos trabajadores que se encontraran prestando sus servicios en la fecha de la terminación y que por motivo de esta dejaran de hacerlo, por lo que todos aquellos trabajadores que dieron por terminada la relación laboral con anterioridad forzosamente debían cumplir los treinta y 25 años señalados en la fracción segunda del artículo 7 que se analiza, de igual manera no obstante la terminación antes descrita, algunos trabajadores siguieron prestando sus servicios sobre todo administrativos, por lo que los mismos al haber seguido laborando aunque sea por algunos meses o dos años a lo máximo también debían de cumplir los requisitos de la fracción II, ya que ellos no dieron por terminada la relación laboral en base a la resolución dictada por la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos Junta Especial numero Cuatro de la Federal de conciliación y Arbitraje, ya que continuaron con dicho vínculo laboral; el problema se aboca en este sentido, debido a que no obstante que muchos trabajadores dieron por terminada la relación laboral de manera voluntaria en términos del artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo; mediante convenio de liquidación antes de la citada resolución, por lo que al dictarse esta, aunque con anterioridad habían terminado con el vínculo laboral, demandaron el otorgamiento de la jubilación en base a la edad menor señalada en el laudo, resolución que no les era aplicable en virtud de que la misma solo tuvo efecto para aquellos que prestaban sus servicios en el momento de la terminación laboral, lo que no ocurrió con los demandantes, pretendiendo una vez que ya fueron liquidados que de igual manera se le otorgara la jubilación aduciendo que si cumplían con los requisitos establecidos.

Por otra parte se dio un diverso problema ya que muchos trabajadores hombres que no cumplían con la edad de 25 años de servicios efectivos, pero si 20 o mas, ejercitaron su acción demandando de la empresa ferrocarrilera el otorgamiento de la jubilación, basando su acción en el hecho de que según la Constitución el hombre y la mujer son iguales ante la ley, razón por la cual si la mujer debe cumplir con 20 años de servicios efectivos este mismo requisitos debe de aplicarse al trabajador hombre, y cubrirle por ende la pensión jubilatoria en los términos establecidos en el reglamento de jubilaciones, toda vez que en este supuesto se encontraban un sin numero de trabajadores que rebasaban los 20 años de servicios pero no alcanzaban los 25, el numero de juicios se acrecentó existiendo como era de esperarse demandas de un mismo trabajador en diferentes estados de la república, o en el mismo demandando diversas prestaciones.

Otra circunstancia que engrosó el número de juicios teniendo como base el reglamento de jubilaciones en su fracción II, es que de la literalidad de la mencionada fracción señala que para otorgar el beneficio de la jubilación debe de cumplir con 30 años de servicios "efectivos" los hombres y 20 años de servicios "efectivos" las mujeres, de lo que se desprende que los años deben de ser continuos y comprobables, ya que dentro de la empresa existían categorías de trabajadores y puestos de estos llamados extras los cuales no laboraban continuamente sino que solo por periodos en determinadas líneas, cubriendo vacantes, ascensos, cargos federales y sindicales, de igual manera existían trabajadores que solicitaban permisos de hasta tres años sin goce de sueldo, los cuales según el Contrato Colectivo de Trabajo no podían computarse como antigüedad, al igual que algunas situaciones que se daban con empleados que les impedía ya sea por la naturaleza del trabajo que desempeñaban o por

alguna otra circunstancia prestar sus servicios continuamente, así pues había muchos trabajadores que ingresaban a prestar sus servicios para la empresa en determinada fecha y computándola de manera continua daba el requisito de edad establecidos en la fracción señalada del artículo 7, sin embargo durante esos 30 o 25 años de servicios no los presto de manera efectiva ya que trabajada algunos años y otros no, o por meses y dejaba de laborar algún tiempo, por lo que al computar efectivamente los años laborados no cumplía con el requisito, pero no obstante dicha situación y que los propios trabajadores sobre todo los extras la conocía, siguieron demandando basando su actuar en que de la fecha de ingreso a la de terminación existían el requisitos cumplidos, siendo en realidad que por la interrupción de dichos servicios no se cumplían cabalmente con el presupuesto.

Asimismo como en la fracción primera del mismo artículo, del cual surgen los principales juicios laborales como base de la acción intentada por los trabajadores, existió un descontento por un numero importante de estos a los cuales les restaban solo algunos meses para cumplir con los años de servicios, sin embargo por la terminación de la relación laboral no pudieron cumplir con el requisito, existiendo inclusive algunos casos particulares en los que solo faltaron al trabajador días para conseguir el beneficio mediante el cumplimiento de los años de servicios, por lo que las demandas entabladas por estos trabajadores, se basaban en la justicia y criterio que favorablemente podían tener de las Juntas al considerar que ya se tenían cumplidos los supuestos jubilatorios.

La fracción tercera del mencionado artículo 7 del Reglamento de Jubilaciones perteneciente al Contrato Colectivo de Trabajo de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, no fue la excepción en causar conflictos y ser base para la presentación de demandas, en virtud de que los trabajadores ferrocarrileros sustentados en esta fracción pretendían el otorgamiento de la jubilación, señalando que contaban con alguna incapacidad ya sea por un accidente, enfermedad o agotamiento físico incurable, pero sin embargo muchos de estos trabajadores al momento de presentar su demanda solicitando el otorgamiento de la jubilación en términos a dicho requisitos ya contaban con algunos años de haber dejado de laborar para la empresa, por lo que es difícil establecer si en realidad cuentan con la enfermedad o incapacidad si esta fue obtenida al servicio de la empresa, así mismo al momento de dictaminarse el único organismo facultado para ello es el Instituto Mexicano del Seguro Social, pero los actores basaban su acción en dictámenes realizados por médicos particulares y de dudosa procedencia, máxime que algunos de estos dictámenes e inclusive algunos del I.M.S.S establecía una incapacidad del 50% en la fecha del mencionado dictamen, lo que no garantizaba que en esta incapacidad al momento de separarse del trabajo correspondiera al porcentaje señalado, lo que es muy importante debido a que la empresa y el instituto tienen la obligación de jubilarlo siempre y cuando la enfermedad, incapacidad o agotamiento se tal que le impida proporcionarse el sustento necesario, es decir que sea mayor al 50% de las facultades, lo que como se señaló era difícil de establecer con precisión ya que existe la posibilidad que una vez terminada la relación laboral hayan obtenido la incapacidad al servicio de otro patrón o que el porcentaje de incapacidad al momento de la terminación del vínculo laboral sea menor al de la ley; de igual forma la fracción III establece que la incapacidad, enfermedad o agotamiento debe de estar debidamente comprobado, lo que le corresponde como ya se dijo al I.M.S.S, por lo que aunque no se comprobara dicha situación el numero de juicios se encontraba en aumento y en virtud de que la única manera de comprobar fehacientemente la incapacidad establecida es a través de una prueba pericial

medica, aunque esta no llegase a prosperar, el numero de juicios se acrecentó por ser el requisito mas endeble y factible de establecer para el otorgamiento del beneficio jubilatorio; entrando en este ámbito los años de servicios si se comprueba la incapacidad y se tienen 15 años o mas de servicios se jubilara lo que dio pauta que en virtud de la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo que se han hecho valer en el transcurso de este capitulo, aquellos trabajadores que cumplían de 10 a 15 años y que se encontraban en perfectas condiciones de salud, y tomaran como bandera para solicitar la jubilación como modo de vida, esta fracción aduciendo contar con una incapacidad, enfermedad o agotamiento, siendo que no se encontraban dentro de ninguno de estos supuestos, cabe mencionar que si bien es cierto muchas ocasiones los trabajadores pretendían a toda costa obtener indebidamente este beneficio, existían casos verídicos en donde un trabajador no obstante de ser joven y contar con 15 años de servicios contaban con una incapacidad derivada de la prestación de servicios para la empresa.

Otro conflicto que surge en base a esta fracción, se refiere aunque en la parte final se establece claramente que si se cuenta con una incapacidad, enfermedad o agotamiento y mas de 10 años de servicios pero menos de 15 la jubilación será proporcional, sin embargo esta jubilación debe de tomarse en base al tope máximo establecido en el mencionado ordenamiento, sin embargo se demandó indistintamente, proporcionalmente al sueldo percibido por el trabajador, lo que resulta del todo incorrecto en virtud de que como se establece en el mismo ordenamiento un tope como pensión máxima, el mismo debe de tomarse en cuenta para realizar la cuantificación proporcional y no otro, ya que de lo contrario podría resultar que la pensión proporcional resulta superior a la señalada en el Reglamento de Jubilaciones como tope máximo, percibiendo una persona que gana una pensión proporcional una cantidad mayor a la que perciben aquellos que se les cubre la pensión completa al 100%.

Los puntos antes señalados son los mas representativos de los problemas que existe entre empresa y trabajadores por la prestación de la jubilación, en base a los requisitos que deben de cumplirse para obtener el mencionado beneficio, no obstante lo anterior de igual manera existe un importante numero de juicios que se refieren al monto otorgado por concepto de pensión, ya sea por que el mismo se considera ilegal, insuficiente, o indebido, por el carácter extralegal con el que cuenta la prestación, mediante el cual el monto que se otorga por concepto de pensión debe de ser el que señala el contrato colectivo de trabajo vigente en la fecha en que se genera el derecho, para ejemplificar la situación se transcribe el artículo 16 del Reglamento de Jubilaciones perteneciente al Contrato Colectivo de Trabajo vigente y aplicable para el bienio 1998-2000 que señala los montos mínimos y máximos por concepto de pensión:

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

Los problemas que surgen con motivo de esta disposición son variados y entre los mas importantes se encuentran en que el monto otorgado por concepto de pensión jubilatoria es insuficiente para cubrir las necesidades mas elementales de una familia, lo anterior en apego a la situación económica que vive nuestro país, aunado a que al momento de encontrarse prestando sus servicios muchos de los trabajadores percibían un salario realmente superior al

establecido como concepto de pensión, sin señalar ningún parámetro y sin tomar en cuenta las circunstancias que involucran a cada trabajador en especial, es evidente que la cantidad de dos mil pesos mensuales resulta ser paupérrima sobre todo para determinadas zonas geográficas de nuestro país en donde el costo de la vida es superior como se da en los estados del Norte o del Pacífico norte que colindan con la Unión Americana.

Así mismo la mayoría del personal que es jubilado o que ya cuenta con esta calidad, demandan de la empresa una nivelación o cuantificación correcta de su pensión en virtud de que consideran que resulta imposible que a todos los trabajadores de todas las zonas del país y sin importar sus años de servicios categoría o puesto se les otorgue una misma pensión, lo que resulta comprensible, es decir, que varios trabajadores consideran que resulta increíble que se les jubile con la cantidad antes señalada, siendo que laboraron más de los 30 años y que, contaban con una categoría y puesto importante, algunos, gerenciales y que a un trabajador con una categoría y puesto mucho menor y que apenas cumple con la antigüedad se le otorgue la misma cantidad por concepto de pensión jubilatoria, trayendo consigo esta situación un descontento que acarrea el ejercicio de la acción mediante la excitación del órgano competente para dirimir las controversias existentes; situación que en este caso resulta válida considerando que no puede otorgarse una misma pensión existiendo diversidad de trabajo dentro de la empresa, así como diferentes zonas geográficas y de vida, como puestos y categorías dependiendo de la necesidad de los servicios prestados.

Otra diferencia importante generadora de juicios que tienen como prestación principal el monto de pensión jubilatoria se originan en la mala interpretación que se hace de el artículo 14 que integra el reglamento de jubilaciones que a la letra dice:

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

Este problema estriba en que el mencionado artículo establece que la pensión de aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos señalados en el artículo siete será del 100% del promedio del salario de los últimos tres meses, interpretación literal que le dan los actores y su representantes, es decir, que señalan que el monto de la pensión debe de ser en base a lo antes establecido, sin tomar en cuenta que el mismo artículo establece que este ordenamiento se encuentra limitado por lo que establecen los diversos artículos 4 y 16 y si el 16 establece el monto máximo de pensión este no puede ser rebasado, lo que en estricto apego por la naturaleza de prestación extralegal con la que cuenta la jubilación debe de entenderse que la pensión será del 100% del promedio del salario mensual de los últimos tres meses, pero esta cantidad nunca debe de rebasar el tope señalado como máximo, y en caso de que se rebase ese monto, deberá aplicarse el tope máximo establecido en el artículo 16; por lo que la pensión máxima en ningún caso puede rebasar los dos mil pesos, lo que perjudica enormemente a la clase trabajadora; en este sentido la mayoría de los trabajadores interpretan o hacen valer de manera parcial en Contrato Colectivo de Trabajo que integra

estas disposiciones, es decir, solamente señalan que se debe de otorgar la pensión jubilatoria en base a la primera parte del artículo 14, pero esto es incorrecto debido a que se debe de estudiar el mismo reglamento de manera admiculada, entrelazando las cláusulas y aplicándolas en estricto apego a lo señalado, es decir, debe de estudiarse de manera conjunta y no aisladamente como lo pretenden los actores, no obstante estas disposiciones dan pauta para la creación de los conflictos antes descritos por la forma en que fueron redactadas.

Aunado a lo anterior es pertinente hacer notar que en diversos estados de la República en las décadas de los ochenta y noventa, las autoridades tanto las Juntas Especiales como Federales, así como los tribunales, tenían un criterio que dejaba a un lado el carácter extralegal de la prestación, es decir, que interpretaban solamente de manera parcial y en beneficio del trabajador las disposiciones, en ese entonces, del capítulo de jubilaciones, solamente hacían valer la parte que establecía que la pensión deba de otorgarse en base al 100% del promedio del salario mensual de los últimos tres meses, y dejaba a un lado los topes establecidos, esta situación trajo un grave problema en virtud de que una vez que fue cambiando el criterio y que se aplicó como en la actualidad en base a los topes, existen actores que viendo el ejemplo y la forma de resolver consideran que al tener el mismo derecho, y las mismas condiciones de trabajo que sus compañeros a los cuales los jubilaron preferencialmente de igual manera cuentan con ese derecho y pretenden que se les aplique el mismo trato que a los demás, lo que resulta imposible en virtud de los cambios en los criterios que respetan el carácter extralegal de la prestación.

Ahora bien en cuanto al monto de las pensiones existen otro tipo de demandas, debido a que muchos trabajadores al entender que el criterio de la autoridad responsable es aplicar el tope establecido por concepto de pensión máxima, demandaban que se le nivelara su pensión en base a ese tope en el nuevo contrato de trabajo, es decir, si un trabajador fue jubilado en base a lo convenido en el Contrato Colectivo de Trabajo para el bienio 1990-1992 y se le otorgaba la pensión máxima señalada en ese contrato, su demanda la basan en que una vez que deja de tener vigencia el Contrato Colectivo de Trabajo 1990-1992 y entra en vigor el aplicable al bienio 1992-1994 por ende se le debe de otorgar el tope de pensión máximo que señala el nuevo contrato, situación perjudicial para la empresa y que no cuenta con ningún fundamento jurídico, pero que sin embargo trajo como consecuencia que se entablaran un numero importante de demandas en base a esta acción.

En vista de lo anterior resulta indiscutible que el gran numero de juicios entablados en contra de la empresa y relativos a la jubilación tienen sus orígenes en las disposiciones que establecen los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, la que señala el monto de la misma y la que establece el pago del 100% del salario con las limitaciones, si bien es cierto que la aplicación debe de ser en estricto derecho a pegada a lo que señala el Contrato Colectivo de Trabajo por ser un prestación de carácter eminentemente extralegal, también es cierto que muchas veces los perjudicados con la aplicación del ordenamiento resultan ser los trabajadores a quienes el carácter de extralegal de la prestación les trae consecuencias adversas a sus intereses, es por ello que por la situación en que se encuentra la empresa en la actualidad y por el numero de juicios entablados en contra de la misma, lo mas conveniente sería trasladar la jubilación del Contrato Colectivo de Trabajo a la ley para convertirla en una prestación legal en beneficio de ambas partes.

CAPITULO VI

LA INCLUSION DE LA JUBILACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En México existen ferrocarriles desde el año de 1857 en que se inauguro la Vía Ciudad de México- La villa y desde entonces, pasando por el Ferrocarril México-Veracruz (1873) hasta la construcción del Ferrocarril del Sureste (1950) que unió por este medio a regiones carentes de comunicaciones masiva por tierra como son los Estados de Tabasco, Campeche y Yucatán, hasta la unificación de los F.C. Kansas City, México y Oriente con el F.C. del Noreste Mexicano S.A que dio lugar al nacimiento del mas nuevo de nuestros sistemas ferroviarios: El ferrocarril Chihuahua al Pacifico S.A. ocurrida en el año 1953; se ha dicho habiendo en ello mucho de verdad, que nuestra Revolución Social se hizo sobre el Ferrocarril; cuando esos acació las líneas y equipos eran propiedad de extranjeros, ingleses principalmente; fue hasta 1914 que fueron nacionalizados nuestros ferrocarriles, sustituyéndose a los directores y jefes extranjeros por mexicanos.

En virtud del alto espíritu de lucha de los rieleros, puede atribuirse el hecho de que en este gremio hubieran surgido algunas de las primeras organizaciones de los trabajadores: La unión de Mecánicos Mexicanos (Puebla), que nace con este siglo en 1900; la gran Liga de Empleados del Ferrocarril (1904); la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos (1907); la asociación de Conductores y Maquinistas Mexicanos (1909), a la que en el año siguiente se afiliaron también los Fogoneros y Garroteros; la Asociación de Telegrafistas (1910), que nos hace recordar que era ese el medio de unión entre los trenes y las estaciones y también la comunicación principal de la época de la Revolución para transmitirse instrucciones, comunicados y aun pactarse agrupamientos y rendiciones.(41)

Estas organizaciones de trabajadores han luchado por largos años en la mejora de las condiciones de trabajo, a través de la contratación colectiva y en este contrato es donde se establece la jubilación como prestación extralegal, la cual surgió como una conquista sindical en beneficio de su agremiados, pensando en darles un modo honesto y digno de vivir a los trabajadores que dan el servicio activo de la empresa una vez que dan por terminada la relación laboral, prestación que se otorga como un premio a los años de servicios prestados, como hemos mencionado con antelación dicha prestación al encontrarse regulada por el Contrato Colectivo de Trabajo y no por la ley, guarda elementos específicos y su regulación debe de estar apegada a lo que señala el Contrato Colectivo de Trabajo, como bien lo establece el Maestro Mario de la Cueva al decir “ La figura de la jubilación es una conquista de los trabajadores lograda a través de la contratación Colectiva; no esta contemplada en la Ley, y por lo mismo las bases para fijarlas deben buscarse en las cláusulas de los Contratos Colectivos de Trabajo.” (42).

41.- Canton Moller Miguel. LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY LABORAL MEXICANA.

Editorial Cardenas Primera Edición. México 1983 pp 74

42.- DE la Cueva Mario . EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

Editorial Porrúa. Tomo I Décimo Primera Edición México 1990 pp 567

La jubilación por su carácter de prestación extralegal, según nuestro punto de vista, ha traído demasiados problemas dentro del ámbito laboral tanto para FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, como para los trabajadores y extrabajadores que demandaban tanto el otorgamiento de la jubilación como la nivelación o pago correcto del monto de pensión jubilatoria cubierta, así como para las autoridades que tienen que dirimir estos conflictos, lo anterior por las demandas existentes que se refieren casi al 100% de los juicios entablados en contra de la empresa Ferrocarrilera, como ya se habló en el capítulo anterior los problemas, diferencias e interpretaciones que traen consigo como consecuencia este cúmulo impresionante de demandas laborales y descontento por parte de la clase ferrocarrilera provienen del Contrato Colectivo de Trabajo y su contenido, sobre todo de los ordenamientos que señalan los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación y la cláusula que señala el monto que debe de cubrirse por concepto de pensión jubilatoria una vez cubiertos los presupuestos, por lo que el sustentante considera, en vista su experiencia como litigante dentro del ámbito laboral ferrocarrilero, que el problema tiene su origen y fin dentro del Contrato Colectivo de Trabajo que le da a la jubilación el carácter de extralegal, por lo que si esta prestación en vez de encontrarse establecida en la contratación colectiva se regulara y ordenara por la Ley Federal del Trabajo, y este ordenamiento señalara los requisitos y las bases para establecer una pensión más justa y equitativa, en primer lugar los juicios disminuirían notablemente, los criterios para resolverlos se unificarían y por ende esta problemática dejaría de ser importante para las juntas que en ocasiones agendan de cuatro a seis audiencias por día, en este sentido si la Ley Federal del Trabajo contemplara la jubilación como prestación legal las situaciones perjudiciales para las partes disminuirían y existiría un equilibrio entre el capital y la fuerza trabajadora, debido a que los problemas que surgen por esta prestación deviene indudablemente de su carácter extralegal.

No obstante que el Contrato Colectivo de Trabajo dentro de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO siempre ha regulado a la jubilación, existen opiniones que consideran que el beneficio jubilatorio no debe de ser parte integrante del mencionado ordenamiento sino de la Ley de la materia como lo dice el Maestro José Davalos, que establece “Siendo la jubilación una institución de vital importancia en la actualidad, no es comprensible que aun no se encuentre establecida en la legislación laboral mexicana..”(43), de ello se desprende que la jubilación es considerada como una prestación sumamente importante y por esa envergadura se ha llegado a considerar como indispensable su legislación dentro de la Ley Federal del Trabajo; así sigue señalando el Lic. Davalos “...Solo algunos destellos aparecen en el capítulo de trabajos especiales de los ferrocarrileros y en los Contratos Colectivos de Trabajo de las empresas más poderosas del país como petróleos mexicanos, comisión Federal de electricidad, teléfonos de México etc, ...”(44).

Muchos tratadistas y especialistas en Derecho del trabajo coinciden en pensar que el derecho del trabajo se encuentra inconcluso, debido a la evolución del derecho social tanto en nuestro país como en el ámbito jurídico internacional, razón por la cual debe de incluirse

43.-Davalos José. DERECHO DEL TRABAJO I.
Tercera Edición Editorial Porrúa México 1997 pp 367
44.- Davalos José. Ob. Cit. Pp 368.

dentro de la complementación de la regulación en dicha materia, muchos ámbitos y cuestiones laborales que quedan a la deriva y que por ende tienen que ser reguladas por el Contrato Colectivo de Trabajo o los reglamentos interiores del mismo, lo que en la mayoría de los casos acarrea mas perjuicios que beneficios a las partes, al respecto al Lic. Canton Moller establece “ La jubilación es una prestación de suma importancia en el ámbito del derecho laboral, ojalá, muy pronto, gracias a lo inacabado del derecho del trabajo, podamos ver consagrada este beneficio para todos los trabajadores, sin discriminaciones indignas” (45).

Existen débiles intentos que tienden a establecer la jubilación como una institución de beneficio de todos los trabajadores, La fracción XXIX del artículo 123 constitucional, apartado “A” establece que: “Es de utilidad pública la ley del seguro social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”; sin embargo esta situación es un apuntamiento de la seguridad social que no satisface las grandes necesidades de las masas trabajadoras, por otra parte se habla en el precepto de los campesinos y trabajadores no asalariados; esto ahora parece un sueño. Pero la jubilación representa un beneficio mucho mayor, que habrá de ser fruto de un esfuerzo mas grande y sostenido de los trabajadores organizados. (46)

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

Artículo 123, apartado “B” fracción XI. La seguridad social se organizara conforme a las siguientes bases mínimas :

- a) cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales: las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, la vejez y muerte.

Nestor del Buen al hablar de la Jubilación, señala el maestro Dávalos en su obra, dice que debe de ser entendida “como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan una determinada edad, la jubilación es un derecho que forma parte del patrimonio del trabajador.” (47)

Un trabajador que esta bajo el régimen de seguridad social y goza de una pensión por vejez o cesantía en edad avanzada, generalmente complementa sus ingresos con los pagos que reciben por concepto de jubilación. El Derecho a la jubilación no solo corresponde al trabajador; también puede ejercerlo el patrón; por lo que para evitar las disputas existentes y las injusticias en las que se incurrir de manera circunstancial por el carácter extralegal de la prestación, es indispensable que por su importancia se regule dicha prestación en la Ley Federal del Trabajo.

45.- Cantón Moller Miguel. LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY LABORAL DE MEXICO. Editorial Cárdenas. Primera Edición México 1983 pp 149.

46 Cantón Moller Miguel. Ob. Cit Pp 150

47.- Davalos José . DERECHO DEL TRABAJO I.Tercera Edición Editorial Porrúa México 1997 pp 360

PERJUICIOS PARA LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS POR EL CARACTER EXTRALEGAL DE LA JUBILACION

El carácter extralegal de la jubilación, por encontrarse regulada por el Contrato Colectivo de Trabajo y no por la ley, ocasiona problemas para las partes integrantes de la relación laboral, e inclusive para las Juntas Especiales y Federales, así como los Tribunales que deben de resolver los conflictos originados por motivo de las relaciones laborales entre FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO y sus trabajadores, si bien es cierto que los problemas relativos a la jubilación se dan tanto administrativamente como jurídicamente y que los mismos han existido desde la inclusión de la prestación en el Contrato Colectivo de Trabajo, también es cierto que en la actualidad el numero de demandas relativas a la prestación en comento ocupa casi el 100% del total de juicios a nivel República Mexicana y dicho porcentaje se encuentra en aumento debido a que por la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo que se dieron en la empresa y la privatización de la cual es objeto la única prestación restante por ejercitar en contra de la misma es la jubilación; muchos de los conflictos laborales que interponen los trabajadores en base a la jubilación, tienen su origen en el carácter extralegal de la prestación, ya que como se trata de un conquista Sindical era de suponerse que resultaría una prestación benéfica para los agremiados y trabajadores en general sin embargo en la forma en que se regula dentro del Contrato Colectivo de Trabajo acarrea perjuicios innegables para los mismos, perjuicios que podrían evitarse si la jubilación tuviera el carácter de legal y se regulara dentro de la Ley Federal del Trabajo; por lo que respecta a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO dentro del capitulo relativo al trabajo Ferrocarrilero, encuadrado en los referente a trabajos especiales, o bien establecer en un títulos y capitulo a parte una sistema jubilatorio general que señalara las bases mínimas y justas para el otorgamiento de la jubilación de manera general para aquellas empresas que la otorgan estando dentro de ellas la ferrocarrilera, situación que plantearemos dentro del presente capitulo mas adelante.

Para el sustentante es indudable que el propio contrato colectivo de trabajo y en específico del Reglamento de Jubilaciones perjudican al trabajador que solicita y obtiene el beneficio jubilatorio tanto económica como socialmente, y en vez de considerarse un beneficio llegar a ser jubilado en ocasiones resulta ser un castigo mas que un premio por los años de servicios prestados, algunas de las desventajas del carácter extralegal de la jubilación tienen relación con circunstancias históricas ajenas al espíritu del Contrato Colectivo de Trabajo y de la naturaleza de la prestación, otras invariablemente devienen de la literalidad del propio ordenamiento, sin embargo de la definición de la palabra jubilación se desprende que debe de ser un beneficio, un premio por los años de servicios prestados, y que debe de cubrirse monetariamente siendo que dicha cantidad se suficiente para otorgar una vida digna al jubilado y a los familiares que dependen de el, de manera decorosa y para cubrir cuando menos las mas mínimas necesidades, situación que pocas veces se cumplen; reiterándose que la prestación trae mas perjuicios que beneficios al trabajador y esta circunstancias tiene su origen en el carácter extralegal, perjuicios que no son jurídicos en la mayoría de las ocasiones sino sociales y que no van acorde con la situación económica,

jurídica, social, política y actual del país, siendo las desventajas y perjuicios mas comunes los siguientes:

PRIMERA.- En virtud de que la jubilación cuenta con eminente carácter extralegal, tanto el mencionado carácter como la jurisprudencia dictada al respecto establecen que una prestación de esta naturaleza al ser pactada por las partes dentro de un Contrato Colectivo de Trabajo que resulta ser un acuerdo de voluntades, por ende debe de ser respetado al 100% en la literalidad en que fue ubicado, es decir, deben de cumplirse las especificaciones y ordenamientos que establece al respecto el Contrato Colectivo de Trabajo al pie de la letra, por lo que no deben de ser cláusulas u ordenamientos interpretados sino que deben de cumplirse en estricto apego a lo señalado, cabe aclarar que históricamente y aun en la actualidad existen estados de la República en donde si se da interpretación a las normas violando el carácter extralegal, en vista de estos los trabajadores quedan en completo estado de indefensión debido a que la literalidad del Reglamento de Jubilaciones siempre establece requisitos para obtener el beneficio de la jubilación muy rígidos sin analizar los diversos casos concretos que pueden surgir con motivo de la naturaleza de la prestación de servicios, como son los accidentes de trabajo, la terminación del vinculo laboral imputable al patrón, casos de excepción para cada requisito que serian muy necesarios sobre todo con motivo de la mencionada terminación; de igual manera la pensión que establece es muy concreta sin tomar en cuenta parámetros ni circunstancias especiales, y sin dar cabida a ciertos puntos importantes que surge dentro de la misma relación laboral y casos particulares para cada trabajador.

Esta aplicación literal y obligatoria también deja al descubierto que muchas cláusulas del mencionado precepto jubilatorio que pareciera que traen beneficios para las partes queden obsoletas o sin aplicación al ser limitadas o anuladas por diversas cláusulas, razón por la cual no tenían razón de existir, es decir, si existe una cláusula que señala que el monto de la jubilación deberá de ser en base al 100% del promedio del salario de los últimos tres meses y con posterioridad se establece que esta cantidad no deberá de rebasar el tope señalado como máximo, esta ultima circunstancia anula el beneficio pretendido, dejando sin razón de ser la estipulación del 100% del salario mensual, así mismo si se señala la existencia de un presupuesto este no tiene cabida dentro del ordenamiento debido a que no obstante de la existencia del mismo las pensiones no serán modificadas, por lo que si este presupuesto por alguna cuestión es mas que suficiente y existen excedentes, la pensión no se aumentara ya que existe un ordenamiento que la restringe; a mayor abundamiento el mismo carácter extralegal de la prestación limita los beneficios a los trabajadores ya que al deber aplicarla en estricto apego a la literalidad del mismo, no deberían existir disposiciones encontradas o limitantes que perjudican a los trabajadores.

En resumen el carácter extralegal de la prestación que debe de ser aplicado no establece beneficios reales para la clase trabajadora ya que los limita al cumplimiento de requisitos en ocasiones muy rígidos y a percibir una pensión sumamente inferior al nivel económico que debería existir para poder subsistir de manera digna y cumplir con el fin mismo de la jubilación, ya que mas que un premio o gratificación la jubilación resulta ser una dádiva con el carácter de limosna que no alcanza a cubrir las necesidades minimas de una familia promedio, por lo que las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo perjudican al trabajador ferrocarrilero.

SEGUNDA.- El contrato colectivo de trabajo, que como se ha señalado hasta el cansancio debe de cumplir se en estricto apego a lo señalado por lo que respecta a la jubilación, señala en primer termino el orden en el cual deben de ser jubilado los trabajadores que tengan derecho a ello estipulación que se establece en su artículo 1º, esta disposición sin embargo perjudica a los trabajadores y ha sido perjudicial desde su inclusión al Contrato Colectivo de Trabajo debido a que señala en forma demasiado rígida y especifica los lineamientos para otorgar la jubilación, e inclusive contradictoria con los propios requisitos señalados en el artículo 7 del mismo reglamento, debido a que existen un numero importante de trabajadores que solicitan el beneficio de la jubilación, esto antes de la resolución que dio fin a las relaciones individuales y colectivas de trabajo, y que no siempre logran obtener la prestación deseada por causas en ocasiones de tipo administrativo ya que el estudio de los casos particulares no se realizaban con la rapidez necesaria o simplemente dejaban de realizarse otorgando la jubilación no en el orden establecido sino solo a aquellos que gozaban de cierta influencia ya sea sindical o de amistad, olvidando que el Contrato Colectivo de Trabajo estipulaba claramente dándole prioridad a aquellos trabajadores que contaban con alguna incapacidad o enfermedad.

Asimismo el orden que señala el artículo primero del Reglamento de jubilaciones de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO para el otorgamiento de la jubilación se contraponen al cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 7 del mismo ordenamiento, debido a que el primer precepto se establece prioridad para los que cuenten con incapacidad permanente, después para los que cuenten con incapacidad parcial, y por ultimo a los años de servicios y edad, sin embargo el orden que señala el artículo séptimo es totalmente distinto, dándole prioridad a la edad, después a los años de servicios y por ultimo a la incapacidad, enfermedad o agotamiento fisico incurable, lo que trajo consigo diversidad de conflictos laborales, ya que cada trabajador aplicaba el precepto que mas se apegaba a su situación, trayendo como consecuencia que no se beneficiaria a quien debería de tener prioridad y en ocasiones dejándolos a un lado y sin otorgarles el beneficio demandado, lo que orillaba a los trabajadores a abandonar el trabajo por no encontrarse en condiciones de seguir prestando sus servicios, situación que en ocasiones les hacia perder el beneficio del cual ya deberían estar gozando o en otras situaciones a percibirlo muchos años después de que generaron el derecho ya sea vía administrativa o por un laudo que condenaba a la empresa a cubrir la jubilación, lapso de tiempo en el cual muchos de estos trabajadores fallecían y por ende nunca disfrutaban del beneficio que la prestación de servicios a la empresa les concedía mediante el Contrato Colectivo de Trabajo, de lo anteriormente expuesto se desprende que existen cláusulas que se contraponen o que retardan y entorpecen el otorgamiento de la prestación en perjuicios del trabajador, ya que la mayoría de las veces de aplicaba el ordenamiento que beneficiaba a la empresa y no al trabajador, obligando a seguir prestando sus servicios a personal jubilable y no por el supuesto cumplimiento de las normas, sino por la ineficiencia de la aplicación de las mismas en beneficio de la clase trabajadora; aunado a lo anteriormente expuesto también perjudicaba al trabajador que los presupuestos de jubilación establecían la comprobación de la incapacidad o enfermedad por el Instituto Mexicano del Seguro Social, organismo que en ocasiones no establecía claramente o correctamente el grado de incapacidad si este era permanente o parcial o si podia seguir prestando sus servicios, apegado a la burocracia existente en nuestro país muchas veces estos dictámenes nunca llegaban a su destinatario retrasando de igual manera el otorgamiento del beneficio a quien en verdad le correspondía,

dejando a un lado el espíritu del ordenamiento y otorgando la prestación indistintamente sin apego al mismo, en este sentido de igual manera no se tomaban en cuenta las circunstancias especiales de cada caso el grado de incapacidad, de agotamiento, la edad categoría puestos y las posibles consecuencias futuras que podrían traer continuar con el servicio de algunos trabajadores, como ejemplo a un fogonero que si bien es cierto no se encontraba incapacitado pero por la naturaleza del trabajo que presta, su edad y años de servicios podía tener un desenlace fatal continuarlo en el servicio, se le postergaba su solicitud de jubilación obligándolo a que contrajera una incapacidad o abandonara el servicio por salud, teniendo que exigir la prestación a la cual ya tenía derecho mediante la acción ejercitada ante el Órgano jurisdiccional competente, por lo que esta situación de limitaciones y contradicciones causaba mas perjuicios que beneficios a los trabajadores.

Ahora bien una vez que se dio por terminado el vínculo laboral mediante el Laudo dictado por la Autoridad competente y facultada, se ordeno a la empresa jubilar a todos aquellos que cumplieran con los requisitos de edad y servicios señalados en el resolutivo cuarto de la resolución en comento, situación que trajo contradicciones con el ordenamiento extralegal dejando a un lado las estipulaciones del artículo 1º perjudicando a aquellos que se encontraban incapacitados ya sea parcial o permanentemente; así mismo en los casos en los que se pretendió aplicar el mencionado artículo el otorgamiento de la jubilación se retardo de igual manera que algunos trabajadores dejaron de prestar sus servicios sin el pago de las dicha prestación por un lapso de meses importantes en los cuales no se les otorgo cantidad alguna por ningún concepto con el pretexto del estudio y aplicación del mencionado contrato, dejando de igual manera desprotegidos a aquellos trabajadores que tenían una situación especial no establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo.

TERCERA.- Otro perjuicio que le da el carácter extralegal a los trabajadores en relación a la prestación de la jubilación, es que para ser jubilado debían estar incluidos en la lista que el Sindicato proporcionaba a la empresa, situación que dejaba mucho que desear, existiendo un sinnúmero de irregularidades y arbitrariedades, en virtud de que no siempre se entregaba una lista justa y tomando en cuenta a las personas que habían alcanzado el derecho en base a los preceptos establecidos en el mismo contrato, ya que las situaciones preferentes eran muy cotidianas, ya sea por amistad, por algún servicio particular prestado, por votos obtenidos o por encontrarse dentro de la organización del sindicato, lo que creaba que la lista que el propio sindicato entregaba no señalaba a aquellos trabajadores que tenían mas derecho a que se les otorgara esta jubilación sino que facultaba al sindicato a decidir a que persona se jubilaría, sin importar las circunstancias particulares del trabajador, dejando a un lado a muchos trabajadores que no eran agraciados por el Sindicato y que sin embargo tenían mas derecho a ser jubilado que aquellos que el propio sindicato señalaba, por lo que de igual manera en base a esta lista que proporcionaba se violaban las estipulaciones que el propio artículo 1º y el séptimo establecían para la preferencia jubilatoria, es por ello que en vista al carácter extralegal de la jubilación se violaban los derechos de preferencia de los trabajadores al darle al Sindicato la facultad de decidir la preferencia del personal que debe de ser jubilado, en perjuicio de los trabajadores que realmente debían de percibir el beneficio por su estado de incapacidad, de edad, de servicios o por el simple derecho preferencial, razón que oblige a los trabajadores a solicitar su jubilación por la vía judicial.

CUARTA.- Por otro lado dentro del Contrato Colectivo de Trabajo se establecía una partida presupuestal muy limitada para el otorgamiento de las jubilaciones, que resultaban contrarias a las estipulaciones del mismo ordenamiento, razón por la cual solamente se jubilaría un número determinado de personal que cumpliera con los requisitos señalados, es decir, el mismo contrato colectivo de trabajo señalaba que se jubilaría al personal que cumplieran con los requisitos establecidos para obtener el beneficio de la jubilación, sin embargo dichas disposiciones se encontraba limitadas por la partida presupuestal otorgada para el pago de las jubilaciones anuales, razón que perjudicada a los trabajadores, ya que no todos aquellos que cumplieran con los requisitos serían jubilados si se excedía la partida presupuestal, resultando contradictorias las estipulaciones del mencionado ordenamiento, causando con ello confusión y descontento entre los trabajadores y conflictos jurídicos, al sentirse burlados y defraudados aquellos trabajadores que cumplieran con los presupuestos de la jubilación, seguían el procedimiento para solicitar la misma y al final no se les otorgaba el mencionado beneficio, aunado a esta situación se encontraba el punto ya establecidos de la lista Sindical de preferencias jubilatorias, en la cual no se señalaban de manera justa al personal con requisitos, dejando con ello un número importante de trabajadores sin percibir la pensión jubilatoria que por derecho les correspondía.

Aunado a lo anterior las limitantes establecidas por el presupuesto no siempre eran acreditadas fehacientemente, ya que la partida presupuestal se consideraba suficiente para cubrir un número determinado de pensiones que al final resultaba menor al establecido, inicialmente, por lo que al convenirse dentro de la jubilación una estipulación que debe de cumplirse al pie de la letra, y que se refiere a limitantes jubilatorias, esta tiene que ser cumplida en perjuicio de los propios trabajadores, ya que no obstante de haber cumplido con los requisitos establecidos en el mismo ordenamiento y solicitar el beneficio pretendido con anticipación en la mayoría de las ocasiones no se alcanzaba el mismo, por causas imputables al patrón pero que eran aceptables y viables en base al Contrato Colectivo de Trabajo, escudándose en ocasiones en la existencia de un límite presupuestal que caso nunca era comprobado; esta situación se agravó considerablemente en la actualidad en virtud de que con la resolución dictada que dio fin a la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, que ordenaba jubilar a todos aquellos trabajadores que cumplieran con los presupuestos de la acción, el número de personal jubilable aumentó notoriamente, sin embargo a los mismos trabajadores con este derecho se les fue relegando este, jubilandos muy lentamente a los mismos o concediéndoles el mencionado beneficio y cubriendo la pensión con mucho tiempo de posterioridad, lo que originó que se presentaran diversas demandas solicitando el otorgamiento de la jubilación o el pago de las pensiones devengadas y no cubiertas por la empresa, debido a que la partida presupuestal limitaba el derecho de los trabajadores y en estricto apego al mencionado ordenamiento se debían de aplicar este no obstante que el número de jubilados excedieran en mucho al presupuesto antes descrito, perjudicando con ello a muchos trabajadores que debían de apearse a lo señalado en el Contrato Colectivo de Trabajo al tratarse la jubilación de una prestación extralegal, existiendo en vía de demanda algunas resoluciones dictadas por la autoridad competente que absolvían a la empresa en virtud de que la misma acreditaba que el presupuesto había sido rebasado, y estableciendo que una vez que se otorgara la partida presupuestal se jubilara a este trabajador, sin importar que el mismo alcanzaba meses sin devengar ninguna cantidad no obstante de haber cumplido con los requisitos, lo anterior en apego al carácter extralegal de la jubilación.

QUINTA.- En otra situación perjudicial para el trabajador dentro del contrato colectivo de trabajo y en específico en el Reglamento de jubilaciones se establecía que una vez percibida y otorgada la jubilación, el trabajador no podía volver al servicio activo al menos que se tratara de un puesto de confianza, esta situación era perjudicial en virtud de que con la constante eliminación de categorías y puestos, trabajadores que se encontraban en condiciones de seguir laborando y prestando sus servicios, eran jubilados la mayoría de ellos parcialmente otorgándoles una pensión paupérrima, en virtud de la eliminación o supresión de puestos, los cuales en ocasiones se realizaban de manera estratégica para crearlos con posterioridad, una vez que fueran inevitablemente necesarios, sin embargo aunque por derecho y en base al mismo contrato tenían derecho de volver al trabajo, esta estipulación señalaba que en virtud de haber sido jubilado ya no podía volver a trabajar, dándose una nueva contradicción en el mismo ordenamiento y perjudicando al trabajador, máxime que la pensión otorgada era mucho menor a aquella que les corresponderá si se le otorgara de manera completa y no parcial y ni que decir del sueldo que percibía, esta situación se volvió muy común a partir de la década de los noventa en donde se comenzó a estudiar la privatización de la empresa, por lo que se necesitaba suprimir puestos y categorías para comenzar a dar por terminadas las relaciones de trabajo, sin embargo por la misma naturaleza de la prestación de servicios, las plazas suprimidas se tenían que volver a crear, pero en este caso como lo establece el Reglamento de jubilaciones ya no podían ser contratados por haber sido jubilados, en este mismo orden de ideas esta situación se realizaba en beneficio de trabajadores, es decir, se suprimía la plaza con el objeto de crear al misma o una nueva para otro trabajador agraciado, otorgándole la jubilación al primero, y limitando su derecho a volver al empleo en base al Contrato Colectivo de Trabajo que lo prohibía al ya encontrarse jubilado y al tenerse que cumplir el mismo por encontrarse estipulado en el mencionado ordenamiento y tener este el carácter de extralegal.

Aunado a lo anterior en base al Contrato Colectivo de Trabajo la tramitación de el otorgamiento de la jubilación siempre debía hacerse por medio del Sindicato, cayendo en los mismos ejemplos establecidos con antelación, en donde muchos trabajadores cumplían con los requisitos para obtener el beneficio referido, pero por cuestiones ajenas a ellos y casi siempre de favoritismo y corrupción esta no les era otorgada y no eran tomados en cuenta, situación que podía ser modificada si la prestación se convirtiera en legal y se estipular que cada trabajador podía tramitar directamente y sin intermediarios la jubilación como beneficio por cumplir con los requisitos establecidos.

SEXTA.- La mayoría de los conflictos que surgen en virtud del carácter extralegal de la prestación se debe a los requisitos que se establecen para el otorgamiento de la jubilación, estos presupuestos para alcanzar el beneficio jubilatorio deben de cumplirse de manera estricta a lo pactado y aplicando la literalidad de los mismos, de lo que resulta que para que se pueda otorgar la jubilación los trabajadores deben de acreditar fehacientemente el cumplimiento de los requisitos que se describen en el artículo 7; aquí es importante recalcar que existe una contradicción con el artículo 1 del mismo reglamento debido a que establecen de manera contradictoria las formas preferenciales del otorgamiento de la jubilación, lo que causa perjuicios a los trabajadores al aplicar el ordenamiento que a su juicio les corresponde y les causa mayor beneficio, así mismo estos requisitos resultan ser en ocasiones muy rígidos y estrictos dejando con ello diversas situaciones y circunstancias dentro de las cuales podían considerarse cumplidos los requisitos jubilatorios y con ello

otorgar el mencionado beneficio, es decir, estos requisitos al ser explícitos no admiten interpretación o una aplicación justa en determinadas ocasiones que se ameritan en beneficio de la clase trabajadora lo que trae como consecuencia que la aplicación del beneficio jubilatorio no sea igual para todos los trabajadores.

En este sentido al aplicarse en estricto apego lo establecido en los requisitos jubilatorios en ocasiones se perjudica a los actores que por circunstancias ajenas a su voluntad o imputables a la empresa no pueden cumplir cabalmente con los presupuestos pero se acercan muchos a ellos, a mayor abundamiento los requisitos jubilatorios se refieren al cumplimiento de sesenta años de edad y tener cuando menos 15 años de servicios; el trabajo ferrocarrilero al transmitirse de generación en generación tiene como consecuencia que el ingreso a laboral al servicio de la empresa lo realicen los trabajadores a muy temprana edad, razón por la cual al momento de cumplir con 60 años la mayoría de ellos ya rebasaban los treinta años de servicios, sin embargo existen caso particulares en donde algunos de los trabajadores que prestaban sus servicios alcanzaban la edad de sesenta años pero por tener la calidad de trabajadores extras o eventuales no cumplían con los 15 años de servicios, de la misma manera existían trabajadores que siendo de escalafón también cumplían con la edad requerida pero no con los años de servicios mínimos establecido en la fracción I del artículo 7 del Reglamento de jubilaciones, no obstante esta situación sus años de servicios eran mas de 13 inclusive faltando, para algunos trabajadores, solo meses para cumplir los 15 años de servicios, pero debido a que estos presupuestos son de estricta aplicación la jubilación no les era otorgada, tan es así que existen ejecutorias dictadas por Tribunal Colegiado del duodécimo circuito con sede en Mazatlán, que establecen en un caso similar, la negativa a conceder el amparo a la parte actora, debido a que no cumplen con los 15 años de servicios, y no obstante que solo le restaba un mes para cumplir con dicho presupuesto, el carácter extralegal de la prestación obliga indistintamente a apegarse a lo estipulado en el mismo, donde no existen caso de excepción y por ende se reitera y confirma la absolución de que fue objeto la demandada por parte de la Junta Especial Numero 35 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

En este mismo sentido debemos recordar que con fecha 19 de febrero de 1998 se dieron por terminadas las relaciones individuales y colectivas de trabajo por lo que respecta varios establecimientos integrantes de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, mediante laudo dictado por la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos Junta Especial Numero Cuatro de la Federal de Conciliación y Arbitraje, razón por la cual en vista de la terminación laboral antes citada se impidió a muchos trabajadores el cumplimiento de los años de servicios o de edad, es decir, muchos de los empleados ferrocarrileros contaban ya con 15 años de servicios o más en favor de la empresa pero no contaban con sesenta años de edad, o viceversa algunos de estos ya contaban con sesenta años de edad pero con menos de quince años de servicios, pero no obstante esta situación se encontraban en perfectas condiciones de salud para seguir laborando y poder cumplir con los requisitos y así alcanzar el beneficio de la jubilación, sin embargo con la terminación antes mencionada el derecho a conseguir y cumplir con los requisitos necesarios para ser jubilados no pudieron ser cumplidos y esto se dio por causas ajenas a su voluntad, resultando perjudicial al tenerse que cumplir cabalmente los presupuestos de la acción señalados en el precepto relativo a los requisitos jubilatorios, por lo que la calidad de extralegal de la prestación perjudica en este sentido a la clase trabajadora, pudiendo inclusive establecerse en la ley un parámetro

que determine casos de excepción en beneficio de los mismos; para los trabajadores la aplicación estricta del Reglamento de Jubilaciones les pareció injusta y violatoria de garantías individuales, lo que motivo el ejercicio de la acción por parte de ellos, si bien es cierto que la mayoría de los caso la resolución final favorecía a la empresa, esto no evitaba que el numero de juicios engrosara y que el cúmulo de rezago dentro de las Juntas Federales y Especiales creciera considerablemente.

Dentro del mismo ámbito de aplicación se encuentra establecida la fracción segunda del artículo 7 del Reglamento de jubilaciones al establecer, los años de servicios efectivos para poder solicitar el beneficio de la jubilación que de igual manera debe de ser aplicable en apego a la literalidad del ordenamiento que exterioriza la voluntad de las partes al realizar el Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud de estas circunstancias se crearon algunas desventajas para los trabajadores a los cuales les fue negado el beneficio pretendido en virtud de la carencia de los requisitos antes descritos, sin embargo los mismos casi fueron alcanzados restándole en algunas ocasiones meses o días para el cumplimiento de los servicios por lo que al aplicar el Contrato Colectivo de Trabajo no se tomo en cuenta esta situación perdiendo el derecho a ser jubilados y percibir una remuneración por los años de servicios, en este mismo sentido de la fracción II del artículo siete se desprende que los años de servicios deben de ser efectivos, situación que debe de acreditar el trabajador, ya que como se ha mencionado tratándose de prestaciones extralegales le corresponde la carga de la prueba a la parte actora, siendo importante destacar que por diversos motivos de ignorancia, inexistencia de documentación, o pérdida de la misma los trabajadores a pesar de haber cubierto la antigüedad requerida al servicio de la empresa al no poderla acreditar no se les otorgaba el beneficio de la jubilación, sin existir alguna posibilidad de que la empresa otorgue esta prestación, por no haber demostrado fehacientemente y mediante documentación que se cumplieron cabalmente con los requisitos previamente establecidos en el ordenamiento respectivo; aunado a lo anterior existió una confusión, en ocasiones entendible y en la mayoría de veces de mala fe por parte de los trabajadores, que se dio con virtud de la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo que se dieron en la empresa, debido a que los laudos que aprobaban dicha terminación condenaban indistintamente a la empresa a otorgar la jubilación a todos aquellos trabajadores que a la fecha de la terminación de la relación laboral, la que se dio en la mayoría de los establecimientos el 18 de febrero de 1998, contaran con 25 años de servicios efectivos los hombres y 20 las mujeres, entendiendo que esta disposición es aplicable únicamente a los trabajadores que se encontraran laborando en el momento de la terminación del vínculo laboral, por lo que aquellos que dieron por terminada con antelación a el 18 de febrero de 1998 la relación laboral debían de cumplir con los requisitos que señala el contrato colectivo de 30 y 25 años de servicios para hombres y mujeres respectivamente, lo que implico que muchos trabajadores demandaran a la empresa en virtud de que no se les otorgo la jubilación siendo que contaban con los años de servicios que señala la resolución, la cual obviamente no le es aplicable por haber terminado con anterioridad la relación laboral.

En este mismo orden de ideas establece en su fracción tercera que el actor debe de acreditar y comprobar que se encuentra en un grado de incapacidad que le impida seguir prestando sus servicios para la empresa, o que cuenta con laguna enfermedad o agotamiento físico incurable, esta disposición perjudica en ciertos sentidos a la parte trabajadora debido

a que se supone que el órgano facultado para determinar incapacidades, enfermedades, agotamiento o cualquier otra circunstancia medica que impida seguir laborando al servicio de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, es el Instituto Mexicano del Seguro Social lo anterior en apego al Convenio General de Incorporación Celebrado entre el Instituto mencionado, el Sindicato y la empresa, con fecha 29 de diciembre de 1981, mediante el cual el instituto se subroga a todas aquellas obligaciones para con los trabajadores ferrocarrileros que señala el artículo 53 del ordenamiento respectivo, es decir, toma bajo su custodia las obligaciones de seguridad social de los trabajadores que pertenecen a la empresa, pero esta circunstancia no impide que por el cumulo de trabajo, la deficiencia en el servicio aunado a otras circunstancias ajenas a los trabajadores el instituto no estableciera u otorgara la comprobación necesaria para acreditar la incapacidad que le concediera el beneficio jubilatorio, máxime que en ocasiones el dictamen era en contrario y equivocado, perjudicando con ello a los trabajadores que en la mayoría de las ocasiones optaban por servicios médicos particulares que les garantizaran la atención eficiente que les correspondía, así mismo en este sentido el Contrato Colectivo de Trabajo olvido una situación importante que debían de ser establecida y que consiste en determinar al momento de la terminación de la relación laboral si el trabajador que se separa o es separado del trabajo y que no alcanza el beneficio jubilatorio cuenta con alguna incapacidad, enfermedad o agotamiento surgido con motivo de la prestación de servicios a la empresa, que si bien es cierto no es de un porcentaje considerable o que le impida seguir laborando para otro patrón, con el tiempo si puede acrecentarle el mismo y no permitirle allegarse el sustento necesario para su familia y por ende que de igual manera no le permita seguir laborando, al mayor abundamiento muchos trabajadores fueron liquidados con motivo de la terminación de las relaciones de trabajo debido a que no cumplieron con los requisitos de edad o servicios, siendo posible que en el momento de la terminación contaran con una enfermedad o agotamiento menor que no obstante de padecerlo les permitía seguir laborando el cual podría ser de menos del 40% de aptitud, pero que con el transcurso del tiempo el mismo se acrecentara e impidiéndole laborar, por lo que al surgir este al servicio de ferronales y ser degenerativo obligara al patrón a establecer una jubilación proporcional estimada según el grado en el cual existiera una imposibilidad para seguir laborando, sin embargo esta situación nunca a sido tomada en cuenta señalando que la desventaja en este sentido estriba en que no se establecen caso de excepción para los requisitos jubilatorio y los mismos no son flexibles o pueden interpretarse perjudicando en demasía a los trabajadores ferrocarrileros.

En resumen la rigidez de los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación deja a fuera muchas circunstancias cotidianas propias de la misma prestación de servicios, en virtud de lo complicado del trabajo ferrocarrilero, circunstancias que son mas comunes de lo que podemos imaginar y que se dan desde el momento mismo del nacimiento de la empresa y hasta la actualidad y que se han acrecentada debido a la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo que crearon mas consecuencias perjudiciales a los trabajadores que esperaban pacientemente contar con los presupuestos para obtener el beneficio jubilatorio y poder vivir de manera decorosa.

SEPTIMA.- Otra desventaja que existe para los trabajadores ferrocarrileros, debido al carácter extralegal de la jubilación y a su regulación dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, estriba en que el mencionado contrato no establece causales para el otorgamiento de la jubilación de manera proporcional, lo anterior toda vez que únicamente la fracción tercera del artículo 7 del Reglamento de Jubilaciones señala que al momento de existir una incapacidad que impida seguir prestando los servicios derivada de la prestación de los mismos y que el trabajador que la padezca cuente con menos de 10 años de servicios se le otorgara una pensión proporcional al número de años trabajados, siendo esta causal de pensión proporcional insuficiente e injusta debido a la diversidad de circunstancias que en ocasiones impide a los trabajadores cumplir con el 100% de los requisitos que el mencionado artículo señala, dejándoles en completo estado de indefensión una vez terminada la relación laboral para poder sostenerse de manera decorosa; lo anterior en virtud de que el Reglamento de jubilaciones limita y condiciona el otorgamiento de la pensión proporcional a una sola causal derivada de una incapacidad, siendo que podían existir un número importante de supuestos derivados tanto de la edad como de los años de servicios en beneficio de los propios trabajadores sin el perjuicio o menoscabo del patrimonio de la empresa.

El otorgamiento de la jubilación de manera proporcional se encuentra seriamente limitado por el Contrato Colectivo de Trabajo y la mayoría de las pensiones proporcionales que existen en nuestro país dentro de la materia ferrocarrilera han surgido como condenas dictadas en contra de la empresa por las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje que al no existir estipulación al respecto dentro del Contrato Colectivo de Trabajo basan su proceder en la costumbre u otras fuentes del derecho, la jurisprudencia y ejecutorias dictadas en casos similares de la misma empresa u otras, lo que trae a colación que se ha llegado a considerar indispensable la existencia de la jubilación proporcional para determinados casos en donde debe de prevalecer la razón y la justicia social sobre el mismo derecho; en estas circunstancias las pensiones proporcionales traerían una disminución importante en el número de juicios de aquellos trabajadores que no cumplieron cabalmente los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, pero que estuvieron muy cerca de lograrlo, con mayor razón aquellos que fueron separados de su trabajo por causas ajenas a su parecer e imputables al patrón, sin embargo en base al Contrato Colectivo de Trabajo la única pensión proporcional puede otorgarse cuando existan menos de 10 años de servicio y una incapacidad para seguir laborando lo que demuestra la limitada posibilidad de conseguir el mencionado beneficio de manera parcial.

OCTAVA.- Una estipulación perjudicial para los trabajadores dentro del Contrato Colectivo de Trabajo que debe de ser cumplida estrictamente por ser de carácter extralegal, la encontramos cuando se establece que para acreditar la edad de los trabajadores requerida como requisitos jubilatorio la misma debe de probarse en primer término por el trabajador, y en segundo lugar en base a diversos documentos perteneciente a este último, sin embargo es pertinente recordar que muchos de los trabajadores que laboraban al servicio de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO no lo hacen en el lugar que los vio nacer, muchos de ellos por sus escasos recursos y educación nunca fueron bautizados o registrados o las instituciones y oficinas en las que realizaron este trámite desaparecieron al igual que los documentos que en ellas existían, cabe recordar que en provincia muchas veces no se bautizaba a los niños, no se les registraba o se realizaba este trámite en ciudades

distintas a aquellas en donde radicaban o en donde laboraban, lo que traía en consecuencia la inexistencia de los documentos la exactitud del lugar en el cual fueron registrados o bautizados o la pérdida de los mismos y toda vez del número de años atrás en que se realizó el trámite la imposibilidad de allegarse de estos documentos, situación que aprovechaba la empresa para retardar o en ocasiones omitir el pago de la pensión jubilatoria, ya que los actores al no poder comprobar su edad y corresponderle esta carga probatoria se absuelve a la empresa o se niega el pago de la pensión correspondiente.

NOVENA.- Dentro del mismo ordenamiento que regula la jubilación, de manera perjudicial y desventajosa para el trabajador, se establece como necesario para el otorgamiento de la jubilación el cumplir 30 años de servicios efectivos al servicio de la empresa para los hombres y 25 para las mujeres, señalando de igual manera que el tiempo efectivo de servicios debe de ser acreditado por los registros oficiales de la empresa; y solo en algunos casos podrán demostrarse por los medios de pruebas que acerquen a la verdad ofrecidos por el propio trabajador; en este ámbito existe una contradicción muy evidente debido a que al encontrarse regulada la jubilación dentro del Contrato Colectivo de Trabajo y ser una prestación extralegal la carga de la prueba le corresponde a la parte actora, es decir, que el trabajador que pretende obtener el beneficio de la jubilación tiene la obligación de demostrar de manera fehaciente y por sus propios medios que cumplió cabalmente con los años de servicios requeridos, mas sin embargo y de manera dolosa se señala que la manera de acreditar los mencionados años de servicios debe de ser mediante los registros oficiales de la empresa, dando a entender que en todo caso la carga probatoria debería de ser obligación del patrón ya que es el único que tiene acceso a este tipo de registros, este tipo de circunstancias trajo consigo que el patrón al existir controversia en los años de servicios y el trabajador encontrarse imposibilitado para exhibir los documentos requeridos, no obstante que se faculta para utilizar cualquier medio probatorio, se les negara el beneficio jubilatorio, aduciendo que el único documento que puede acreditar de manera fehaciente la antigüedad al servicio de la empresa son los pertenecientes a la misma y a los cuales lógicamente no tiene alcance el trabajador común, y al no presentar este no prueba cumplir con el requisito de antigüedad necesario por lo que no cumple con los presupuestos de la acción y por ende no puede ser jubilado.

DECIMA.- Una de las causas originadoras de juicios en contra de la empresa en aquella relativa al monto de la pensión otorgada una vez alcanzados los requisitos señalados por el mismo ordenamiento, esta situación tiene un sin número de razones externadas por los trabajadores la mayoría de ellas justas y validas, como son que la pensión señalada en el Contrato Colectivo de Trabajo es muy inferior al sueldo que percibían como activos, que no se tomaron en cuenta las características de cada trabajador, que el monto jubilatorio no se encuentra acorde con la situación que vive el país y que viola lo señalado en el contrato que les concede la jubilación.

En este punto la desventaja con la que cuentan los trabajadores y que les causa un grave perjuicio, proviene muy probablemente de la redacción del capítulo relativo al cálculo y monto de la pensión; lo anterior debido a que en el artículo 14 se establece que la pensión que disfrutara el trabajador una vez cumplidos los requisitos para ser jubilados será del 100% del promedio del salario de los últimos tres meses, lo que todos los trabajadores consideran lo más justo debido a que el salario percibió se encuentra regulado mediante un

tabulador de sueldos y salarios dentro del cual para ser otorgado el mencionado salario debe de tomarse en cuenta la categoría del trabajador, el puesto en el que se desempeñaban, los años de servicios, la naturaleza del puesto desempeñado, etc; por lo que esta circunstancias que lógicamente hacen la diferencia entre trabajadores de diferente estratos dentro de la empresa es mas justa y equitativa; no obstante lo anterior al final del mismo precepto se establece que esta cantidad promedio del salario de los últimos tres meses queda limitada a lo que establecen los artículos 4 y 16 del mismo reglamento de jubilaciones, los cuales señalan la cantidad establecida como presupuesto para el otorgamiento de la jubilación así como los toques mínimos y máximos otorgados por tal concepto.

En este sentido es claro que dentro del mismo ordenamiento existe ciertas contradicciones, los trabajadores en la mayoría de las ocasiones solo toman en cuenta la primera parte que señala el 100% del salario y no las limitantes que se establecen, lo que resulta letra muerta debido a que nunca el promedio del salario de los últimos tres meses será menor a los toques señalados por concepto de jubilación, de lo que resulta que no importa cual haya sido el salario del trabajador ya que siempre la pensión máxima que se otorgue será el tope establecido por concepto de pensión máxima en el artículo 16 del Reglamento de jubilaciones, esta situación es considerada un burla por los trabajadores y un perjuicio a sus intereses, lo que acarrea un numero importante de problemas legales, pero en virtud del carácter extralegal de la prestación se debe de cumplir en estricto derecho lo señalado tomando en cuenta las limitantes que señala el artículo 4 y 16 que perjudican al trabajador en el monto jubilatorio.

La redacción del mencionado artículo provoca confusiones en los trabajadores que esperan una vez alcanzados los requisitos jubilatorios, percibir una pensión digna y decorosa en base a lo que señala el propio contrato, sin esperar que esta pensión sea sumamente superior a lo que en un principio consideraban les correspondía, a ejemplo de esta situación a los maquinistas de camino en la Zona Pacifico Norte por un viaje de la Ciudad de Guadalajara a Mexicali se les pagaba aproximadamente la cantidad de \$5,000.00 y al realizar de tres a cuatro viajes al mes, el salario mensual percibido correspondía de \$15,000.00 a \$20,000.00 mensuales, por lo que al ser jubilados esperaban que su pensión correspondiera al promedio del salario de los últimos tres meses siendo este de \$20,000.00, no obstante que esta cantidad es el 100% del promedio del salario de los últimos tres meses de labor, al encontrarse limitado este precepto por el artículo 16 que señala como tope máximo de pensión \$2,000.00 esta ultima cantidad es la que se le cubre en base al Contrato Colectivo de Trabajo, resultando ser \$18,000.00 menos de lo esperado, circunstancia lógica que ocasiona desencanto y frustración; y que por ende termina en juicio en contra de la empresa.

En este orden de ideas si bien es cierto que si se otorga la jubilación en base al salario percibido por los trabajadores, existirían pensiones muy disparejas y sumamente elevadas, también es cierto que si se incluyera en la Ley Federal del Trabajo la jubilación y se otorgaran dichas pensiones en base a las circunstancias económicas que vive el país y tomando en cuenta las características especiales de cada trabajador y en base a ellos crear tablas jubilatorias que otorguen una pensión justa y propia para cubrir con las necesidades mas mínimas de los jubilados, estos problemas dejarían de perjudicar a las partes en conflicto.

DECIMAPRIMERA.- La circunstancia mas perjudicial dentro del Reglamento de Jubilaciones perteneciente al Contrato Colectivo de Trabajo, y que se aplica en virtud de ser extralegal, es indudablemente el monto de la pensión jubilatoria, debido a que todos los Contratos Colectivos de Trabajo de la empresa ferrocarrilera desde sus inicios y hasta la actualidad establecían un precepto claro y preciso que señala el monto mínimo y máximo por concepto de jubilación, es decir, existe una cláusula o artículo que ordena que la pensión jubilatoria no debe de ser menor a determinada cantidad, ni mayor a otra cantidad, pero estas cantidades fijadas como mínimas o máximas siempre resultan ser mucho menores al salario que percibían como trabajadores en activo, y mas grave aun resultan ser innecesarias para cubrir con las mas mínimas necesidades del personal que alcanza el supuesto beneficio.

No importa cual sea las circunstancias especiales y características de cada trabajador la pensión máxima siempre será la misma, dependiendo del Contrato Colectivo de Trabajo y del bienio que es aplicable, por lo que el trabajador que sea jubilado no puede aspirar a una vejez holgada, sin contratiempos y segura, debido a que la pensión que se otorgara al ser mensual agrava las cosas aun mas ya que 30 días son muy largos con la cantidad infame que se cubre por este concepto; debido a que la jubilación se regula en base al Contrato Colectivo de Trabajo la autoridad y la empresa siempre otorgaran las pensiones jubilatorias en base a las cantidades antes descritas, sin tomar en cuenta la particularidad de cada trabajador , es decir, al momento de jubilar a un trabajador la empresa olvida o deja a un lado la categoría en la que se desempeñaba, el puesto, los años de servicios, el salario percibido, la zona en la que se desempeñaba, situación importante por las diferencias económicas, y cuestiones de salud, otorgando siempre la misma pensión, como un ejemplo de esta situación perjudicial se tiene que a un trabajador que tenia la categoría gerencial en un puesto superior y ejecutivo con un salario de \$15,000.00 trabajando en la Zona Centro, y con mas 35 años de servicios, se le pagaba la misma jubilación que a un garroteo de camino siendo dentro del escalafón el mas bajo en cuanto a puesto con un salario de \$6,000.00 y viviendo en la Zona Sureste, y trabajando solo los treinta años exactos, lo que ocasiono muchos conflictos laborales, ya que no importaba el trabajo prestado ni los esfuerzos realizados siempre el concepto jubilatorio seria el mismo, es decir, no se otorga la jubilacion de manera correcta ya que la jubilación debe de darse en base a las circunstancias propias de la naturaleza de la prestación de servicios, siendo ilógico que a existir tan distintas categorías, puestos y salarios dentro de la misma empresa se cubran a todos una misma pensión; no obstante que resulte ilógico e injusto el pago de una pensión universal para todos los trabajadores de la república esta cantidad debe de ser respetada debido a que se encuentra establecida dentro del Reglamento de Jubilaciones y al tener el carácter de extralegal se debe de estar a lo estrictamente pactado en el mencionado ordenamiento o que perjudica grandemente a el personal que alcanza el carácter de jubilado.

Aunado a lo anteriormente expuesto es pertinente hacer notar que la pensión jubilatoria señalada como tope máximo, y que se encuentra vigente durante un bienio, no toma en cuenta las situaciones que pudieran ocurrir durante ese lapso de tiempo, ya que invariablemente será aplicado el precepto relativo sin establecer si existe algún tipo de devaluación, perdida del poder adquisitivo de la moneda y aumento en la canasta básica,

por lo que además de ser una pensión baja, la misma no se adecua a las circunstancias económicas que existen en el momento de ser otorgada.

DUODÉCIMA.- Asimismo otra circunstancia que perjudica al trabajador de la jubilación por su carácter extralegal, es que el mismo Contrato Colectivo de Trabajo faculta a la empresa a cancelar las pensiones otorgadas en determinadas situaciones, las cuales no son establecidas con claridad y que por la literalidad de las mismas, tan poco precisas deja abiertas las puertas para que la empresa incluya dentro de los preceptos y supuestos situaciones que perjudican al trabajador y que en estricto apego a derecho no son causales de cancelación de la pensión jubilatoria, dándole la facultad a la empresa de que a su libre arbitrio cancele la pensión de los trabajadores, la cual les corresponde por haber cumplido cabalmente con los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación.

En este mismo orden de ideas el mencionado artículo 23 del Reglamento de jubilaciones señala como causales para cancelar la pensión las siguientes: Por actos delictuosos comprobados, cometidos en contra de la empresa y por dedicarse a actividades que física o económicamente perjudiquen a la empresa, con excepción de las actividades sindicales. Sin embargo dichos supuestos resultan ser muy vagos y la empresa en determinadas ocasiones cancela la pensión a los trabajadores sin que se incurra en algunos de estos presupuestos, como ejemplo, podemos establecer que a últimas fechas la empresa ferrocarrilera a cancelado la pensión a aquellos jubilados que demandan ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje alguna prestación derivada de la relación laboral, supuesto dentro del cual no se encuentra las causales de cancelación que señala el artículo 23, ya que ejercitar un derecho no es causa de delito, ni se trata de una actividad que perjudique a la empresa, ya que si se trata de una prestación improcedente la autoridad así lo determinara y si se trata de una prestación que procede en su favor, por ende es apegada a derecho y no perjudica a la empresa por el contrario el no cumplimiento de ella perjudica al trabajador.

La jubilación como se ha mencionado es una prestación y un derecho ganado por los trabajadores por lo que la cancelación de la mismas resulta ser contraria a derecho y a la naturaleza de la misma prestación, sin embargo al ser una prestación extralegal esta facultad a sido otorgada a la empresa para determinar la cancelación de la misma en perjuicio de los trabajadores.

DECIMO TERCERA.- Por lo que respecta al monto jubilatorio, como se ha establecido el mismo se otorga en base a los mínimos y máximos señalados en el artículo correspondiente, así mismo el Contrato Colectivo de Trabajo establece que la pensión jubilatoria se incrementara una vez al año, según lo pacten la empresa y el Sindicato o en base al Índice de precios al Consumidor que en el mes de febrero de a conocer el Banco de México, este precepto perjudica a los jubilados, debido a que se señala que únicamente una vez al año se otorgara un incremento a las pensiones jubilatorias, en base al índice inflacionario, pero olvida que nuestra economía es muy volátil y por ende inestable, por lo que dentro de un mismo año pueden existir modificaciones en la misma, devaluaciones, y situaciones ajenas a el personal jubilado que mermen el poder adquisitivo de la moneda y por ende hagan mas difícil subsistir con la pensión percibida, no obstante lo anterior al establecer el Contrato Colectivo de Trabajo que únicamente se dará un incremento anual

deja en completo estado de indefensión al personal que percibe una pensión jubilatoria para combatir las circunstancias venideras y que son totalmente ajenas a ellos, es por ello que el incremento a la pensión no debe de limitarse únicamente a una vez al años sino que este se establezca como mínimo, es decir, que dependiendo de las circunstancias de nuestra moneda con otros mercados y los efectos económicos que se viva en nuestro país que afecte directamente a sus integrantes se establezca el otorgamiento de incrementos cada que sea necesario y no se limite a una vez por años, señalando que los incrementos que se otorgue se darán en base a la situación económica del país siendo como mínimo un incremento al año.

DECIMOCUARTA.- Otra circunstancia perjudicial de la jubilación dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, es que al tratarse de una prestación que no se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo, sino por el Contrato Colectivo de Trabajo el que establece los requisitos de procedibilidad, el monto de las mismas así como las circunstancias inherentes a esta, la carga de la prueba por lo que respecta a lo concerniente a esta prestación siempre será para el trabajador, es decir, que el trabajador siempre tendrá que acreditar cual circunstancia relativa a la jubilación, ya sea el cumplimiento de los requisitos jubilatorios, los montos demandados, las circunstancias especiales o cualquier tipo de supuesto que se refiera esta prestación, lo anterior debido a que se ha determinado que la jubilación es una derecho que se otorga al trabajador que cumple con los presupuestos antes señalados en el ordenamiento del cual emana, por lo que resulta ilógico que si un patrón otorga una gracia todavía corra con la carga de probar los extremos relativos a ella, de lo que resulta que indistintamente por lo que respecta a las prestaciones extralegales como la jubilación la carga de la prueba corresponde al trabajador que solicita o demanda el beneficio.

Muchos trabajadores ferrocarrileros nunca tuvieron un grado elevado de estudios, inclusive existen trabajadores que en la actualidad no saben leer ni escribir, por lo que su educación es sumamente limitada, por esta situaciones carecen de medios para acreditar ciertas circunstancias como los requisitos jubilatorios, es decir, no cuentan con los documentos para acreditar la edad o los años de servicios, al igual que desconocen el lugar en el que fueron bautizados o registrados o estos ya han desaparecido, por lo que acreditar determinados extremos es realmente una carga muy pesada y que pocas veces puede llevarla a cabo; en este sentido existen también documentos que por la propia necesidad de la empresa esta los conserva y que puede exhibirlos, lo que no realiza ya que deja que el trabajador por su propios medios llegue, en contadas ocasiones, a acreditar lo pretendido, por lo que la carga de la prueba resulta muy pesada para los trabajadores ferrocarrileros, y si esta prestación se incluyera dentro de la Ley Federal del Trabajo, esta situación se revertiría ya que la tratarse de una prestación legal la carga probatoria se aplicaría al patrón quien cuentan con los medios necesarios e indispensables para acreditar todo lo relacionado con la jubilación

En vista de lo anterior resulta evidente que el carácter extralegal de la jubilación es mas perjudicial que benéfico para los trabajadores que alcanzan la mencionada prestación, siendo estas causas las mas representativas, pero no las únicas, por lo que al incluirse la jubilación como prestación legal estas situaciones perjudiciales pueden revertirse.

PERJUICIOS PARA FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO POR EL CARACTER EXTRALEGAL DE LA JUBILACION

Resulta lógico considerar que el carácter extralegal de la prestación beneficia sin lugar a dudas al patrón, sin embargo no es del todo correcta esta apreciación, ya que si bien es cierto que el carácter extralegal de la jubilación le trae mayores beneficios a FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO, también es cierto que este carácter le ha causado algunos problemas a la empresa ferrocarrilera, sobre todo en la actualidad debido a la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo que se realizaron en los diversos establecimientos del ferrocarril, toda vez que la empresa demandó del Sindicato la terminación de las relaciones individuales y Colectivas de trabajo mediante laudo, el cual fue dictado por la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos Junta Especial Numero Cuatro de la Federal de Conciliación y Arbitraje, y en donde se aprueba dicha terminación dejando de existir fuente de trabajo; y en la mencionada resolución se condena a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO a liquidar o jubilar a los trabajadores ferrocarrileros dependiendo de la antigüedad al servicio de la empresa y con fundamento en lo establecido por el Reglamento de jubilaciones vigente y aplicable perteneciente al Contrato Colectivo de Trabajo, esto trajo que la totalidad de los trabajadores que se encontraran prestando sus servicios se convirtieran en liquidados o jubilados, por lo que los trabajadores liquidados demandaron de la empresa el otorgamiento de la jubilación y los jubilados el aumento o nivelación de la pensión que ya gozaban, es por ello que en la actualidad al no existir fuente de trabajo por extraño que parezca existen algunos perjuicios que le causa a la empresa el carácter extralegal de la prestación y los cuales a continuación detallaremos.

PRIMERA.- El Contrato Colectivo de Trabajo, establece en sus disposiciones un límite anual de presupuesto destinado a cubrir las pensiones jubilatorias y poder otorgar las mismas a aquellos que cumplieron con los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, esta situación tiene como necesaria consecuencia que el presupuesto asignado por ningún motivo puede ser rebasado, sin embargo el número de personal que deseaba obtener el beneficio de la jubilación se acrecentó de sobremanera unos años antes de la terminación de las relaciones laborales y con mayor razón durante y después de estas, por lo que el presupuesto necesariamente tenía que ser rebasado, al ser insuficiente el dinero destinado para el otorgamiento y pago de las pensiones la empresa tenía que negar el otorgamiento de las mismas no importando que los solicitantes cumplieran con los requisitos de la jubilación, los trabajadores conscientes de tener al 100% algunos de los presupuestos propios para ser jubilados y una vez vista la negativa de la empresa, negativa que era entendible, demandaban a la empresa el otorgamiento de la jubilación.

El problema estriba que debido al número tan importante de personas que contaban con los requisitos jubilatorios fue tal el auge de demandas creció de manera notable rebasando a lo estimado por la propia empresa quien se vio rebasada en muchos aspectos para contener y solucionar los conflictos laborales que lo absorbieron sin poder darles un trámite adecuado a algunos de ellos, estos en determinadas regiones donde el personal jurídico era escaso, y por ende las condenas en contra de la empresa fueron acrecentándose; en este mismo orden de ideas la autoridad responsable al estudiar los asuntos determinaba que si el Contrato Colectivo de Trabajo señala que se jubilara a quien cubra con los

requisitos y estos trabajadores los cumplían era indispensable condenar a la empresa a cubrir el otorgamiento de la pensión jubilatoria a todos aquellos trabajadores que lo solicitaban sin tomar en cuenta el presupuesto motivo de la disputa, no obstante que el mencionado ordenamiento establecía la limitante relativa al presupuesto la autoridad dejó a un lado la misma ya que le correspondía a la parte patronal establecer y acreditar la existencia del presupuesto y que el mismo hubiese sido insuficiente cuestión que no se probaba y que ni siquiera se intentaba realizar, es por ello que el número de laudos condenatorios creció grandemente por el establecimiento de una limitante del presupuesto y su inaplicación.

SEGUNDA.- Debido a que el Sindicato proporcionaba al organismo una lista única de los trabajadores que tenían derecho de ser jubilados, la empresa se veía obligada a otorgar las jubilaciones en base a la lista antes mencionada, situación que le trajo muchos problemas lo que desencadenaba siempre en demandas de tipo laboral con resultados casi siempre en contra de la empresa, esto se daba ya que la lista del Sindicato no siempre se encontraba realizada a conciencia y tomando en cuenta los reales derechos de los afiliados, ya que siempre existían un favoritismo ya sea por causa electoral, de amistad o aquellas que surgían de la propia relación laboral, por lo que en ocasiones se relegaba a quienes contaban con más y mejor derecho pasando a ser jubilado personas que se encontraba muy detrás de los antes señalados en derechos escalafonarios y en cumplimiento de los requisitos de la jubilación, al pactarse en el Contrato Colectivo de Trabajo la necesaria aplicación de la lista de jubilados la empresa ferrocarrilera tenía la obligación de acatar esta lista aunque existieran otros medios con los que contara para determinar el derecho a la jubilación, esto trajo descontento para con los trabajadores quien al darse cuenta que no existía otra salida más que ejercitar acción en contra de la empresa, comenzaron a demandar indistintamente el pago y cumplimiento del beneficio jubilatorio, en esta situación las demandas crecieron notoriamente y los laudos de igual manera perjudicando el presupuesto y el patrimonio de la empresa, ya que tanto en el punto anterior como en este al no existir presupuesto para jubilar a tantos trabajadores las Juntas autorizaban los embargos de los bienes materiales de la empresa, lo que fue causando un menoscabo en el patrimonio de la misma.

TERCERA.- En cuanto a los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación existen ciertos aspectos de los mismos que perjudican al patrón, debido a que deben de aplicarse tal y como fueron pactados y en ocasiones al no ser tan específicos dejan entrever situaciones no establecidas en donde se puede considerar que los requisitos son cubiertos sin que fehacientemente se acrediten los mismos, lo anterior surge debido a que de los requisitos establecidos para obtener el beneficio de la jubilación se desprende claramente que los años de servicios o de antigüedad deben de ser efectivos, situación que en muchas ocasiones no llega a ser así, sin embargo el trabajador al demandar la prestación a través de las Juntas Federales acredita la fecha de ingreso y la terminación, mas no el cómputo de años de servicios con los cuales se demostraran que no cumplen con los años efectivos de servicios, lo que sucede con la mayoría de los trabajadores extras o eventuales los cuales no tenían una relación de trabajo continua ni periódica por lo que solamente cuando prestaban sus servicios se les computaba la antigüedad, por lo que si bien es cierto de la fecha de ingreso a la terminación de la relación laboral se cumplían los requisitos de edad antigüedad, también es cierto que la prestación de servicios no se dio como tiempo

efectivo, perjudicando en este caso la resolución dictada por la autoridad competente al condenar a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO para otorgar el beneficio de la jubilación a trabajadores que no cuentan con los requisitos para obtener el mencionado beneficio.

En este mismo sentido el presupuesto que trae mas perjuicios a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO por su carácter extralegal es el establecido en la fracción III del artículo 7 del Reglamento de jubilaciones, debido a que no señala con claridad los tipos de padecimiento que pueden producir la incapacidad, accidente, enfermedad o agotamiento físico incurable y a pesar que debe de entenderse que la incapacidad debe de provenir de un riesgo de trabajo derivado de la prestación de servicios para la empresa, estos no es determinado de manera clara dentro del mismo ordenamiento por lo que deja abierto que la incapacidad puede haber sido obtenida no precisamente de la prestación de servicios para al empresa, así mismo el órgano facultado para determinar las incapacidades resulta ser el Instituto Mexicano del Seguro Social, debido a que con fecha 29 de diciembre de 1981 se llevo a cabo un Convenio denominado Convenio General de Incorporación celebrado entre FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Ferrocarrilero en cual se establece que el Instituto mencionado se hará cargo de todas las obligaciones para con los trabajadores ferrocarrileros, sin embargo y al no establecer claramente esta disposición, siendo que debería de entenderse, muchos trabajadores y sus apoderados de manera dolosa pretende acreditar una supuesta incapacidad con dictámenes otorgados por organismo de dudosa procedencia, particulares y que no tiene nada que ver con el Instituto de seguridad social, sin embargo por la laguna creada al respecto las autoridades en base a este dictamen han condenado a la empresa debido a que señalan que el Contrato Colectivo de Trabajo no establece fehacientemente que debe de tratarse de un dictamen medico del Instituto Mexicano del Seguro Social el que determine la existencia de incapacidad ya que de la literalidad del precepto solo se señala que debe de ser debidamente comprobado; máxime que el Contrato Colectivo de Trabajo olvida un aspecto importante que se ha convertido en la situación perfecta para los trabajadores que fueron liquidados por no haber alcanzado el beneficio de la jubilación, en virtud de que demandan de la empresa el otorgamiento del beneficio aduciendo la existencia de una incapacidad para continuar en el servicio, la cual pretenden acreditar dentro de un juicio laboral, en donde presentan dictámenes médicos como ya se menciona de organismos no facultados, de la misma manera estos dictámenes señalan que en la fecha de la presentación de la demanda contaban con una incapacidad de mas del 50% que les impedía laborara para otro patrón y por lo tanto allegarse del sustento necesario, mas el Contrato Colectivo de Trabajo nunca tomo en cuenta que muchas incapacidades son generativas y las mismas no necesariamente deviene de la prestación de servicios para al empresa, es decir, que muchos trabajadores al momento de dar por terminado el vinculo laboral contaban con una incapacidad de un 20% o 30 % para seguir laborando lo que daba como resultado que todavía se encontraban aptos para obtener las necesidades propias para subsistir y poder seguir laborando para cualquier otro patrón no obstante por prestar sus servicios a otro patrón o por el simple transcurso del tiempo este porcentaje creció considerablemente y al momento de presentar su demanda si es superior al 50% y se condena a la empresa cuando lo correcto seria tomar en cuenta el grado de incapacidad existente en la fecha en que se termino el vinculo laboral , ya que de lo contrario pueden existir caso en que trabajadores de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO al

momento de dar por terminada la relación laboral se encontraban en perfectas condiciones de salud, y por ende prestaron sus servicios para otro patrón al servicio del cual obtuvieron una incapacidad y de manera dolosa demanda a la empresa en virtud de que se encuentran conscientes que al no ser claro el Reglamento de jubilaciones en establecer el momento de la incapacidad se les otorga la pensión sin que en realidad cuenten con derecho para percibirla, en este sentido el carácter extralegal de la jubilación perjudica al patrón al dejar una laguna completa sobre los requisitos para el otorgamiento de la jubilación las cuales aprovechan los trabajadores para ejercitar su acción y obtener de manera indebida e ilegal el beneficio de la jubilación.

Esta situación ha tenido como consecuencia que el numero de demandas se haya acrecentado lo que aparejado a las diversas desventajas antes descritas demuestran que el numero de juicios en contra de la empresa en de verdad alarmante, máxime que existen ciertos supuestos que por su carácter de extralegal no son tan claros y por ende permiten a los trabajadores aferrarse a ellos pretendiendo el otorgamiento de la jubilación.

CUARTA.- No obstante que la jubilación se trata de una prestación extralegal y por ende se sobre entiende que la carga probatoria le corresponde a la parte actora, es decir , a los trabajadores, el mismo Contrato Colectivo de Trabajo señala que para acreditar el tiempo efectivo de servicios el documento indispensable y necesario son los registros oficiales de la empresa, lo que en primer lugar resulta una contradicción con la naturaleza de la prestación y en segundo lugar obliga al patrón a acreditar el tiempo de servicios efectivos cuando esta situación le debe de corresponder de manera directa la persona que señala cumplir con los requisitos jubilatorios, se ha mencionado que la carga probatoria con respecto a las jubilaciones debe de ser para al trabajador ya que al tratarse de un derecho no contemplado en la ley, la jubilación, resultaría injusto y ventajosa que la persona que la otorga además tenga la carga probatoria de acreditarla, sin embargo el mencionado precepto establece que la lista y registros oficiales de la empresa es el documento fehaciente para acreditar la antigüedad, por ende este documento al ser propio de la empresa no se encuentra al alcance de los trabajadores lo que supone que el patrón es el que tiene la obligación de exhibirla y de acreditar la real antigüedad del trabajador, si bien es cierto que la empresa al tener la documentación requerida no le cuesta ningún trabajo demostrar y exhibir dicha documentación, también es cierto que la parte final del artículo 804 señala que la empresa no se encuentra obligada a tener en su poder o exhibir en juicio documentación alguna relativa aun extrabajador con un año de posterioridad a terminada la relación laboral, es decir, si el vinculo laboral se dio por terminado con fecha 1° de enero de 1998, FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, tiene la obligación de exhibir en juicio y tener en su poder documentación relativa del trabajador desde el 2 de enero de 1998, hasta el 1° de enero de 1999 fecha después de la cual no tiene la obligación de tener en su poder ningún documento, por lo que la carga de la prueba indistintamente debe de ser del trabajador, sin embargo esta estipulación del contrato debe de cumplirse por ser un convenio entre las partes, resultando contradictorio y surgiendo diversos conflictos de interpretación que causas juicios labóreles innecesarios.

Ahora bien el mismo precepto establece que si el patrón no llega a exhibir el documento de referencia el trabajador podrá acreditar la antigüedad con cualquier medio probatorio que sea capaz de allegar a la verdad de los hechos, mas no establece cual es la

situación que debe de tomarse en cuenta cuando existe controversia en la antigüedad, cuando los registros oficiales de la empresa señalen una antigüedad y los documentos del trabajador otra, en este caso se perjudica al patrón debido a que se dará prioridad al trabajador por tener la carga de la prueba, si tomar en cuenta lo manifestado por la empresa, lo que como consecuencia lleva a considerar necesaria la estipulación con respecto a la carga probatoria en este sentido.

QUINTA.- Por lo que respecta al monto jubilatorio el carácter extralegal de la prestación perjudica al patrón por las contradicciones existentes dentro del capítulo relativo al cálculo y monto de la pensión en virtud de que el artículo 14 del Reglamento de jubilaciones señala que la pensión que se cubra a un trabajador será del 100% del salario mensual de los últimos tres meses de trabajo, sin embargo señala que deberá respetar las limitaciones que señalan los artículos 4 y 16 del mismo ordenamiento los que determinan el presupuesto asignado por motivo de jubilación y el monto de esta prestación que siempre resulta inferior al 100% del salario mensual promedio de los últimos tres meses, el sentido perjudicial de esta disposición estriba que al encontrarse dos artículos relativos al monto y que se contradicen entre sí crean una confusión enorme para con los trabajadores que en virtud de ver que la pensión otorgada es menor a lo que según ellos les correspondería, demanda de la empresa un otorgamiento correcto de la pensión jubilatoria incrementando el número de juicios y problemas legales que surgen a raíz del carácter extralegal de la prestación.

Indistintamente para un trabajador es mucho mejor percibir el promedio mensual de los últimos tres meses de salario al monto establecidos por concepto de pensión máxima que señala el Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que para los efectos personales la interpretación del contrato se realiza siempre en base a esta parte del precepto sin tomar en cuenta los toques señalados en el mismo ordenamiento, lo que demuestra que la redacción del Contrato Colectivo de Trabajo aunque perjudica al trabajador, de igual manera le trae perjuicios a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO al acrecentar el número de juicios en su contra dentro de los cuales podría existir una irregularidad que cause un precedente y que anime a más trabajadores inconformes a ejercitar acción en contra de la empresa.

SEXTA.- Una situación desventajosa para FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO por el carácter extralegal de la jubilación es la existencia de diversos contratos que regulaban con antelación a la fusión e integración de los distintos establecimientos al ser centralizados, como ya hemos mencionado con antelación a 1987 cada establecimiento integrante del sistema ferroviario tenía sus propios ordenamientos, reglamento y Contrato Colectivo de Trabajo mediante los cuales se otorgaban las prestaciones dependiendo de la diferencias laborales que pudiesen surgir de región a región o de zona en zona, tanto económicas como jurídicas, por lo que la jubilación no era la excepción, razón por la cual no obstante que cada capítulo de jubilaciones se encontraba redactado según el ritmo de vida económico y político de la región, no eran muy distantes ya que los requisitos jubilatorios llegaban a modificarse en un mínimo porcentaje y a pesar de que cada contrato establecía el pago del 100% del salario mensual promedio de los últimos tres meses de trabajo, también establecían un tope por concepto de jubilación, tope que variaba dependiendo de la zona perteneciente a cada contrato; con posterioridad al 1987 se dio

mediante mandato presidencial la fusión de todas las zonas con la central de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, y en el convenio en el cual se fusionaban estas zonas se estableció que a partir de la fecha de fusión dejaba de ser aplicable el ordenamiento que se encontraba vigente en la zona para ser únicamente aplicable el Contrato Colectivo de Trabajo de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, sin embargo se establecía que las disposiciones del Contrato que dejaba de ser aplicable que fueran superiores y mas beneficiosas para los trabajadores serian vigentes y aplicables y las que señalaban menores beneficios desaparecerían con lo que se trato de proteger a los trabajadores que ingresaron a la fusión.

Pero esto trajo algunas diferencias entre trabajadores y empresa que perjudicaron siempre mas a esta ultima, toda vez que cada trabajador que cumplía con los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación invocaban para su otorgamiento no el Contrato Colectivo de Trabajo que se encontraba vigente y perteneciente a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO sino el contrato colectivo de la Zona a la que pertenecieron con anterioridad a la fusión y de igual manera solamente basaban su acción en la disposición que señalaba el 100% del monto promedio del salario mensual sin tomar en cuenta los topes jubilatorios, lo que acarreaba que no se aplicaba el Contrato correcto ya que los convenios de fusión eran muy claros al establecer que el contrato aplicable sería el vigente en ferronales y solo las disposiciones superiores a las de este contrato que se contenían en los anteriores serian aplicables, sin embargo del estudio de los diversos contratos no existía alguna razón específica superior y mas benéfica para los trabajadores, así mismo se buscaba el pago de una pensión promedio sin tomar en cuenta los topes que por concepto de pensión se hacían valer, lo que trajo confusión hasta con algunas autoridades dependiendo del Estado, las cuales aplicaban el precepto establecido sin tomar en cuenta si este era valido o no, y así mismo otorgaban las pensiones en base a lo dispuesto por el contrato de trabajo sin limitarla por los topes cuestiones perjudiciales a todas luces para la empresa ferroviaria.

SEPTIMA.- Al no encontrarse regulada dentro del Contrato Colectivo de Trabajo las causales para el otorgamiento de pensiones proporcionales, deja abierto el Contrato Colectivo de Trabajo las posibilidades para demandar esta prestación de carácter proporcional, debido a que limita el otorgamiento de una jubilación parcial solamente al caso de incapacidad y menos de 10 años de servicios, sin embargo al no establecer un ordenamiento que señale de manera clara los supuestos en los cuales se puedan establecer este tipo de pensiones, y al no existir legislación sobre la materia, existe la posibilidad de dejar al criterio de las autoridades el otorgamiento de esta prestación; por lo que los trabajadores que fueron liquidados restándoles algunos años para cumplir con los presupuestos para que les fuese otorgado el beneficio demandaron esta prestación de manera proporcional utilizando la simple lógica si por 25 años de servicios pagas el 100% de la pensión yo que tuve 12 años y medio págame el 50% de la pensión jubilatoria, situación que al no encontrarse regulada en muchas ocasiones resulto procedente, existiendo un sin numero de supuestos dentro de los cuales se pueden establecer de manera justa el otorgamiento de una jubilación proporcional, al no existir estos supuesto se condena a la empresa sin existir razón aparente a cumplir con el pago proporcional, incrementando el numero de laudos condenatorios y condenas firmes, dando a conocer un precedente

utilizable para otros extrabajadores que solamente buscaba un lucro indebido mediante el pago de una cantidad por la empresa.

Esta situación que es de suma importancia se dejó a un lado o ni siquiera fue tomada en cuenta al momento de elaborar el Contrato Colectivo de Trabajo lo que acarrea una vertiente creadora de conflictos laborales en donde se perjudica al patrón al no tener disposiciones en que fundamentar su defensa y al dejar al criterio de las autoridades la resolución de los conflictos criterios que dependiendo de la Zona de la República Mexicana eran tan distintos y dispares que ocasionaba confusión dentro de la misma empresa y trabajadores, resultando que en una zona se demandaba la jubilación proporcional y era concedida y en los mismos términos inclusive por el mismo trabajador se demandaba en otra zona diversa y se absolvía a la empresa, por lo que es necesario establecer dentro de la ley un mecanismo para otorgar pensiones que tengan el carácter de proporcionales.

OCTAVA.- Así mismo al no establecer el Contrato Colectivo de Trabajo las bases para otorgar incrementos a las pensiones jubilatorias, los trabajadores consideran que la empresa es la que se niega a otorgar los mismos, sin embargo es pertinente aclarar que hasta 1998 el Sindicato con las facultades que le otorga sus estatutos y la empresa pactaban los incrementos a otorgarse para las jubilaciones, incrementos que por costumbre se realizaban una vez al año, los trabajadores consideraban que estos incrementos eran tan limitantes y sin estar de acuerdo con la realidad en que vivían que demandaba la aplicación de los incrementos que consideraban necesarios, situación que pudo haberse evitado si existiera una estipulación al respecto lo que no se dio, si bien es cierto que los incrementos eran en un porcentaje mínimo esta cuestión no siempre fue problema originado por la empresa, ya que el sindicato y la falta de legislación al respecto ocasiono un numero importante de rezagos al respecto, los trabajadores siempre consideraron que la empresa era la culpable de esta situación creciendo con ello el numero de demandas solicitando la aplicación de incrementos inexistentes que nunca se pactaron, perjudicando a la empresa a existir condenas en base al criterio de las autoridades competentes.

NOVENA.- Como en toda situación laboral siempre se dan supuestos para determinar a quien le corresponde la razón, así como la empresa es considerada por muchos trabajadores como injusta al momento de otorgar las prestaciones a las que tiene derecho en este caso la jubilación, también existen trabajadores que actúan con dolo y mala fe buscando un beneficio de manera ilegal, dolosa perjudicando a la empresa en su patrimonio; lo anterior ya que existen diversas situaciones reales en donde los trabajadores actúan con dolo y mala fe causando perjuicios ya sea con actos delictuosos, o actividades perjudiciales en contra de la empresa, si embargo el Reglamento de Jubilaciones pertenecientes al Contrato Colectivo de Trabajo solo señala dos causales para la cancelación del beneficio de la jubilación que dejan al aire diversas actuaciones y actitudes que pueden ser motivo de cancelación de la jubilación, es decir, las causales de cancelación son muy limitadas, lo que da pie a que los trabajadores realicen un numero importante de actividades perjudiciales para la empresa y dolosas que no se encuentran dentro de estos supuestos, por lo que al ser tan limitativo estas disposiciones el patrón resulta perjudicado al tener que aceptar y dejar pasar por alto actitudes contrarias a derecho y que la perjudican al no tener fundamento extralegal en que basar su acción.

DECIMA.- Otra circunstancia perjudicial que trajo incrementos en las demandas en contra de FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO, fue la resolución mediante la cual se aprueba la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo por lo que respecta a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, debido a que en dicha resolución se condenaba a la empresa a cubrir a todos aquellos trabajadores que contaran a la fecha de la terminación de la relación laboral con 25 años de servicios los hombres y 20 las mujeres, es decir, la antigüedad como requisito para dar por terminada la relación laboral fue disminuida, pero esta disminución solo es aplicable a los trabajadores que se encontraban laborando en calidad de activos al momento que surgió dicha resolución, sin que esta fuera aplicable aquellos que fueron liquidados con antelación a la fecha de terminación que fue el 18 de febrero de 1998, al ver esta situación todos aquellos trabajadores que no cumplían con los treinta años de servicios efectivos los hombres y veinticinco las mujeres, pero si 25 y 20 respectivamente aunque fueron liquidados con anterioridad a la resolución en comento, comenzaron a demandar de la empresa el pago y cumplimiento de la jubilación en virtud de que supuestamente alcanzaron la antigüedad requerida en la resolución, sin que esta resolución les fuera aplicable, no obstante que aunque las autoridades determinaron que esta acción no procedía esto no detuvo el aumento de juicios en base a esta determinaciones.

DECIMAPRIMERA.- Otra situación desventajosa para FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO es la costumbre imperante como fuente del derecho, lo anterior debido a que en los años ochenta y principios de los noventa los criterios de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje así como los Tribunales Colegiados de Circuito, aplicaba el Contrato Colectivo de Trabajo sin tomar en cuenta debidamente el carácter extralegal de la prestación, es decir, realizaban interpretaciones violando el espíritu de la norma ya que aplicaban de manera parcial el capítulo de jubilaciones sin relacionarlos con las normas existentes que limitaban al mismo ordenamiento, para ser mas específicos en estos años se resolvía en cuanto al otorgamiento del monto de la pensión estableciendo indistintamente el pago de la misma en base al 100% del promedio del salario mensual de los últimos tres meses, sin tomar en cuenta el presupuesto otorgado para tal efecto ni los montos señalados como pensión mínima ni máxima, lo que ocasionaba un perjuicio a la empresa y era una violación fehaciente al derecho y al carácter extralegal de la prestación, esto trajo como consecuencia que todos los trabajadores que se les otorgaba la pensión en base al Contrato Colectivo de Trabajo, demandaran el pago al 100%, no obstante que los criterios fueron modificados poca a poco y se otorgaban las pensiones tomando en cuenta los topes jubilatorios, respetando el carácter extralegal de la prestación, las personas demandaban el mismo trato que aquellos trabajadores que habían demandado y obtenido el pago del beneficio jubilatorio al 100% creciendo en gran numero las demandas en base a este rubro.

A conclusión es importante destacar que el carácter extralegal de la prestación trajo como perjuicio para la empresa ferrocarrilera que el numero de juicios se elevara considerablemente a tal grado que en la actualidad sean de casi el 100% de estos se dan a nivel república mexicana, situación que no existiría si esta jubilación se encontrara estipulada en la Ley Federal del Trabajo la que regulara sus requisitos y montos y con ello la disminución de números de juicios perjudicial para el patrimonio de la empresa.

LA JUBILACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La propuesta y objetivo que el sustentante hace valer dentro de este trabajo de tesis, se aboca principalmente a que la jubilación, como prestación otorgada por FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, deje de ser regulada por el Contrato Colectivo de Trabajo y se incluya dentro de la Ley Federal del Trabajo, la cual deberá de establecer un capítulo correspondiente a dicha prestación en donde se establecerán los lineamientos y directrices para su otorgamiento y para el pago de la pensión jubilatoria, tratando de evitar los errores históricos cometidos por la empresa en perjuicio de los trabajadores y con ello de igual manera las practicas ilícitas y desleales de algunos trabajadores que solo buscan el lucro mediante el menoscabo y detrimento del patrimonio de la empresa; como se ha expuesto la jubilación como prestación es el problema mas grave que atraviesan tanto los trabajadores ferrocarrileros como la empresa que la otorgada, por diversas cuestiones ya planteadas, el problema del incremento de juicios en los cuales se demanda el otorgamiento, pago, nivelación de la pensión y de las bajas pensiones que otorga la empresa y la negativa del otorgamiento de la jubilación no obstante de haber cumplido con los requisitos establecidos, así como el estado actual que guarda la empresa con motivo de la privatización han creado una atmósfera jurídica muy deprimente, en donde la mayoría de los trabajadores, sino es que todos, demandan de la empresa ya sea el otorgamiento de la jubilación, o el pago correcto o nivelación de la misma, lo que ha traído que el 98% del total de juicios existentes en contra de la empresa tengan como prestación principal a la jubilación, aunado a esto el monto limitado de las pensiones que no se encuentra acorde con el ritmo actual de vida, el gran numero de personas que no alcanzaron el beneficio de la jubilación por haber sido liquidados con motivo de la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo mediante laudo firme dictado por la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos Junta Especial Numero cuatro de la Federal de Conciliación y Arbitraje con fecha 19 de enero de 1998, lo que impidió por causas imputables al patrón obtener el beneficio pretendido, ha dado como resultado que la jubilación sea la prestación demandada por excelencia y que por esta causa exista un rezago impresionante dentro de las Juntas Especiales y Federales en donde existen juicios sin resolverse que fueran interpuestos desde 1994, mas los que se encuentran ingresando a la fecha.

Este incremento del numero de juicios y su falta de resolución en muchos casos se debe a que la jubilación se encuentra regulada por el Contrato Colectivo de Trabajo y no por la ley, existen en la actualidad mayores perjuicios que beneficios para las partes por el carácter extralegal de la jubilación, por lo que su regulación dentro de la ley traería mayores beneficios tanto para los trabajadores como para la empresa, si bien es cierto que de la literalidad del Contrato Colectivo de Trabajo se desprende que los lineamientos específicos relativos a la mencionada prestación causan desventajas tangibles a los trabajadores y beneficios al patrón, esto no es tan cierto, por el estado que actualmente guarda la empresa, al regularse la jubilación dentro de la ley la situación existente cambiaría tangiblemente en beneficio de las partes que se encuentran ligadas a este conflicto de tipo laboral e inclusive para las autoridades encargadas de resolverlos.

La jubilación históricamente ha sido una prestación de suma importancia para los trabajadores mexicanos, entre los que se cuentan los ferrocarrileros, como lo menciona el maestro Davalos “esta figura laboral es una conquista de los trabajadores lograda a través de la contratación colectiva; increíblemente no esta contemplada en la ley; y por lo mismo las bases para fijarla deben buscarse en las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo”. (48); por lo que esta figura surgió de la lucha sindical y siempre a tenido su origen en la contratación colectiva, no obstante que se trata de una prestación de gran envergadura e importancia tanto para el derecho del trabajo como para los trabajadores que prestan sus servicios con la finalidad de algún día llegar a percibir este beneficio.

Mucho se ha hablado que el derecho del trabajo en nuestro país no ha sido completado de acuerdo con la evolución del derecho en otros países y con las situaciones económicas, políticas y jurídicas de México, por lo que se considera que el derecho del trabajo esta incompleto o inacabado y que se puede legislar mucho mas al respecto, un claro ejemplo de esta situación lo encontramos dentro de la jubilación que si bien es cierto que surgió como una prestación extralegal regulada y otorgada por el Contrato Colectivo de Trabajo, también es cierto que por la naturaleza de la misma prestación rebaso en mucho a lo estipulado por el contrato del cual emana, no es suficiente los lineamientos descritos en los contratos colectivos para su otorgamiento, ya que estos resultan ser casi similares a los primeros que se dieron; no buscan la evolución y por ende se quedan estancados dejando muchas situaciones a la deriva que causan perjuicios a las partes, razón suficiente para considerar que la jubilación a rebasado al contrato colectivo y por su importancia merece ser considerada como una prestación legal y otorgada por la misma ley para beneficio de los trabajadores, y de igual modo al estar regulada por la ley los problemas legales que sufre la empresa al respecto dejarían de existir, concentrándose la autoridad en la literalidad de la ley que buscara al regular la prestación un equilibrio entre el capital y el trabajo.

En este sentido el maestro Nestor de Buen señala “Siendo la jubilación una institución de vital importancia en la actualidad, no es comprensible que aun no se encuentre establecida en la legislación laboral mexicana.” (49), lo que demuestra que la situación de cambiar el carácter extralegal de la jubilación por el legal es tangible y se considera necesario por la importancia y trascendencia de la misma, en el caso que nos ocupa el incluir la jubilación de los trabajadores ferrocarrileros dentro de la ley puede ser un antecedente que sirva de ejemplo para que exista dentro de la ley una regulación básica con respecto a la jubilación que termine dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, pero con bases mínimas ya establecidas y legales, siendo un buen momento el que vive la empresa FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO para llevar a cabo la inclusión de la jubilación dentro de la ley Federal de Trabajo dejando aun lado las carencias e injusticias que el propio contrato colectivo a traído para sus trabajadores y que a llevado con ello a la empresa a un numero considerable de problemas tanto legales como administrativos que a la fecha no se han podido resolver y que probablemente con la inclusión dentro del ordenamiento legal lleguen a terminarse al existir una regulación legal .

48.- Davalos José . Ob. Cit pp 300

49.- De Buen Lozano Nestor. DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa Cuarta Edición México 1998. Pp 345.

La jubilación si bien siempre ha sido tratada como prestación de carácter extralegal por regularse dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, la ley de la materia reconoce su existencia sobre todo dentro de la empresa ferrocarrilera, tal y como queda establecido en el capítulo respectivo de trabajos Especiales referente al trabajo ferrocarrilero en donde se establece a la jubilación, no como figura o prestación, sino como reconociendo su existencia en los caso de las rescisiones de trabajo, pero esto puede considerarse un precedente en el cual la ley considera necesario determinar algunas circunstancias especiales respecto a la jubilación que el mismo contrato de trabajo no estipula y por ende perjudica a las partes, al respecto señala el maestro Nestor de Buen “ La jubilación indebidamente no se regula dentro de la ley laboral, solo algunos destellos aparecen en el capítulo de trabajos especiales de los ferrocarrileros (artículo 249)...” (50).

Es decir, la Ley Federal del Trabajo se da cuenta que dentro del Contrato Colectivo de Trabajo existen algunas lagunas de ley que dejan a la deriva casos concretos que al no encontrar regulación pueden causar un perjuicio de imposible reparación para algunas de las partes, regularmente el trabajador, por lo que considera necesario puntualizar sobre este tema, la propuesta tiene el mismo objetivo evitar que sigan existiendo lagunas dentro del Contrato que den motivo de interpretación dolosa en perjuicio de las partes, al igual que se pretende evitar que existan beneficios pronunciados para la empresa en detrimento de los trabajadores, el dolo y mala fe con la que se conducen los trabajadores en contra de la empresa escudándose en las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo respecto a la jubilación; por otro lado el carácter de legal de la ley puede acarrear que los juicios se resuelvan con mayor celeridad, que exista un criterio definido dentro de las autoridades y evitar el tremendo rezago de juicios existentes dentro de la República Mexicana, resultando evidente que la Ley Obrera puede en este caso realizar un avance significativo al respecto, muchos tratadistas y Maestros que han consagrado su vida al Derecho Laboral siempre consideraron necesaria una regulación mas justa dentro del Contrato Colectivo de Trabajo respecto a la jubilación, y aun mas algunos consideraban necesaria su inclusión dentro de la Ley Federal del Trabajo, por considerar que las estipulaciones del Contrato eran indignas, pocos eficaces discriminatorias y sobre todo injusta, por lo que siempre se determino la necesidad de regular la jubilación dentro de la Ley Federal del Trabajo pensando solamente en la clase trabajadora como lo señala el maestro Nestor del Buen al decir “Ojalá muy pronto, gracias a lo inacabado del derecho del trabajo, podamos ver consagrado el beneficio de la jubilación para todos los trabajadores sin discriminaciones indignas” (51), sin embargo ahora dentro de la materia ferrocarrilera es mas tangible que la inclusión de la jubilación dentro de la Ley Federal del Trabajo no solo es benéfica para los trabajadores que integraban esta empresa, sino también para la empresa, las manifestaciones e ideas del Maestro del Buen demuestra la consideración de proteger a la clase trabajadora, esto se dio por que la empresa seguía en funciones de manera normal, pero con motivo de la privatización y terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo dentro de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, y al no existir ya fuente de trabajo, el problema jubilatorio se acrecentó y su inclusión dentro de la Ley Federal del Trabajo, de igual manera resulta benéfica para la empresa.

50.- - De Buen Lozano Nestor . Ob. Cit. pp 345.

51.- Ibidem, pp 345.

El carácter de extralegal de la jubilación dentro de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO en un principio se obtuvo como un logro sindical incluido dentro del Contrato Colectivo de Trabajo al determinarse que era necesario otorgar un beneficio a los trabajadores que dejaban su vida dentro de la empresa, con el objeto de una vez terminada la relación laboral percibiera un emolumento económico que le permitiera seguir viviendo digna y decorosamente y con ella pudieran cubrir las necesidades propias y básicas de una familia, no obstante el espíritu y objetivo que se planteó inicialmente con la prestación no fue tan benéfico para los trabajadores que lo alcanzaban, en esta etapa de la historia de la prestación dentro de la empresa existían diversos contratos dependiendo de cada zona o establecimiento, y en estas áreas cada una de ellas contaban con su propio Contrato Colectivo de Trabajo y en él se estipulaba dentro de un capítulo en particular los lineamientos para el otorgamiento de la jubilación, si bien es cierto que dependiendo de cada contrato las cláusulas integrantes eran diferentes, también es cierto que por lo que respecta a los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación y el monto establecido por concepto jubilatorio no eran muy distintos entre sí, ya que los presupuestos eran similares y las pensiones solo dictaban en razón de la zona geográfica sin que fueran tan distintas una de otra, esta situación trajo que el carácter extralegal perjudicó a los trabajadores al tener que regularse esta prestación en base a las estipulaciones del contrato y corresponderles indistintamente la carga de la prueba para acreditar su dicho, es aquí en donde el patrón se encuentra sin problemas mayores y que la jubilación tenga el carácter extralegal es su mayor defensa, y en virtud de que la fuente de trabajo trabajaba normalmente el número de juicios relativos a la jubilación era un porcentaje mínimo que no causa problema para la empresa, al contrario de otras prestaciones existentes en la época, aunado a que el personal jubilado era un porcentaje menor y ha que no existía una cultura generalizada de dirimir las controversias ante autoridades laborales, sin embargo esta situación fue modificándose poco a poco hasta llegar a la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo dentro de la empresa, en donde el carácter extralegal de la jubilación dejó de ser una defensa para el patrón para convertirse en un grave problema que a rebasado las expectativas que se tenían al respecto, tan es así que el propio carácter extralegal perjudica grandemente a la empresa al no existir ninguna fuente laboral y el número de juicios haberse incrementado de manera notable.

En vista a la regulación que estipula el Contrato Colectivo de Trabajo respecto a la jubilación para el trabajador causa un sin número de perjuicios y desventajas la regulación de la misma dentro del carácter extralegal, de igual manera, aunque en menor proporción, para el patrón el carácter extralegal de la prestación se ha convertido en una carga sumamente pesada e imposible de resolver no obstante que se han implementado planes, para llevar a cabo a buen término estos conflictos que en vez de disminuir se han acrecentado de manera notoria y que al parecer no tienen fin; aunado a esto el problema que se supone debería de ser entre la empresa y su trabajadores se han convertido en un problema tripartita, ya que la autoridad se ha visto inmiscuida en estas controversias, si bien su carácter de árbitro dentro de los conflictos laborales siempre ha sido importante, ahora el cúmulo de juicios relativos a la empresa se ha convertido un punto importante para ellos, tan es así que existe un rezago en la resolución de los mismos que ha rebasado a estas Juntas sobre todo en las foráneas, ya que como es conocido en el Distrito Federal existen Juntas específicas en materia Ferrocarrilera como lo son las Juntas Especiales Número 1,2 y 4 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que estas juntas únicamente se dedican al

resolver los conflictos que les compete, sin embargo para las juntas foráneas no solo tiene que resolver los juicios de la empresa, sino todos aquellos que les competen por razón de jurisdicción, lo que ocasiona aun mas un retardo en la resolución de estos juicios, situación que de igual manera se considera que podría modificarse si se incluyera la jubilación como una prestación legal dentro de la ley de la materia.

La inclusión de la jubilación como prestación legal dentro de la Ley Federal del Trabajo, no es una propuesta fuera de lugar ni aislada, ya que como hemos visto se ha pensado por mas de un especialista en la materia, que por la importancia de esta la misma bien merece un espacio dentro de la ley, así mismo cuando se esta hablando de una imperiosa necesidad de reformar la ley Federal del Trabajo, también podía ser un buen momento para incluir en estas reformas la integración de la jubilación como prestación legal, así mismo cabe destacar que por las circunstancias de privatización que vive FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO los beneficios resultarían mutuos, tanto para los trabajadores como para la empresa que otorga este beneficio, se reducirían los conflictos laborales y existiría un criterio uniforme y definido dentro de la República Mexicana que utilicen las autoridades para resolver los conflictos que surgen con motivo de esta prestación.

Es importante destacar que como la jubilación tiene su origen dentro del Contrato Colectivo de Trabajo es a partir de aquí de donde se debe de plantear la inclusión de la prestación en la Ley Federal del Trabajo, ya que si bien es cierto que existen numerosas situaciones perjudiciales dentro del Contrato Colectivo de Trabajo para el trabajador como para el patrón, por la propia naturaleza de la jubilación, la forma de la redacción del Reglamento de Jubilaciones, las contradicciones existentes en el mencionado ordenamiento y las deficiencias propias del mismo, también es necesario destacar que existen disposiciones correctas, justas y conforme a derecho, así como algunas que necesitan solo una adecuación, equipararlas a la realidad social, política y económica, del país y darles una naturaleza evolutiva conforme a las circunstancias que se vivan y al poder adquisitivo de la moneda, es decir, tratar de que las disposiciones integrantes de la jubilación no sean estáticas y que con el transcurso del tiempo pierdan fuerza y credibilidad, si no que por el contrario tenga la facilidad y maniabilidad de ir evolucionado de tal manera que no pasen a ser letra muerta y siempre se encuentren aplicables y vigentes, razón por la cual las disposiciones que en la actualidad rigen a la jubilación y que se encuentran dentro del Contrato Colectivo de Trabajo pueden ser las base y el inicio para realizar la creación de las disposiciones que incluyan dentro de la ley a la jubilación, ya que no se trata de desechar al Contrato Colectivo de Trabajo en su totalidad sino por el contrario tomar las disposiciones que han funcionado hasta la fecha y que no han causado perjuicio a las partes y aquellos que se encuentren un poco obscuras y sean omisos se establezcan con claridad, pero eso si modificando substancialmente las disposiciones que causaban perjuicio a los trabajadores y al patrón; y cuando exista alguna disposición que forzosamente tenga que beneficiar a una de las partes y perjudicar a otra se realice una mediación para establecer de que manera esta disposición puede ser incluida sin que le cause perjuicio que sea de tal magnitud que impida una posible resarcición del daño, buscando siempre el fin mismo del derecho laboral y la Ley Federal del Trabajo, como es la protección del trabajador buscando un equilibrio entre el capital y el trabajo.

La inclusión de la jubilación dentro de la Ley Federal del Trabajo, que implica modificar el carácter extralegal que hasta la fecha a tenido la prestación para transformarla en legal, implica ciertas modificaciones sumamente importantes en el ordenamiento legal, cabe recalcar que esta propuesta se basa primordialmente para que se realice en materia ferroviaria, pero bien podría servir para establecerse dentro de la ley de la materia las bases mínimas y generales respecto a la jubilación y darle facultades al Contrato Colectivo de Trabajo para que con los lineamientos que establezca la ley se otorguen estas, para cualquier empresa que en la actualidad tenga dentro de su Contrato Colectivo de Trabajo esta prestación como beneficio para sus trabajadores; siendo importante que la ley de la materia regule de manera específica los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación y el monto que por concepto de pensión debe de otorgarse; en el caso que nos ocupa respecto a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO la propuesta de incluir la jubilación como prestación legal dentro de la ley Federal del trabajo reviste circunstancias especiales y ciertas modificaciones y reformas para hacer posible la inclusión de la jubilación dentro de la Ley Federal del Trabajo.

En primer termino para lograr la inclusión dentro de la Ley Federal del Trabajo, consideramos necesario que se realice una reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a su artículo 123 apartado A en donde se incluya a la jubilación como una prestación legal la cual puede quedar dentro de la fracción XXX o XXIX bis en virtud de que han la fracción XXIX del mencionado artículo se hace referencia a la ley del seguro social, los seguros de vejez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes entre otros razón por la cual la fracción XXX puede ser recorrida para que al final existan XXXII fracciones o incluir la XXIX Bis en la cual se establezca la necesidad de legislar respecto a la jubilación, como un beneficio para la clase trabajadora una vez terminada la relación laboral, por el cumplimiento de los años de servicios requeridos ya sea de edad o de antigüedad, así como por la existencia de alguna incapacidad que provoque enfermedad o agotamiento que impida seguir la prestación de servicios, facultando al congreso para legislar al respecto, señalando como puntos principales el estudio de las causales para el otorgamiento de la jubilación, los cuales deben de ser acordes con la realidad, y situación económica, política y social del país, así como flexibles a las circunstancias que rodean a la naturaleza propia del trabajo prestado, de igual manera se debe de establecer un presupuesto suficiente para el otorgamiento de esta prestación y sobre todo establecer una lista de pensiones que otorgue cantidades justas e indispensables para poder tener una vida digna y decorosa, tomando en cuenta la categoría de los trabajadores, el puesto desempeñado, el salario, la antigüedad y las causales del otorgamiento de la jubilación, tomando en cuenta los incrementos que se generen con posterioridad al otorgamiento y que los mismo sean acorde con la realidad económica del país y de acuerdo con el poder adquisitivo de la moneda, de igual manera se debe de facultar para que la empresa dentro del Contrato Colectivo de Trabajo regule determinadas situaciones que nunca deben de ser menores a las pactadas por la ley con anuencia de la constitución y que permitan una igualdad entre el capital y el trabajo.

A mayor abundamiento la fracción relativa a la jubilación que se incluya dentro del apartado A del artículo 123 constitucional debe de otorgar las facultades para legislar en materia de jubilación y con ello se permita incluir dentro de la Ley Federal del Trabajo a la jubilación, así mismo debe de establecer los mínimos indispensables sobre los cuales se va

a legislar, señalando clara y precisamente la obligación de otorgar pensiones justas y suficientes, establecer al igual los presupuestos para el otorgamiento de las mismas y los puntos específicos y necesarios para que esta prestación puede traer beneficios a las partes que se encuentran dentro del conflicto laboral; esta fracción daría la pauta a que se legisle sobre jubilación de una manera consiente y justa, dentro de la cual se evitaría las prácticas que hasta la fecha han causado de alguna manera perjuicios en el patrimonio de la empresa e injusticias para con los trabajadores, recalando que la verdadera estructura y determinación del ordenamiento laboral que regule a la jubilación dentro de la ley, deberá establecer a conciencia los lineamientos y disposiciones relativas a esta prestación, pretendiendo con ello un avance significativo en el Derecho laboral y una disminución importante en los conflictos generados por este beneficio que a partir de la inclusión deja de tener el carácter de extralegal.

Una vez realizada la reforma y existiendo facultades delegadas para legislar sobre materia laboral por lo que respecta a la jubilación, para el caso que nos ocupa, se puede determinar la inclusión de la prestación dentro de la Ley Federal del Trabajo en el Título Sexto relativo a los trabajos especiales, en el capítulo quinto que se refiere al trabajo ferrocarrilero lo anterior en virtud de que la propuesta lleva como fin principal la inclusión de la jubilación en la Ley Federal del Trabajo por lo que respecta a la materia ferrocarrilera, que resulta muy acorde incluir dentro del trabajo ferrocarrilero las disposiciones relativas a la jubilación dentro de la empresa, máxime que estas ya existen en la actualidad dentro de la ley de la materia resultan obsoletas, inaplicables e innecesarias, sin embargo la jubilación al ser el problema jurídico principal en materia de ferrocarriles, quedaría excelentemente establecidos y los ordenamientos que al respecto se dicten serían vigentes y aplicables desde la fecha de su inclusión y por muchos años, en virtud de que la jubilación tiene el carácter de vitalicio por lo que esta prestación duraría hasta que existan jubilados o dejen de existir estos, por lo que su inclusión y ordenamiento puede durar un número importante de años, al contrario de las disposiciones y artículos que se encuentran dentro de la ley que se trata de letra muerta, lo anterior toda vez que el capítulo V referente al trabajo ferrocarrilero consta de los artículos 246 al 255, sin embargo de estas disposiciones ninguna de ellas tiene vigencia ya que las mismas se refieren a la prestación de servicios los cuales en este momento no se prestan, si bien es cierto que se pretende por diversas empresas continuar con posterioridad la prestación del servicio ferrocarrilero, en la actualidad estas disposiciones resultan ser innecesarias ya que legislan sobre situaciones inexistentes y que resultan poco probables que se vuelva a dar, por lo que en esta materia podría incluirse la jubilación como prestación dentro del capítulo del trabajo ferrocarrilero, ya que se trata de una prestación actual, vigente, sin una regulación específica y que ha causado diversos problemas para las partes dentro de la relación laboral por su carácter extralegal, razón por la cual resultan más que conveniente establecer en este capítulo lo referente a la jubilación en materia ferrocarrilera.

Ahora bien, no obstante que la propuesta de incluir a la jubilación dentro de la Ley Federal del Trabajo en esta tesis, se refiere a lo que respecta a la materia ferrocarrilera, una opción importante e interesante sería incluir la jubilación dentro de la ley en un capítulo totalmente aparte del ferrocarrilero, es decir, que no se trate a la jubilación como una prestación legal exclusiva a lo referente a materia ferrocarrilera sino que se regule y establezca la jubilación como una prestación general para todas aquellas empresas que en la

actualidad la otorgan con el carácter extralegal, lo que no implica que dicha prestación se convierta en obligatoria en toda relación de trabajo, sino solo para aquellos organismo o instituciones que en la actualidad se encuentran otorgando esta prestación de manera extralegal, por lo que el capítulo relativo a la jubilación en la forma en que se encuentra estructurada la Ley Federal del Trabajo, podría quedar dentro del título Tercero De las Condiciones de trabajo en el capítulo IX que se incluiría, o bien en el Título Cuarto denominado Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones en el capítulo V, o bien dentro de un capítulo especial por determinar que podría quedar como obligación del patrón o bien derecho del trabajador, esta situación solo si se buscara regular a la jubilación como una prestación general y no particular, por lo que en este caso que se creara un capítulo general para la jubilación en el mismo se debería de incluir los mínimos y específicos derechos de los trabajadores que alcancen este beneficio, los requisitos para obtenerlo y los montos jubilatorios que deberán establecerse en base a determinadas listas de pensiones que se realicen tomado en cuenta la diversidad de salario, puesto, categorías, años de servicios y cualquier situación específica importante, facultando a la empresa que dentro de su contratación colectiva se sigan regulando determinadas situaciones de la jubilación, pero tomando como base los mínimos establecidos en la ley de la materia.

Un vez determinado el título y capítulo en el cual se debe de incluir la jubilación, en el caso que nos ocupa indudablemente dentro de los trabajos especiales y el trabajo ferrocarrilero, se deben de establecer los lineamientos generales con respecto a esta prestación como ya mencionamos tomando como base el Contrato Colectivo de Trabajo y los problemas que a traído el carácter extralegal a esta prestación para no repetirlos, así como la condición actual de la empresa y la situación económica, política y especial del país, por lo que como se menciono en primer lugar se debe de determinar las disposiciones generales relativa a la jubilación, como son aquellas que establezcan que se debe de otorgar un presupuesto suficiente e indispensable para sufragar los gastos generados con motivo del otorgamiento y pago de la jubilación que debe de ser una cantidad, sin relación con el fideicomiso existente para cubrir con las jubilaciones ya existentes debido a que la fusión del fideicomiso jubilatorio es el de cubrir las pensiones ya existentes, aunque pueda existir la posibilidad de unir al fideicomiso con el presupuesto otorgado para el otorgamiento de las nuevas pensiones; tomando en cuenta dentro de el presupuesto jubilatorio el otorgamiento y existencia de pensiones proporcionales en base a los lineamientos que la propia ley señale; así mismo se debe de establecer que en virtud del numero importante de juicios y trabajadores que solicitan el beneficio de la jubilación se deberá de realizar un estudio dentro del cual se otorgue prioridad para ser jubilados a todos aquellos trabajadores que en la fecha de terminación de la relación laboral contarán con una incapacidad del 50% o mas de este porcentaje, con posterioridad aquellos que tiene mas del 50% de incapacidad pero que al momento de haber dejado de prestar sus servicios contarán con un porcentaje mayor y este se haya incrementado por el transcurso del tiempo, para tomar con posterioridad a aquellos trabajadores que cuentan con alguna incapacidad que les permita seguir laborando independientemente de su porcentaje, después de jubilar a los trabajadores que cuenten con incapacidad, a aquellos que cuentan con mas de sesenta años de edad con un mínimo de años de servicios que podía ser entre 10 y 15, esto por tener una edad que no les permite conseguir otro empleo para sostenerse y por ultimo a aquellos que cumplieron con los requisitos de antigüedad para ser jubilados, estos trabajadores en ultimo lugar en

virtud de considera que son aquellos que tiene mayores posibilidades de encontrarse en condiciones de seguir laborando.

En este sentido debe de quedar fuera del ordenamiento la famosa lista sindical y crear un organismo con igual numero de representantes del trabajador, del patrón y del gobierno quienes les competeria realizar el análisis y estudio de los trabajadores que solicitan la jubilación para determinar cuales son los mas viables para obtener el beneficio y quienes tiene prioridad así como determinar a aquellos que cumplan con los requisitos previamente establecidos para obtener este.

De igual manera se debe de determinar la necesidad de otorgar pensiones jubilatorias proporcionales, las cuales se cubrirán no de manera arbitraria, sino tomando como margen determinados años de servicios o de edad, es decir, que las pensiones proporcionales se otorguen para aquellos trabajadores que por algún motivo no cumplieron cabalmente con los requisitos para ser jubilados pero que se encontraron muy cerca de ellos en un margen de tres a cinco años de antigüedad, o de 3 a cinco años de edad o bien de un determinado grado de incapacidad, como por ejemplo si a un trabajador que cumplió 25 años de servicio se le cubre una pensión al 100% aquel que cumplió 23 se le cubra un pensión proporcional, sin embargo si para cumplir con los requisitos faltaron mas de cinco años no se podrá otorgar la jubilación proporcional por no estar dentro del rango y limite que señalan la ley.

Otra disposición importante que debe de establecerse en la ley seria aquella que señale única y exclusivamente al órgano que previamente se determine para analizar los requisitos jubilatorios y al cumplimiento de estos, sin que ningún otro organismo ni patronal, ni sindical ni de gobierno puede inmiscuirse en las decisiones tomadas, las cuales deben de ser justas apegadas a derecho y buscando el beneficio común, caso contrario a ello se harían acreedores a sanciones pecuniarias y penales; lo que garantizaría una transparencia en el manejo de el otorgamiento de las jubilaciones.

Después de determinar los puntos generales es importante darle relevancia a una de las directrices mas importantes de la jubilación y es aquella que se refiere al cumplimiento de los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, en donde se deberá de estudiar a conciencia cuales pueden ser las causales para el otorgamiento de la jubilación tomando como base en primer termino la incapacidad para continuar al servicio, pero no establecería de manera general en un solo punto sino manejar las diferentes causales que surgen con motivo de la incapacidad, es decir, las enfermedades el agotamiento físico siempre que sea incurable, señalando que el único organismo que debe de determinar la existencia de este tipo de enfermedades e incapacidades físicas es el Instituto Mexicano del Seguro Social con el cual se debe de realizar un convenio mediante el que se llegue a un acuerdo que establezca la participación del instituto para realizar los dictámenes médicos sin necesidad de juicio como un requisito para solicitar la jubilación, mediante un departamento de medicina al cual se le cubrirán los gastos por medio de la partida presupuestal que para este efecto se otorgue a la empresa, es decir, que este departamento se dedique exclusivamente realizar dictámenes en materia ferrocarrilera para determinar si existe o no la incapacidad y el grado de la misma, en este sentido se debe de aclarar que la incapacidad debe de haberse obtenido al servicio de al empresa y de la misma manera debe de establecerse claramente

que la incapacidad necesaria para otorgar el beneficio de la jubilación debe de ser del 50% al momento de ser jubilado y si existe un porcentaje menor y con posterioridad se obtiene este la jubilación será proporcional siempre y cuando se acredite que esta incapacidad se dio con motivo del servicio a la empresa ferrocarrilera; señalando que esta situación se otorgar siempre que se hayan cumplido con 15 años de servicios efectivos al servicio de la empresa.

En este mismo orden de ideas se debe de establecer una edad limite para seguir prestando sus servicio y el cumplimiento de cierta antigüedad para el otorgamiento de la jubilación y por lo que se refiere al requisito de antigüedad el mismo debe de unificarse en base a las resoluciones mediante las cuales se aprobaron las terminaciones individuales y colectivas de trabajo de 25 años de servicios efectivos los hombres y 20 las mujeres, para el personal que se encontraba laborando el 18 de febrero de 1998 y con posterioridad a esta fecha, pero para aquellos que dieron por terminado el vínculo laboral con antelación a esa fecha la antigüedad deberá de ser de 30 años de servicios efectivos los hombres y 20 las mujeres, lo anterior para evitar controversia con los trabajadores que no alcanzan el beneficio en base a los 30 años, pero en base a la resolución.

De la misma manera se deberá de señalar un artículo correspondiente que tenga como función regular los requisitos para otorgar la pensión jubilatoria de manera proporcional, en donde se señale de manera clara y precisa los supuestos en los cuales se pueden otorgar las jubilaciones proporcionales, como ya se ha mencionado con antelación, se podría determinar que si se tiene menos de 25 años de servicios los hombres pero mas 21 la pensión será proporcional, si la incapacidad existente era de un porcentaje de menos del 50% al momento de dar por terminada la relación laboral pero por la naturaleza de la misma es progresiva la pensión de igual manera será otorgada proporcionalmente, cuando falten algunos años para cumplir con la edad requerida o con los años de servicios y todas aquellas que sean factibles de que ocurran y que tengan con su otorgamiento beneficios para los trabajadores; de este mismo modo debe de establecer circunstancias en la cuales la empresa no se encuentra obligada a otorgar la jubilación siempre y cuando sea comprobable, como puede ser obtener una incapacidad al servicio de un diverso patrón, falsificación de documentos con los que se pretende acreditar la edad, y diversas situaciones que pueden ocurrir en las cuales los trabajadores de manera ilegal pretendan obtener el beneficio jubilatorio.

También es importante señalar que al tratarse de un prestación legal la carga de la prueba se revierte y no le corresponderá al trabajador sino al patrón, sin embargo se debe de estipular un ordenamiento que obligue a ambas partes a exhibir la documentación que lleve al organismo creado para tal efecto a determinar el cumplimiento de los requisitos para que se otorgue la jubilación, es decir, ya la carga de la prueba no es exclusiva del trabajador sino que ambas partes deberán de aportar los medios de prueba que se encuentren a su alcance para demostrar los supuestos necesarios para el otorgamiento del beneficio jubilatorio, so pena de no exhibirlos tomar en cuenta solo aquellos que se exhiban y no poder hacerlos valer con posterioridad en un juicio, ya que se podría considerar que se actuó con dolo y mala fe en perjuicio de determinada parte.

Por otro lado deberá de estudiarse de manera clara y transparente el computo de los años de servicios a la empresa, sobre todo por lo que respecta a los trabajadores eventuales o extras, quienes deben mas que otros, presentar la documentación relativa a la prestación de servicios para la empresa, situación que de igual manera el patrón tiene que llevar a cabo, se deben de fijar los supuestos existentes para el computo de servicios desde la fecha de ingreso pasando por las diversas suspensiones que puedan existir con motivo de la prestación de trabajo, del cumplimiento de obligaciones sindicales, electorales, o permisos establecidos y otorgados en base al Contrato Colectivo de Trabajo, así mismo tomar en cuenta las resoluciones de las Juntas Federales que determinen la antigüedad de los trabajadores, así como las sentencias que declaren inocente a estos que por motivos no imputables a ellos hayan pasado tiempo en prisión, señalando que a la empresa le corresponde ofrecer todos los documentos que tenga en su poder que puedan determinar el tiempo efectivo laborado.

Otro aspecto importante en el que se debe de tener un especial estudio y aplicación es el referente al monto que se otorgue por concepto de pensión jubilatoria del cual deben de desaparecer las estipulaciones que causen confusión y contradicción y que provoquen situaciones falsa como son la de señalar el pago del 100% del salario mensual y después topes jubilatorios, en primer lugar debe de determinarse que conceptos o prestaciones integran el salario para obtener así el salario integrado que servirá de base para el pago de la jubilación, esto no quiere decir que el salario mensual de cada trabajador se tomare en cuenta para jubilarlos, con posterioridad deben de establecerse de manera clara que solamente los que cumplan con los requisitos para ser jubilados se les otorgar la pensión jubilatoria y aquellos que acrediten los supuestos para el pago de las pensiones proporcionales no pueden en ningún momento exigir una pensión completa.

En este orden de ideas se debe de establecer la creación de un departamento encargado de la elaboración de los montos jubilatorios, departamento que tiene como obligación realizar un estudio a conciencia para el otorgamiento de las pensiones, realizando como trabajo final diversas listas de pensiones, las cuales serán elaboradas de manera justa y proporcional dividida según las característica de los grupos de trabajadores y categorías, así como los sueldos percibidos, para evitar el pago igual a todos los trabajadores independientemente de su rango y salario lo que traía perjuicios para la mayoría de los jubilados, por lo que este departamento deberá de realizar listas que contengan las diversas categorías existentes en la empresa, los diferentes puestos, así como los salarios que para cada categoría o puesto se otorgaba, tomando como característica especial la antigüedad al servicio de la empresa, en base a esta directrices crear las mencionadas listas en donde deberá de establecerse que los trabajadores que laboraban en determinada categoría, puesto y percibían tal salario les corresponde alguna jubilación, y aquellos que se desempeñen en otra categoría puesto y salario se les condena de igual manera una diversa jubilación, es decir, establecer diferentes montos jubilatorios dependiendo de la categoría puesto y salario, sin que estos montos rebasen el presupuesto y sean perjudiciales a la empresa pero que sean suficientes para vivir de manera digna y que se encuentren apegadas a la realidad que vive económicamente el país, es decir, que estas pensiones siempre sean justas y suficientes y se cubran según la categoría y jerarquía que se tuvo al servicio de la empresa, lista que al ser legales deberá de ser respetadas.

Así mismo se debe estipular que estas pensiones o listas de pensiones deben de revisarse y en su caso de modificarse según el estado que guarde la empresa y la economía para que siempre sigan siendo justas y suficientes, de igual manera se debe de establecer la existencia de incrementos a la jubilación los cuales se deberán de dar en base al índice inflacionario las veces que sean necesarias, señalando claramente que si existe devaluaciones o condiciones económicas que impliquen un aumento al jornal, las veces que estas situaciones acontezcan deberán de incrementarse la pensión, pero también si la situación es estable y no existe necesidad de incrementarla no se otorgaran dichos incrementos por ser innecesario siendo indispensable que como mínimo un vez al año de otorgue un incremento a estas pensiones.

Por otro lado resulta igual de importante establecer el monto de las pensiones proporcionales las cuales deberán de tomar como base las listas de pensiones, pero sobre todo las circunstancias especiales del caso concreto que nos ocupa, como pueden ser la antigüedad, la incapacidad o el cumplimiento de la edad en base al artículo que señale los requisitos para obtener una pensión proporcional, de igual manera debe de establecer casos de excepción para obtener el beneficio de la jubilación en los cuales se deben de establecer los supuestos en los que no obstante el grado de incapacidad, edad o antigüedad el trabajador pueda optar por seguir trabajando en un puesto acorde a sus aptitudes ser liquidados o jubilados de manera proporcional, lo que se deberá de realizar estudiando los casos ocurridos en la empresa y las posibilidades que pueden darse con motivo de la relación de trabajo.

Así mismo debe de facultarse a la empresa para llevar acabo medidas de apremio e incluso ejercer acción penal en contra de aquellos trabajadores que realicen actividades que pretendan un menoscabo en el patrimonio de la empresa, de manera dolosa y de mala fe, en este sentido se deben de señalar medios de apremio que pueden venir desde multas económicas, cancelación de pensiones temporales o permanentes, así como cuando lo amerite ejercer acción penal, sobre todo en los caso que se pretenda realizar falsificación de documentos o fraudes relativos alcanzar el beneficio sin haber conseguido los requisitos necesarios, señalando de igual manera casos específicos de cancelación en la pensión de manera proporcional o total ya sea periódica o permanentemente; en este sentido también resulta necesario que se determine el pago a los dependientes de los jubilados cuando estos fallezcan no solo por concepto de una indemnización sino también el pago del una cantidad o ayuda económica simbólica suficiente para cubrir cuando menos el 50% de los gastos generados con motivo del sepelio.

Siendo estas disposiciones algunas de las que pueden establecerse dentro de la ley y que le den el carácter de legal a la prestación, sin embargo es importante establecer que pueden existir un sin numero de disposiciones relativas a la jubilación dependiendo del caso concreto que nos ocupa, por lo que respecta a la materia ferroviaria, estas disposiciones resultan ser las mas aplicables para los trabajadores y que podrían ser un buen inicio para la inclusión de la jubilación dentro de la Ley Federal del Trabajo.

BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS CON LA INCLUSION DE LA JUBILACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como lo hemos planteado dentro de los diferentes capitulos de la presente tesis, desde nuestro punto de vista, el carácter extralegal de la jubilación a ocasionado mayores perjuicios que beneficios a las partes pero sobre todo a los trabajadores quienes han tendido que sufrir la aplicación de un Contrato Colectivo de Trabajo obsoleto, injusto e inequitativo, cubriéndoles pensiones insuficientes y que no se encuentran acorde con la situación económica que se vive, razón por la cual al incluir la jubilación dentro de la Ley Federal del Trabajo y modificara su naturaleza de prestación extralegal a prestación legal, acarrearía beneficios importantes para ambas partes pero sobre todos a los trabajadores, beneficios que pueden lograrse sin perjudicar a la empresa en su patrimonio, y que inclusive a largo plazo lleguen a beneficiarla con un pago controlado y justo de pensiones, en donde no existan jubilaciones desproporcionadas y diferentes, así mismo con la inclusión de la jubilación en la ley los trabajadores quedan protegidos en cuanto al mencionado beneficio jubilatorio, estableciéndose claramente los lineamientos para el otorgamiento de la prestación señalada y los montos que por concepto de jubilación deban cubrirse disminuyendo con ello el descontento de estos últimos que a traído como consecuencia la proliferación de juicios en donde se demanda de la empresa el otorgamiento de la jubilación o el pago correcto de esta.

La jubilación al ser una conquista en beneficio de los trabajadores ferrocarrileros buscaba como fin que una vez terminado el vinculo laboral por razones de edad o antigüedad, se otorgara al trabajador que había dejando su vida y salud al servicio de la empresa ingresos que le permitieran vivir de manera decorosa y allegarse de los medios suficientes para subsistir mediante el pago de una pensión vitalicia, sin embargo esta finalidad muy pocas veces se llevo a cumplir debido a que al regular la prestación el Contrato Colectivo de Trabajo, sobre todo por lo que respecta al monto jubilatorio, la realidad era distinta, ya que estas pensiones no resultaban ser suficientes para sobrevivir ocasionando un descontento y desencanto en los trabajadores, si el fin de la jubilación es proporcionar una vida digna y decorosa a los trabajadores que alcanzan el beneficio, esta situación puede cumplirse mediante la inclusión de la prestación en la ley de la materia, situación que de manera innegable seria benéfica para los trabajadores quienes al amparo de la ley tendrían la protección y la seguridad que la legislación en torno a esta prestación la cual seria mas justa y equitativa y sobre todo acorde con las necesidades existentes de los jubilados, que en la actualidad corresponde un numero importante dentro de la empresa ferrocarrilera; es importante hacer hincapié que si el carácter extralegal siempre trajo mayores perjuicios que beneficios a los trabajadores ferrocarrileros seria indudable pensar que al modificar este carácter a legal, los beneficios crecerían enormemente y esto no implica necesariamente que se perjudiquen los intereses de la empresa, ya que la inclusión de la prestación en la ley debe hacerse mediante un estudio a conciencia que cause los menores perjuicios a las partes, máxime que con la situación que en la actualidad atraviesa la empresa con motivo de la privatización que ha generado un gran numero de juicios laborales con respecto a la jubilación, los beneficios para la misma pueden ser importantes al legislarse dentro de la ley de la materia esta prestación.

En vista de la inclusión dentro de la Ley Federal del Trabajo, de la jubilación los beneficios mas evidentes para los trabajadores ferrocarrileros serian los siguientes:

PRIMERO.- Un vez que la jubilación cuente con un carácter legal al estar regulada por la Ley Federal del Trabajo; se buscara de manera precisa que las disposiciones que integran la regulación de la prestación dentro de la ley no causen perjuicios a los trabajadores, y por el contrario se busquen beneficios visibles e importantes, ya que en este sentido las estipulaciones y ordenamientos que integren a la jubilación no se trata de un acuerdo de voluntades que deba de cumplirse al 100% de lo pactado, sino por el contrario se convertirá en ley establecida de manera concienzuda y benéfica, sin la existencia de contradicciones o disposiciones oscuras, que limitan los beneficios que deben de otorgarse, es decir, al legislarse sobre la jubilación, no se encontraran dentro de su estructura creadora las partes como el Sindicato y la empresa, por lo que al ser un tercero ajeno a la relación laboral será objetivo y apegado a la realidad, estudiando las circunstancias perjudiciales para los trabajadores y evitando que las mismas vuelvan a repetirse, por lo que si bien es cierto que las especificaciones, lineamientos y ordenamientos que al respecto de la jubilación se señalen dentro de la ley deben de cumplirse en su integridad, ya no existen las ventajas que se planteaban para una determinada parte dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, ni situaciones que puedan interpretarse como benéficas y que al final resulten perjudiciales, o con mayor razón dejaran de existir disposiciones que pretendan crear que la jubilación y el monto que otorga la empresa es benéfico y con posterioridad limitar el beneficio antes señalado otorgando un monto inferior, para ser mas claros la inclusión de la jubilación en la ley traería una transparencia en las disposiciones que integren este ordenamiento que eviten confusión entre los trabajadores y limitaciones para los mismos.

En virtud de la inclusión de la jubilación dentro del ordenamiento legal se protege al trabajador quien se encuentra en completo estado de indefensión en contra del patrón ya que este ultimo aplicaba el contrato que no tenía mayores beneficios para sus trabajadores, así mismo la ley podría establecer disposiciones y requisitos no tan rígidos y limitantes, ya que podría abrir una gama mas extensa de supuestos para el otorgamiento de la jubilación, el contexto de aplicación por lógica debería de cambiar buscando el beneficio del trabajador, haciendo mas claras las estipulaciones, presupuestos requisitos, montos jubilatorios y derechos que como personal jubilado tienen, buscando el fin principal de la jubilación y de la ley de la materia que se reduce a la protección del trabajador y buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo; la legalidad de la jubilación de manera evidente desterraría las practicas injustas y obsoletas que la propia naturaleza de la prestación traía como consecuencia siendo sus disposiciones claras, precisas justas y acordes con la realidad que se viva en el país.

SEGUNDO.- Un beneficio que traería la jubilación dentro de la ley a los trabajadores es que dejarían de existir disposiciones en contrario, lo que frecuentemente ocurría dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, situación que ocasionaba confusión con los trabajadores, así mismo se establecería de manera clara y precisa el orden en que las personas que alcanzan los requisitos para obtener la jubilación se les concederá este beneficio, ya que anteriormente el Contrato Colectivo de Trabajo establecía en primer lugar un orden específico que se contraponía con los requisitos para ser jubilado, así mismo

al establecerse por la ley el orden específico para obtener el beneficio jubilatorio no existirían interpretaciones, dejarían de establecerse preferencias sindicales, se otorgarían las mismas a quien por su estado de salud o cualquier otra circunstancias tengan más derecho de percibirla, de igual manera el orden jubilatorio podía establecer más de los supuestos que señalaba el Contrato Colectivo de Trabajo que eran más que enunciativos limitativos, perjudicando a los trabajadores, ya que existen un número importante de casos especiales y no aislados sino que se repiten cotidianamente que no se encuentran estipulado dentro de estos supuestos, la ley buscaría cumplir con las preferencias que se pretendieron dar con la creación de estas disposiciones dentro del contrato pero que nunca fueron cumplidas cabalmente por diversas cuestiones preferenciales, electorales o sindicales, estudiando el caso concreto de cada trabajador, y sobre todo dándoles prioridad aquellos que cuentan con una incapacidad que les impida seguir laborando y por ende tener un medio de sustento.

Así mismo al crearse un departamento encargado del estudio de los candidatos jubilables, se agilizaría el otorgamiento de la jubilación en beneficio de los trabajadores, y no obstante el cumplimiento de los requisitos para el cumplimiento de la jubilación, de manera justa se otorgara el beneficio de manera prioritaria a aquellos que más lo necesitan creando una tabulador que señale a los trabajadores que por las circunstancias específicas tengan prioridad en el otorgamiento del beneficio; trayendo como consecuencia un exacto establecimiento del orden en que debe jubilarse a los trabajadores y por ende la disminución de juicios en los cuales se pretende obtener el beneficio por haber conseguido los requisitos sin importar la existencia de trabajadores que cuentan con prioridad por las circunstancias de incapacidad en las que se encuentran, por ende esto también evitara la deserción del servicio por la imposibilidad de seguir laborando y que orillaba a los trabajadores a demandar de la empresa el otorgamiento y percibir sus pensiones con mucho tiempo de posterioridad al que realmente le correspondía; esta situación es de vital importancia debido a que con la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo que se dieron en la empresa, en donde se condena a jubilar a todos los trabajadores que a la fecha de la terminación de la relación laboral contaran con 25 años de servicios los hombres y 20 las mujeres se dejó a un lado la prioridad jubilatoria, situación perjudicial para algunos trabajadores e imputable de cierta manera al patrón, la cual en estricto apego la ley debe modificarse y otorgarse la prestación según lo establecido y las prioridades existentes.

TERCERO.- Otro beneficio que trae el carácter de legal a los trabajadores, es que para el otorgamiento de la prestación se estaría en apego a lo que señale la ley sobre prioridades jubilatorias, dejando a fuera al sindicato y a la empresa que en ocasiones el organismo determina por circunstancias ajenas a la justicia y el derecho los trabajadores que deberían de alcanzar el beneficio de la jubilación, excluyendo a los trabajadores que por circunstancias especiales tenían prioridad para ser jubilados, es decir, el Contrato Colectivo de Trabajo facultaba al Sindicato a entregar a la empresa una lista de personas jubilables, lista que la empresa se encontraba obligada a respetar, sin embargo esta lista no siempre se encontraba realizada a conciencia y en estricto apego a la justicia, ya que se incluía sin importar si existían trabajadores con más derechos, a conocidos, amigos, aquellos que prestaban un servicio al sindicato o que habían desempeñado un puesto sindical, a familiares, lo que en diversas y reiteradas ocasiones dejaba a un lado a aquellos trabajadores que realmente tenían el derecho y la necesidad de ser jubilado, sin embargo al

establecerse dentro de la ley a la jubilación, para determinar el personal jubilable, ya no tendría injerencia el Sindicato y mucho menos la empresa, y al legislarse sobre el tema se realizaría de manera clara y transparente respetando el derecho de los trabajadores y cumpliendo cabalmente con la prioridades que resulten previo el estudio que realice el departamento que para tal efecto de cree sin que existe injerencia alguna de las partes.

CUARTA.- En este sentido al establecerse dentro de la Ley Federal del Trabajo la jubilación no existirían limitantes ya que deben de aplicarse clara y precisa las estipulaciones que integran al mencionado ordenamiento de igual manera estas disposiciones serán entendibles y no podrán existir contraposiciones dentro del mismo ordenamiento que limiten a estas, por lo que dejara de haber el limite presupuestal que el Contrato Colectivo de Trabajo en repetidas ocasiones tomaba como bandera para determinar el no otorgamiento de la jubilación sin que se acredite fehacientemente que el mencionado presupuesto había sido rebasado o utilizado en su totalidad, por lo que dentro de la ley si bien es cierto que se establecería un tope presupuestal para el otorgamiento de jubilaciones el mismo se daría de acorde a las circunstancias de la empresa, el numero de juicios, del personal que solicita a la jubilación y así mismo este prepuesto deberá de ser acreditable, es decir, que cada peso que se utilice del presupuesto destinado para el efecto de el otorgamiento de las jubilaciones debe de ser acreditado y demostrar que este se utilizo para tal fin, con ello se evitan las suspicacias que siempre surgieron al respecto y se garantiza la transparencia, del proceso de otorgamiento, siendo justo señalar que de igual manera se deberá de estipular que una vez que el presupuesto sea insuficiente y por ende no se puede seguir jubilando a los trabajadores que cuentan con los requisitos, estos no podrán ejercitar acción en contra del patrón, previa acreditación del termino del presupuesto.

QUINTO.- Uno de los beneficios mas importantes que traería consigo la inclusión de la jubilación dentro de la ley de la materia, se refiere a los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación en primer lugar dejaría de existir contradicciones entre las prioridades jubilatorias y los requisitos para obtener el beneficio, así mismo estos requisitos no serian tan rígidos y limitantes, ya que deberá de realizarse un estudio dentro del cual se tomen en cuenta todas y cada una de las circunstancias existentes dentro de la empresa y que han traído demandas para la misma, es decir, se deberán estudiar las causales que los trabajadores manejan para determinar que cumplieron con los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación y determinar de igual manera si estas resultan validas y justas, para así agrandar de manera especifica los requisitos para ser jubilado, y que los mismos sean mas claros y precisos; la ley podrá señalar no solo los requisitos de edad, antigüedad o incapacidad, sino establecer de manera importante aquellos presupuestos que se consideren importantes y que se repitan dentro de los cuales se pude considera el otorgamiento de la jubilación en vista del cumplimiento de los requisitos previamente establecidos.

En este mismo orden de ideas del Contrato Colectivo de Trabajo se desprende la inexistencia de requisitos para el pago de pensiones proporcionales, por lo que la ley puede crear esta disposición facultado al otorgamiento de pensión de este tipo, cuando no se cumplan de manera cabal los requisitos pero los trabajadores se encontraban muy cerca de ellos, cuando por razones imputables al patrón no se les permite alcanzar el beneficio pretendido, o cuando la incapacidad no es grave pero si degenerativa y con el paso del

tiempo le impide laborar y allegarse de los medios para mantenerse; existen en este sentido un sin número importante de demandas que pretenden el otorgamiento de la jubilación de manera proporcional sin que ninguna se haya resuelto de manera favorable, por lo que es viable y justo que se otorguen este tipo de pensiones en beneficio de los trabajadores, sobre todo ante la existencia de numerosos supuestos y casos particulares que demuestran la necesidad de la existencia de esta prestación, por lo que los supuestos para obtener el beneficio puede ser mas flexibles y conscientes, dando una esperanza sobre todo a aquellos trabajadores que por causas imputables al patrón tuvieron que abandonar el servicio impidiéndoseles cumplir con los requisitos para obtener le beneficio de la jubilación.

La legalidad de la jubilación permitirá a los trabajadores tener mas posibilidades de cumplir con los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, ya que se establecerá mas supuestos mediante los cuales los trabajadores puedan acceder a este beneficio, de igual manera con la creación de pensiones proporcionales se beneficia al trabajador que por cuestiones ajenas a el no pudo alcanzar los beneficios para la jubilación, así mismo se debe de establecer en este caso la prioridad para los trabajadores que cuenten con una incapacidad y determinar que el Instituto Mexicano del Seguro Social debe de trabajar en coordinación con la empresa para que los dictámenes sean pronto expedidos y reales, para evitar el rezago en el otorgamiento de las jubilaciones, por lo que el mencionado instituto de igual manera debe de quedar obligado a darle prioridad con un departamento de nueva creación a aquellos trabajadores que se encuentran con algún grado de incapacidad y así poder llevar acabo la jubilación prioritaria para estos trabajadores.

SEXTO.- En este mismo orden de ideas uno de los beneficios mas importantes que se traería para los trabajadores al convertir a la jubilación en una prestación legal, se refiere al monto que por concepto de pensión jubilatoria se debe de otorgar, lo anterior en virtud de que en el Contrato Colectivo de Trabajo se manifiesta que la pensión jubilatoria que se otorgue a los trabajadores que cumplan con los requisitos para obtener el beneficio será del 100% del salario promedio mensual de los últimos tres meses del trabajador, sin embargo estas estipulaciones se encuentran limitadas dentro del mismo ordenamiento al establecer que esta cantidad no debe de rebasar los topes establecidos en el artículo 16 del mencionado reglamento de jubilaciones que siempre eran muy inferiores al sueldo mensual promedio, esta situación resulta claramente una contradicción perjudicial para los trabajadores y en ocasiones una burla ya que el monto otorgado era inferior a lo establecido en un principio, de igual manera el monto de la pensión señalado como tope máximo resultaba ser igual para todos los trabajadores que alcanzaban el beneficio sin que se tomara en cuenta las circunstancias especiales de cada trabajador y el trabajo que desempeñaba al servicio de la empresa, y lo que empeoraba la situación es que el monto de pensión no se encuentra apegado a la realidad ya que la cantidad que se otorga en mínima para los gastos generados por una familia promedio en nuestro país.

Por lo que al incluir la jubilación dentro de la ley los montos que se otorguen por concepto de pensión jubilatoria deben de ser en primer lugar justos por lo que la ley debe de establecer no la existencia de un monto único por concepto de jubilación, sino mediante el estudio y análisis de los puestos y categorías dentro de la empresa se deben de establecer diversas pensiones, las cuales se otorgaran en base a la categoría, puesto, y sobre todo salario, cantidad que lógicamente deben de ser promediabiles sin que las mismas afecten al

patrimonio de la empresa, pero si justas y acordes con la situación política, económica y social que exista en el país, con lo cual a todos aquellos trabajadores que se desempeñaron en determinada categoría se les respeto los años de servicios prestados y su jerarquía otorgándose una pensión acorde con las necesidades pero también con los servicios que presto a la empresa, al ser una situación de suma importancia se debe de manejar por medio de un departamento dedicado única y exclusivamente para la elaboración de una lista de pensiones mediante las cuales se comiencen a otorgar el beneficio pretendido, y en las cuales se realicen y establezcan las pensiones que se consideren necesarias dependiendo de las categorías, puestos y salarios, ya que resulta imposible determinar que una persona que trabajo 45 años en una categoría gerencial, con un salario elevado perciba al momento de ser jubilado la misma pensión que aquel que siempre se desempeño en un puesto inferior con un salario bajo, por lo que el objetivo principal de la ley seria otorgar pensiones justas y en apego a la realidad que viva el país tomando en cuenta las condiciones de trabajo que tuvieron al servicio de la empresa y sobre todo el salario que se les cubria por estos servicios.

Es importante establecer que resultaría perjudicial para la empresa e injusta ante la nula prestación de servicios que se da a partir de la jubilación el otorgamiento del 100% del salario que percibían como activo, siendo también injusto el monto que señala el Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que la cantidad que se otorgue por tal concepto debe de suficiente y justa para cubrir las necesidades mínimas de una familia sin que esto implique el menoscabo del patrimonio de la empresa.

SEPTIMO.- En este orden de ideas de igual manera se beneficiaria a los trabajadores al incluir la jubilación dentro de la ley y establecer en base a esta el otorgamiento de incrementos a las pensiones jubilatorias, en virtud de que como mencionamos el otorgamiento de incrementos según el Contrato Colectivo de Trabajo estaba supeditado a una vez por año en base en primer lugar a los arreglos y acuerdos a los que llegaran el Sindicato y la empresa, y con posterioridad, al índice inflacionario, pero sin que este se estableciera con cada cambio existente por lo que se limitaba el otorgamiento del incremento a una vez por año sin tomar en cuenta el índice inflacionario existente en cada mes del año, ya que se elaborada y otorgaba en base al índice del mes de febrero que por diversas cuestiones siempre resultaba ser el menor del año en perjuicios de los trabajadores ferrocarrileros.

Es por ello que al otorgarse los incrementos jubilatorios en base a la estipulaciones de la Ley Federal del Trabajo, estos deberán de ser estudiados y analizados para otorgar los incremento que sean necesario en beneficio de los trabajadores en cualquier época del año siempre que exista un desequilibrio en la situación económica de país y no limitarlos incrementos, con esta practica se evitara que las pensiones dejen de tener su poder adquisitivo y que se conviertan en obsoletas, estando acorde con el estado del país y vigente en todo momento, con lo que de igual manera se evitan conflictos en relaciona al monto jubilatorio.

OCTAVA.- Por otro lado un beneficio mutuo para trabajadores y patrón es el establecer clara y precisamente los supuestos mediante los cuales se pueden aplicar medios de apremio en contra de los trabajadores, que pueden ir desde los descuentos a las pensiones, pasando por la cancelación e inclusive el ejercicio de la acción penal en contra de ellos, esto resulta benéfico para los trabajadores en virtud de que se señalarían específicamente cuales son las causales que le permitirían a la empresa utilizar estos medios de apremio, debido a que el Contrato Colectivo de Trabajo facultaba a la empresa a cancelar las pensiones de los trabajadores mediante dos supuestos totalmente oscuros los cuales interpretaba la empresa en su beneficio, y con ello cancelaba pensiones a trabajadores que no realizaban actividades perjudiciales para la empresa, ni dolosa y por ende no se convertían en delitos, pero no obstante esta situación la empresa arbitrariamente y escudándose en la facultad delegada por el Contrato Colectivo de Trabajo cancelaba las pensiones a los trabajadores que les parecía sin que se tipificara un actitud, contraria a los intereses de la empresa.

En este sentido al señalar la Ley Federal del Trabajo todos los supuestos que pueden ser motivo de medios de apremio y ejercicio de la acción penal, estas actividades no quedan al arbitrio del patrón como anteriormente sucedía, sino por el contrario norma la conducta de los jubilados para con la empresa, creando una cultura al respecto, en este sentido también no existiría para los trabajadores que incurran en ellas motivos para considerar que actuaron sin ningún dolo ya que al señalarse y tipificarse conductas contrarias a derecho estas no deben de ser realizadas, siguiendo el principio que dice lo que no esta prohibido esta permitido, al prohibirse ciertas conductas consideradas perjudiciales para la empresa, tantos trabajadores como el patrón tendrán en este aspecto una relación mas sana y clara.

NOVENA.- Otra ventaja importante que trae consigo la inclusión de la jubilación dentro de la Ley Federal del trabajo estriba en que las prestaciones que se regulan por el Contrato Colectivo de Trabajo indudablemente les corresponde la carga de la prueba de acreditar cualquier situación relativa a la misma a los trabajadores, sin embargo al ser una prestación de carácter legal la carga de la prueba corresponde al patrón, quien de ahora en adelante se encuentra obligado a acreditar los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación relativos a edad, antigüedad e incapacidad con ayuda esté ultimo, del Instituto Mexicano del Seguro Social, asimismo en cuanto a los montos jubilatorios al establecer en la ley por lógica no existe problemas en cuanto a la carga procesal pero esta deja de ser parte del trabajador, quien con el carácter extralegal por diversas situaciones en ocasiones, no obstante de cumplir con los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, carecía de los medios probatorios para acreditarlos fehacientemente, esta situación no resulta perjudicial a la empresa, en virtud de que la ley señala los mininos indispensables con respecto a la jubilación y regularmente esta ultima cuenta con los medios probatorios para acreditar los supuestos establecidos dentro de la jubilación.

En este orden de ideas y para evitar situaciones que puedan considerarse perjudiciales para las partes podría establecerse la obligación de ambas, patrón y trabajador, de exhibir al departamento creado para tal efecto, la documentación con la que cuentan en su poder para determinar el cumplimiento de los presupuestos para el otorgamiento de la jubilación y las características que los incluyan en determinada categoría, puesto y salario y

así saber cual es el monto de la pensión que le correspondiera, al otorgar ambas partes esta documentación existe una gran posibilidad de que los problemas disminuyan al respecto, señalando que si por cualquier causa alguna de las partes no exhibe esta documentación solamente se tomara en cuenta los documentos que se presenten independientemente de la parte de que se trate y si una de las partes omite exhibirlos, los mismos no pueden ser presentados con antelación en una diversa instancia como un juicio, ya que se estaría dando ventajas a alguna de las partes en perjuicio de su contrario.

Los mas grandes beneficios que proporciona la inclusión de la jubilación dentro de la Ley Federal del Trabajo, resultan ser los relativos a los requisitos para obtener el beneficio señalado y sobre todo la modificación de las pensiones la cual se otorgaría de manera mas justas y tomando en cuentas las características especiales de cada trabajador o grupo de trabajadores; considerando que las ventajas de incluir la jubilación en la ley son importantes, y las anteriores las mas representativas sin que estas sean las únicas ya que dependiendo de la redacción y el estudio del Contrato Colectivo de Trabajo y de los problemas que ha generado la jubilación como prestación extralegal, pueden establecerse mayores beneficios.

BENEFICIOS PARA FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO CON LA INCLUSION DE LA JUBILACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A lo largo del estudio de las prestaciones extralegales que se regulan mediante el Contrato Colectivo de Trabajo es evidente que las disposiciones y las prestaciones que se otorgan por este ordenamiento cuentan con cierto beneficio para el patrón que las otorga en este caso FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, en el caso de la jubilación y del estudio de la misma también existe un resultado similar, ya que si bien es cierto que existen algunas situaciones desventajosas para la empresa que deviene del carácter extralegal de la jubilación, estas circunstancias se pueden considerar menores; sin embargo esta situación era predominante cuando la empresa laboraba de manera normal, es decir, antes de la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo debido a que después de esta terminación el numero de juicios relativos a la jubilación creció de manera desproporcionada y el carácter extralegal que antes resultaba benéfico para el patrón, en la actualidad ya no es así, sino por el contrario la regulación de la jubilación por el Contrato Colectivo de Trabajo acarrea algunos problemas para la empresa ferrocarrilera que anteriormente no existían aunados aquellos que de cierta manera eran permanentes, por lo que resulta que en la actualidad el carácter de extralegal de la jubilación causa mas problemas a la empresa que beneficios, en este sentido resulta importante hacer notar que a largo plazo la modificación de la jubilación de extralegal a legal traerá mayores beneficios para la empresa, que si la prestación sigue teniendo este carácter, lo anterior por el numero tan elevado de demandas en que se solicita el otorgamiento de la jubilación y la nivelación de la misma, todo lo anterior tiene como consecuencia que el carácter extralegal que con anterioridad beneficiaba a la empresa, en la actualidad le causa mas perjuicios que beneficios, por lo que de igual manera resulta conveniente para FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO la inclusión de la jubilación dentro de la Ley Federal del

Trabajo por lo que los beneficios mas importantes y evidentes para la empresa con la inclusión de la jubilación en la Ley Federal del Trabajo son los siguientes:

PRIMERO.- Como se ha mencionado con anterioridad dentro del Contrato Colectivo de Trabajo se estipulaba el otorgamiento a la empresa de un determinado presupuesto anual para sufragar los gastos generados con motivo de las jubilaciones que se otorgaran, sin embargo en diversas ocasiones el presupuesto asignado para tal efecto era insuficiente, de igual manera con la aprobación de la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo que se dieron y aprobaron por la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos Junta Especial Numero Cuatro de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en la cual se condenaba a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO a otorgar la jubilación a todos aquellos trabajadores que contaran a la fecha de la terminación de la relación laboral con 25 años de servicios efectivos los hombres y 20 las mujeres, razón por la cual el personal que se encontraba laborando en ese entonces para la empresa y que cumplían con los requisitos deberían de ser jubilados por mandato de autoridad, esto trajo como consecuencia que el numero de personas que cumplían con los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación creciera de manera importante y en vista de ello el presupuesto asignado para tal efecto se veía rebasado pero por mucho a lo estipulado, no obstante esta situación y la inexistencia de presupuesto, la empresa se vio obligada a jubilar a todos aquellos trabajadores que cumplieran con los requisitos sin importar la falta de presupuestos.

Una vez establecida dentro de la ley la jubilación, este ordenamiento debe de establecer la existencia de un presupuesto suficiente y real para sufragar el otorgamiento de las pensiones que pudiesen generarse, en este sentido si el presupuesto otorgado es rebasado existe una imposibilidad física y jurídica para seguir cubriendo las pensiones por parte de la empresa en tanto no se otorgue un nuevo presupuesto, sin embargo como ahora la ley establecería claramente esta situación la misma traerá como consecuencia que se evitara el numero de juicios que se venían dando por el descontento de los trabajadores, máxime que la ley ordenara el estudio y análisis a fondo de las circunstancias económicas de la empresa y de los jubilados para poder establecer un presupuesto que sea justo para cubrir las pensiones que se generen quitándose la empresa la obligación de cubrir las prestaciones sin la existencia de presupuesto y limitando a los trabajadores para ejercitar acción en contra de la empresa en virtud de la inexistencia del mismo presupuesto; en este sentido cabe determinar que la ley evitaría el incremento de juicios por estas causas y garantizaría el pago pronto y oportuno de un nuevo presupuesto para cubrir las necesidades que se generen con posterioridad.

SEGUNDA.- La mayoría de las disposiciones con carácter extralegal respecto a la jubilación tienen como consecuencia para la empresa demandas laborales, problema que se fue acrecentando de manera plausible en la última década, por lo que los perjuicios que el carácter extralegal de la jubilación se dan para la empresa tiene como resultando demandas cada vez mas extensas y diversas sobre la misma prestación, es por ello que una causa que beneficiaria a la empresa al incluir la jubilación dentro de la ley, puede establecerse, debido a que con antelación en el Contrato Colectivo de Trabajo el Sindicato entregaba a la empresa la lista de trabajadores que según el Sindicato tenían preferencia de jubilación sobre otros trabajadores no obstante que ya gozaran de los requisitos para ser jubilados, es

por ello que la empresa se veía obligada a jubilar a los trabajadores según el orden establecido por el Sindicato en las lista que les proporcionara, esto trajo como consecuencia que los trabajadores que sentían atropellados sus derechos y que contaban con los requisitos para ser jubilado demandar de la empresa este otorgamiento.

Ahora bien si se incluyera en la Ley Federal del Trabajo la jubilación la misma ley debe de establecer la creación de un departamento independiente de la empresa y sindicato el cual se encargue de estudiar y analizar el caso concreto de cada trabajador y conforme a los lineamientos establecidos en la ley para jubilar de manera preferencial a determinados trabajadores se cree por parte de este departamento un orden específico de jubilación en apego a estricto derecho y de manera justa, para que la empresa y los trabajadores tengan la plena seguridad que el trabajador que es jubilado recibe este beneficio además de por haber cumplido con los requisitos por ser el mas viable en cuanto a las circunstancias de salud, antigüedad o edad según sea el caso, evitando con ello un descontento entre los trabajadores y la interposición de juicios en contra de la empresa, ya que se estaría trabajando para otra las pensiones de manera correcta y conforme a lo estipulado por la ley, sin beneficiar a quienes no les corresponde practica muy común con la lista sindical.

TERCERA.- En este sentido de igual manera es conveniente para la empresa que la ley regule la jubilación por lo que respecta a los requisitos para obtener el beneficio, en virtud de que los presupuestos que para tal efecto se establecieron en el Contrato Colectivo de Trabajo son bastante limitantes y oscuros por lo que dejan algunas lagunas dentro de sus lineamientos mediante las cuales los trabajadores demandan el otorgamiento de la prestación en base a un supuesto cumplimiento de los mismos sin que estos lleguen a acreditarse fehacientemente, es decir, si la ley establece claramente cuales son los requisito para obtener el beneficio de la jubilación sin que estos sean limitativos, sino mas bien realizar un estudio de las causales mas frecuentes para demandar el otorgamiento del citado beneficio, así como las circunstancias propias de la prestación de servicios, y diversas vertientes de la jubilación para que al final se puede determinar el numero necesario de requisitos para obtener esta partiendo de los tres específicos que señala el Contrato Colectivo de Trabajo, una vez que la ley cubra esas lagunas las cuales aprovechaban de manera dolosa algunos trabajadores para obtener un lucro indebido en perjuicios del patrimonio de la empresa, forzosamente el numero de juicios innecesarios se reducirá considerablemente y el otorgamiento de las pensiones será mas justo y equitativo, evitando cubrir pensiones a trabajadores que no cumplen con estos presupuestos.

En este sentido por increíble que parezca el otorgamiento de pensiones proporcionales traería un beneficio a largo plazo para la empresa, debido a que al no establecerse esta situación dentro del Contrato Colectivo de Trabajo se deja al arbitrio de las autoridades el otorgamiento de este tipo de prestaciones que en ocasiones resultan superiores al monto establecido como máximo dentro del contrato, no obstante de ser proporcionales, por la diversidad de criterios existentes al no existir estipulación al respecto, en este sentido existen demandas en que sin importar la edad o la antigüedad al servicio de la empresa se solicita el pago de una prestación proporcional, lo que genera un incremento en el numero de juicios y en ocasiones de condenas, y si la ley señala claramente los supuestos en los cuales se pueden otorgar pensiones jubilatorias, resultaría evidente que al no existir un determinado requisito la pensión no debe de otorgarse,

máxime que este tipo de pensiones no se otorgaran de manera arbitraria sino solo para aquellos trabajadores que sin cumplir con los requisitos para ser jubilados si se encontraron muy cerca de ellos y no los alcanzaron por causas imputables al patrón, por motivo de una separación injustificada o justificada o por circunstancias medicas o de salud, sin que este rango sea muy extenso como por ejemplo podemos señalar que si la jubilación se otorga en base a 25 años de servicios, las proporcionales sean para aquellos trabajadores que tenían menos de 25 pero mas de 22 años o algún extremo parecido, lo que traería una disminución en el numero de juicios y de condenas para la empresa y que al final traería un beneficio económico para la misma.

Por otro lado al establecerse por la ley los requisitos para ser jubilado se unificarían criterios para determinar la antigüedad al servicio de la empresa, que sirva para obtener el beneficio pretendido sin que exista interpretación particular de los trabajadores, es decir, que se establezca claramente que la jubilación para los trabajadores que se encontraban laborando en la fecha de la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo y con posterioridad a esta sea de 25 años de servicios los hombres y 20 las mujeres y para aquellos que dieron por terminado el vínculo laboral con antelación a esta terminación sea de 30 años de servicios los hombres y 25 las mujeres, lo que de igual manera beneficiaría a la empresa evitando que todos aquellos trabajadores que dieron por terminada la relación laboral con antelación a la resolución que aprobó el termino del vínculo laboral y que contaban con menos de 30 y mas de 25 años los hombres o menos de 25 pero mas de 20 las mujeres demandaran el otorgamiento en base al resolución que obviamente no les corresponde pero que las autoridades a su libre arbitrio consideraban la aplicación de esta en perjuicio de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

CUARTA.- Dentro del Contrato Colectivo de Trabajo existe una disposición que establece que por lo que respecta a los años de servicios el documento idóneo para acreditarlo se trata de los registros oficiales de la empresa, a los cuales lógicamente solo esta ultima tiene acceso, no obstante que la carga de la prueba le corresponde al trabajador en vista del carácter extralegal de la prestación, esto deja como consecuencia que los trabajadores aprovechándose de esta estipulación pretenden revertir la carga probatoria en perjuicio de la empresa, sobre todo trabajadores que tienen años de haber dado por terminada la relación laboral y que por ende no cumplieron con los requisitos para ser jubilados, si la jubilación se integra dentro de la ley, la carga de la prueba le corresponderá al patrón sin embargo aunque parece perjudicial esta situación para este ultimo, en este sentido se podría establecer la obligación de las partes de exhibir los documentos que tengan en su poder al departamento creado para verificar el cumplimiento de los requisitos jubilatorios, y así poder llegar a la verdad concreta si la existencia de controversias al respecto, es decir, que la carga probatoria no recaiga solamente en el patrón o en el trabajador sino que los dos tengan la obligación de exhibir todas las pruebas documentales que acrediten tanto la edad, como la fecha de ingreso y antigüedad a si como la incapacidad, estableciendo que para el supuesto caso de que una de las partes no exhiba documento alguno se tomara como documento probatorio el exhibido por la otra parte y aquellos que no exhibieron estos documentos no podrán hacerlos valer en una instancias diversa como es la arbitral ya que se presumiría la existencia de fabricación de pruebas en perjuicio de una de las partes.

QUINTA.- Las disposiciones en cuanto al monto jubilatorio establecidas dentro del Contrato Colectivo de Trabajo perjudican de cierta manera al patrón en el incremento de juicios que al respecto se han suscitado, debido a que el Contrato Colectivo de Trabajo establece el otorgamiento de la pensión, en primer lugar, en base al 100% del salario mensual promedio de los últimos tres meses de labores, sin embargo esta disposición queda limitada al monto señalado como tope máximo de pensión en el mismo contrato que asciende a la cantidad de \$2,000.00, estas disposiciones causan en los trabajadores un descontento y confusión, sintiéndose burlado por las estipulaciones que señalan el monto jubilatorio, la consecuencia inmediata de este descontento es que invariablemente trabajador que es jubilado, trabajador que demanda el aumento de la pensión o nivelación de la misma, por lo que existe casi igual número de demandas que de jubilados dentro de la república, esta situación cambiaría una vez que la Ley Federal del Trabajo establezca las pensiones correspondientes dentro de sus disposiciones, ya que al ser pensiones legales no es posible demandar a la empresa un mal otorgamiento de las mismas si se realizaron en apego a lo que señale la ley, si bien estas pensiones serán superiores a monto establecidos, las mismas serán justas y conforme a derecho y el monto económico que se utiliza para sufragar los juicios bien podría disminuirse y utilizarse para el pago de esta prestación, beneficiando a largo plazo a la empresa.

SEXTO.- En este mismo orden de ideas al establecerse claramente el monto legal de las pensiones en la ley dependiendo del análisis realizado de las categorías, puestos y salarios existentes dentro de la empresa, esta última sería beneficiada de igual manera con la reducción de juicios en los cuales demandan de manera arbitraria el pago de pensiones estratosféricas e ilegales que no tienen fundamento legal ni contractual y que se encuentran buscando únicamente un detrimento en el patrimonio de la empresa, y una vez señalado el monto y este debe de respetarse, las demandas de nivelación y pago correcto de pensiones se reducirían, así mismo no existirían condenas inapropiadas en determinados juicios y las pensiones se otorgarían de manera justa sin que existan las diferencias tan marcadas que existen en la actualidad.

SEPTIMA.- Otra situación ventajosa para la empresa con la inclusión de la jubilación en la ley, puede establecerse debido a que al integrar determinados montos específicos por concepto de pensión jubilatoria dependiendo de la categoría, puestos y salario, sería la unificación de pensiones, esto es, que con antelación y debido a la existencia de diversos establecimientos ferrocarrileros divididos en zonas geográficas existía por cada establecimiento un determinado Contrato Colectivo de Trabajo que regulaba esta zona y que si bien establecida disposiciones similares respecto a la jubilación en el capítulo respectivo también es cierto que manejaba algunas variantes en cuanto a requisitos y montos jubilatorios los cuales no eran muy diferentes unos a otros y dependían de la zona y estilo de vida de cada región, esto trajo que existieran diversas demandas solicitando la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo que les correspondía dependiendo de la zona en que se desempeñaran los trabajadores, por lo que el número de juicios creció en este sentido, y las resoluciones de igual manera variaron no existiendo un criterio definido; al establecerse dentro de la ley la lista de pensiones, no importaría ya, que contrato les era aplicable o a que zona pertenecieron debido a que en las listas ya se tomó en cuenta estas características al basarse en los sueldos percibidos, por lo que únicamente se aplicaría estas listas de pensiones y sus montos y la diversidad de contratos quedaría en

el paso reduciendo de manera considerable juicios en contra de la empresa, costos y condenas y por ende beneficiándola de manera jurídica y económica.

OCTAVA.- Si bien es cierto que el carácter extralegal de la jubilación permite a la empresa en determinados casos cancelar la pensión, los mismos no son suficientes, por lo que al regularse esta prestación en la ley podrían establecerse diversos medios de apremio no solo referentes a la cancelación; lo anterior debido a que muchos trabajadores que no alcanzaban el beneficio de la jubilación por no cumplir con los requisitos pretenden de manera dolosa obtener un lucro ilegal e indebido en perjuicio del patrimonio de la empresa, ya sea falsificando documentos o presentando demandas en todas y cada una de las Juntas de la Zona geográfica en la que labora o inclusive del país, así mismo las personas que ya perciben las pensiones realizan actividades tendientes a agitar al personal para presionar y obtener de igual manera un lucro, sin tener derecho a ello, en fin existe un número importante de situaciones en las cuales los trabajadores no cuentan con los requisitos para obtener el beneficio, o con el derecho para demandar la prestación o realizaban actividades que perjudican a la empresa y que pueden considerarse como delitos, razón por la cual el carácter extralegal limita el ámbito de acción legal de la empresa en contra de los trabajadores y propicia el aumento de juicios ilegales; caso contrario si se estipulara dentro de la ley medios de apremio dependiendo de la actuación que podrían ser desde descuentos a las pensiones suspensión y cancelación de las mismas, ejercicio de la acción penal y prisión dependiendo también si existe un delito, esto sería ejemplar y haría pensar a los trabajadores que actúen de manera dolosa dos veces si intentan o no actuar en contra de la empresa, reduciendo al igual el número de juicios del todo improcedentes so pena de un castigo legal por parte de la empresa y con apoyo de la ley.

NOVENA.- Otra circunstancia importante en beneficio de la empresa al incluir la jubilación dentro de la ley estriba, más que en las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo, en la costumbre en virtud de que con anterioridad las Juntas Federales y los Tribunales colegiados de circuito indistintamente condenaba a la empresa al pago de la jubilación al 100% del salario mensual promedio de los últimos tres meses de labores, sin tomar en cuenta los topes establecidos por concepto de pensión máxima, razón por la cual no obstante que con posterioridad el criterio se modificó los trabajadores por costumbre siguieron demandando el pago de la jubilación en estos términos y aun algunas Juntas de determinadas ciudades en ocasiones aplicaban la costumbre como fuente del derecho y condenaba a la empresa a cubrir la jubilación en estos términos, y no obstante de que en la actualidad las resoluciones de las Juntas y las ejecutorias de los colegiados absuelven a la empresa esto no disminuye el número de juicios en los que se demanda de manera indistinta la prestación en estos términos, solicitando la aplicación de igual entre los trabajadores a los que se les otorga la jubilación al 100% con los demandantes.

DECIMA.- Así mismo resulta importante destacar que no obstante que se supone que el carácter de prestación extralegal de la jubilación beneficia de sobre manera al patrón esto no es del todo cierto debido a que por la maniabilidad del Contrato Colectivo de Trabajo y las lagunas existentes dentro de él, existen diversos criterios adoptados por las autoridades que tiene a su cargo dirimir las controversias en torno al otorgamiento de la jubilación, es decir, en distintos estados un mismo asunto se resuelven de manera diferente no existe un criterio definido y esto perjudica tanto a la empresa como a los trabajadores,

sin embargo se ve mas marcado este perjuicio para FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, por lo que una vez que se integre a la Ley Federal del Trabajo la jubilación por lógica los criterios dentro de la república deberán unificarse, siendo el mismo el que se dicte en Mexicali que en Yucatán, siendo mas fácil para las autoridades dirimir los conflictos, al existir un mismo criterio en torno a la jubilación criterio que le dará la ley a la jubilación.

DECIMA PRIMERA.- En este sentido el mayor beneficio que se daría a favor de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO mediante la inclusión de la jubilación en la Ley Federal del Trabajo es la disminución de juicios en su contra, lo anterior toda vez que las demandas existentes en contra de la empresa y relativas a la jubilación tienen su origen en las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo las cuales a creado una atmosfera propicia para que los trabajadores hagan valer su derechos ante las autoridades correspondientes, es por ello que al incluir a la jubilación en la Ley Federal del Trabajo se disminuirá notablemente el numero de juicios, así mismo se unificarían criterios lo que ocasionaría una mayor celeridad y justicia al resolver los asuntos laborales, y por ende la disminución de los gastos que surgen con motivo de la tramitación de los juicios y las condenas de los mismos, de lo que resulta evidente en esta situación beneficia tanto jurídica como económicamente a la empresa.

PROYECTO DE REGLAMENTACION DE LA JUBILACION DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como se ha mencionado a lo largo de la presentes tesis la propuesta que realiza el sustentante tiene como objetivo que la jubilación dentro de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO deje de ser regulada y otorgada por las disposiciones que integran el Contrato Colectivo de Trabajo y se integre de esta prestación en la Ley Federal del Trabajo, lo que de acuerdo al análisis y estudio realizado beneficia tanto a la empresa como a los trabajadores, se reitera que la propuesta se encuentra dirigida específicamente a lo que se refiere a la materia ferrocarrilera, sin embargo esta situación puede ser un principio para que en un futuro se regule la jubilación dentro de la Ley Federal del Trabajo de manera general para todas aquellas empresas que en la actualidad otorgan la prestación de manera extralegal en bases a sus Contrato Colectivo de Trabajo, lo que no implica la desaparición de la prestación dentro de esté sino que la ley establezca la bases mínimas, justas e indispensables para el otorgamiento del beneficio y del monto que por este concepto corresponde, lo que acarrearía beneficios para las partes dentro de esta relación laboral.

Es pertinente hacer notar que la inclusión de la jubilación dentro de la Ley Federal del Trabajo, de manera general, se ha contemplado por diversos estudios de la materia como el Licenciado José Davalos y Nestor de Buen entre otros que han dicho al respecto “ Siendo la jubilación una institución de vital importancia en la actualidad, no es comprensible que aun no se encuentre establecida en la legislación laboral mexicana...” (52); esto implica que el estudio e importancia de la prestación demuestran la necesidad de

52.- Davalos José . DERECHO DEL TRABAJO I.
Tercera Edición Editorial Porrúa México 1997 pp 360

darle el carácter extralegal a la prestación y continúan diciendo "...Ojalá muy pronto gracias a lo inacabado del derecho del trabajo, podamos ver consagrado este beneficio para todos los trabajadores, sin discriminaciones indignas" (53) de lo cual se desprende que la jubilación como prestación extralegal a la clase trabajadora le trae mayores perjuicios que beneficios, es por ello que consideramos viable jurídicamente la inclusión de esta prestación en la Ley Federal del Trabajo, siendo importante resaltar que por lo que respecta las disposiciones que integran el título sexto, en capítulo quinto relativo a los trabajos especiales y los trabajadores ferrocarrileros, las disposiciones que lo integran se encuentran obsoletas, tal y como lo señala el Dr. Rubén Delgado Moya "si el transporte ferrocarrilero ya fue concesionado, como lo señala el Diario Oficial de la Federación del 2 de marzo de 1995, resultan obsoletas las disposiciones que señalan los numerales que integran el capítulo" (54), por lo que bien podría establecerse dentro de este capítulo el estudio de la jubilación; después de una reforma en la Constitución que establezca la necesidad de legislar sobre la materia que incluya dentro del apartado A del artículo 123 constitucional las facultades para legislar en materia de jubilación en las cuales se debe de establecer los mínimos indispensables sobre los cuales se va a legislar, señalando clara y precisamente la obligación de otorgar pensiones justas y suficientes, establecer al igual los presupuestos para el otorgamiento de las mismas y los puntos específicos y necesarios para que esta prestación pueda traer beneficios a las partes que se encuentran dentro del conflicto laboral; y sin tratar de realizar un trabajo legislativo, considero que las disposiciones que integren a la jubilación dentro de la Ley Federal del Trabajo podrían quedar de la siguiente manera:

TITULO SEXTO.

DE LOS TRABAJOS ESPECIALES

CAPITULO V

TRABAJO FERROCARRILERO

ARTICULO 246.- La jubilación es una prestación que debe de otorgar el organismo Ferrocarrilero como un beneficio para sus trabajadores que hayan cumplido con los requisitos que se señalan en este capítulo, y que invariablemente deberá de ser en base a un pago pecuniario mensual, justo, suficiente e indispensable para el sustento de el trabajador que alcance el beneficio, tomando en cuenta la situación real, tanto política, social y sobre todo económica del país que prevalezca al momento de su otorgamiento, por lo que las pensiones que se otorguen y las disposiciones que con respecto a las mismas se señalen dentro del Contrato Colectivo de Trabajo no podrán ser en ningún caso menores o contrarias a las disposiciones de este capítulo.

53.- Davalos José. Ob. Cit. pp 360

54.- Delgado Moya Ruben. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA.
Editorial Sista Cuarta Edición, México 2000, pp98.

ARTICULO 247.- La empresa ferrocarrilera se encuentra obligada a destinar de manera anual al pago de las pensiones jubilatorias que se generen una cantidad importante y suficiente del presupuesto otorgado para la misma, a efecto de que se otorguen el mayor numero de jubilaciones en base a el cumplimiento de las disposiciones y requisitos que se señalan en el presente capitulo los cuales deberán de ser previamente comprobados; por lo que la cantidad destinada para el pago de las jubilaciones debe de otorgarse mediante el estudio y análisis a conciencia de la situación de la empresa y del personal que de manera anual solicita su jubilación según los antecedentes que se tengan al respecto, así mismo este presupuesto deberá de dividir una cantidad para el pago de las pensiones proporcionales que otorgue la empresa previa acreditación del cumplimiento de los requisitos que se señalan en el artículo 252 del presente capitulo.

Asimismo el Organismo Ferrocarrilero se encuentra obligado a demostrar de manera fehaciente la forma en que fue utilizado el presupuesto que se establezca para el otorgamiento de las jubilaciones a que se refiere este artículo, y en caso de ser insuficiente los trabajadores que cuenten con los requisitos para ser jubilados deberán esperar a la siguiente entrega presupuestal sin ejercitar acción en contra de la empresa sopena de aplicarse los medios de apremio que señala el artículo 262 del presente ordenamiento

ARTICULO 248.- Los trabajadores ferrocarrileros que cumplan con los requisitos establecidos en este capitulo para obtener el beneficio de la jubilación, deberán de ser jubilados por la empresa en el estricto orden que señala a continuación:

I.- En primer lugar se jubilara a los trabajadores a quienes el Instituto Mexicano del Seguro Social determine incapacitados para seguir laborando al servicio de la empresa siempre y cuando hayan cumplido con los requisitos para ser jubilados en su totalidad, ya que aquellos que no cumplan con estos presupuestos recibirán el pago de una pensión proporcional en términos del artículo 260 de la presente ley.

II.- A aquellos trabajadores que a la fecha de la terminación de la relación laboral cuenten con una incapacidad del 50% o mas, previamente comprobada por el instituto correspondiente.

III.- Los trabajadores que en la actualidad o al momento de solicitar el beneficio cuenten con una incapacidad del 50% o mas de este porcentaje, pero que al momento de haber dado por terminada la relación laboral el mencionado porcentaje hubiese sido menor a este 50% siempre que se acredite por el Instituto facultado que esta incapacidad es producto de la prestación de servicios para FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO y tenga el carácter degenerativo.

IV.- Aquellos trabajadores que cuenten con una incapacidad menor al 50% que les permita seguir siendo productivos laboralmente independientemente del porcentaje de incapacidad que tengan .

V.- Los trabajadores que tengan una edad superior a 50 años siempre que hayan cumplido con los años de servicios requeridos para el otorgamiento de la jubilación que

señala el artículo correspondiente, independientemente de la existencia o inexistencia de algún grado o porcentaje de incapacidad

VI.- Los trabajadores que cumplan con la antigüedad correspondiente para el otorgamiento del beneficio de la jubilación.

La única restricción existente para este orden jubilatoria se refiere a el termino del presupuesto asignado para el otorgamiento de la jubilación, circunstancia que de ocurrir, deberá de estarse al próximo presupuesto otorgado, sin ser esta causa imputable al patrón y por ende no debe de haber ejercicio de la acción en contra de este ultimo por los trabajadores.

ARTICULO. 249.- A efecto de llevar a cabo un cabal cumplimiento de Las disposiciones que señala el artículo anterior la empresa tendrá la obligación de crear un Departamento de análisis y seguimiento de prioridades, integrado por representantes de la empresa, el gobierno y los trabajadores que tenga como función verificar el cumplimiento de las prioridades jubilatorias, y los presupuestos señalados con antelación, departamento que trabajara conjuntamente con el Instituto Mexicano del Seguro Social , por lo que este ultimo destinara personal que se dedique única y exclusivamente a la detección y establecimiento de incapacidades, cuyos emolumentos deberá de cubrir la empresa. Razón por la cual el departamento creado deberá de estudiar y analizar el caso especial de cada trabajador que solicita la jubilación y determinar la viabilidad y preferencia según las condiciones especiales de cada trabajador.

En caso que se descubra la existencia de alguna preferencia por parte de los integrantes de este Departamento para con algún trabajador, por motivo de amistad, sanguíneo o laboral, se sancionara al integrante del Departamento con la destitución del servicio.

ARTICULO 250.- La empresa ferrocarrilera se encuentra obligada a otorgar pensiones jubilatorias proporcionales, a aquellos trabajadores que cumplan con los supuestos y requisitos que señala el artículo 252 de el presente ordenamiento, con el fin de evitar dejar en estado de indefensión a aquellos trabajadores que no alcanzaron los requisitos para obtener le beneficio de la jubilación pero que estuvieron muy cerca de ellos, estas pensiones se otorgaran única y exclusivamente a los trabajadores que se encuentren dentro de los supuestos que establece el presente ordenamiento, sin que puedan existir causales diversas.

El monto de las pensiones proporcionales corresponderá dependiendo de la circunstancia especial, de cada trabajador, ya sea por edad, años de servicios o incapacidad, tomando en cuenta las listas jubilatorias creadas para tal efecto, dichas pensiones en ningún momento podrán ser superiores a las otorgadas a algún trabajador que perciba una pensión jubilatoria al 100% en base a las mencionadas listas.

ARTICULO.251.- La empresa en estricto apego a lo establecido por el artículo 248 de la presente ley, deberá jubilar a los trabajadores que cumplan con los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, tomando en cuenta la lista prioritaria que se elabora de acuerdo a lo establecido por el numeral 249 el departamento creado para tal efecto, siendo los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación los siguientes:

I.- Tener una incapacidad para continuar prestando sus servicios a causa de accidente, enfermedad o agotamiento físico incurable, debidamente comprobados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, único organismo que será el facultado para determinar estas incapacidades, por lo que no es válido el dictamen elaborado por una institución diversa a esta, y siempre que el trabajador haya laborado para la empresa cuando menos quince años de servicios.

II.- Tener a la fecha de la terminación de la relación laboral una incapacidad del 50% o mas que le impida prestar los servicios con la eficacia y eficiencia normal, no obstante que aun pueda seguir laborando para cualquier otro patrón, esta circunstancia del grado de incapacidad debe ser previamente comprobada por el instituto correspondiente.

III.- Tener a la fecha de la solicitud de otorgamiento de jubilación una incapacidad del 50% o mas de este porcentaje, pero que al momento de haber dado por terminada la relación laboral el mencionado porcentaje hubiese sido menor a este 50% siempre que se acredite por el Instituto facultado que esta incapacidad es producto de la prestación de servicios para FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO y tenga el carácter degenerativo.

IV.- Obtener al servicio de la empresa una disminución de facultades que le impidan seguir prestando los servicios en el puesto que se desempeñaba y que el grado de incapacidad sea menor a 50% de sus facultades, siempre y cuando no exista un puesto dentro de la empresa en el que pueda desempeñarse independientemente del área de que se trate.

V.- Tener una edad superior a 50 años cumplidos, debiendo tener cuando menos 15 años de servicios efectivos.

VI.- Cumplir 25 años de servicios efectivos al servicio de la empresa los hombres y 20 las mujeres, independientemente de la edad del trabajador. Si de la solicitud de la jubilación que realice el trabajador se desprende que el mismo dio por terminada la relación laboral con anterioridad al 19 de febrero de 1998, la antigüedad necesaria para el otorgamiento de la jubilación corresponderá a este último a 30 años de servicios efectivos los hombres y 25 las mujeres.

VII.- Tener 24 años con un mes o mas de servicios efectivos cumplidos al servicio de la empresa, 49 años de edad cumplidos y 14 de servicios efectivos, o 59 años de edad cumplido independientemente de los años de servicios a la fecha de la resolución que da por terminadas las relaciones individuales y colectivas de trabajo es decir el 18 de febrero de 1998, y encontrarse en excelentes condiciones de salud para seguir laborando al servicio de la empresa, pero que sin embargo por la resolución antes señalada, causa imputable al

patrón, se ven imposibilitados a cumplir en su totalidad con los requisitos para ser jubilados.

Por lo que se refiere a las fracciones I, II, III y IV la incapacidad, enfermedad o agotamiento físico, deben de haberse adquirido al servicio de la empresa y con motivo de la prestación de servicios, así mismo el grado de incapacidad únicamente podrá dictaminarlos el Instituto Mexicano del Seguro Social por medio de un Departamento creado a efecto de que se aboque a realizar a todos los trabajadores que pretendan el benéfico de la jubilación un examen medico a conciencia para determinar el grado de incapacidad con el que cuentan, independientemente de la causal en la que base su acción para solicitar la jubilación, Por lo que respecta al organismo en encargado de realizar estos dictámenes deberán de crearse con anuencia del Instituto Mexicano del Seguro Social y bajo el mantenimiento de la empresa.

ARTICULO 252.- La empresa se encuentra obligada a cubrir pensione proporcionales en base al presupuesto anual otorgado cuando los trabajadores cumplan los siguientes requisitos:

I.- Contar con mas de 50 años de edad y 10 años de servicios, siempre y cuando al momento de la separación del trabajador cuente con una incapacidad progresiva dictaminada por el Instituto Mexicano del Seguro Social independientemente del porcentaje.

II.- Tener una incapacidad menor al 50% , que tenga el carácter de progresiva que tenga como resultado la incapacidad total futura, independientemente de la edad y los años de servicios.

III.- Tener una incapacidad parcial que no le permita desempeñarse en el puesto que se encontraba laborando, siempre y cuando se encuentre en condiciones de prestar un servicio diverso a la empresa, y no existan vacantes o puestos acorde para las funciones que le permita desempeñar su salud.

IV.- Tener sesenta años cumplidos y 15 años de servicios.

V.- Contar con 50 años de edad cumplidos y entre 10 y 14 años de servicios.

VI.- Contar con una antigüedad de entre 21 y 24 años de servicios efectivos los hombres y entre 17 y 19 las mujeres independientemente de la edad.

VII.- Para aquellos trabajadores que dieron por terminada la relación laboral con anterioridad al 18 de febrero de 1998, la antigüedad para obtener una pensión proporcional para los hombres es de entre 26 y 29 años y para las mujeres de entre 21 y 24 independientemente de la edad.

Los caso que no se encuentren establecidos dentro de estos lineamientos como requisitos no podrán ser causal del otorgamiento de la prestación.

ARTICULO 253.- Para el cabal y legal cumplimiento de las disposiciones que señalan los artículos 251 y 252 de la Ley Federal del Trabajo, la empresa creara un Departamento integrado por representantes de los trabajadores, del gobierno y de la empresa que se dediquen a verificar concienzudamente el cumplimiento exacto y estricto de los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación ya sea de manera completa o proporcional, el cual trabajara conjuntamente con los departamentos creados para verificar las prioridades jubilatorias y los dictámenes médicos, siendo el fin único de este departamento determinar el cumplimiento de los requisitos para obtener el beneficio.

Si se llegase a descubrir la existencia de practicas dudosas y anomalías por parte del personal que labore en este departamento, que tengan por objeto beneficiar a determinado trabajador, se destituirá a esta persona y se llevara a cabo el ejercicio de la acción legal correspondiente, por el contrario si se llegase a detectar que un trabajador pretende ofrecer dádivas a cambio de un favor que implique un beneficio personal y un lucro indebido independientemente de las sanciones que por ley corresponde, se le castigara retrasándole el otorgamiento de la pensión un periodo presupuestal.

ARTICULO 254. Independientemente de la naturaleza legal de la prestación , tanto el trabajador como el patrón se encuentran obligados a proporcionar al Departamento a que se refiere el artículo 253 los documentos necesarios que consten en su poder para demostrar el cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento de la jubilación en cualquiera de su modalidades, en caso de existir controversia entre los documentos se tomara en cuenta aquel que tenga la firma del trabajador y la empresa.

Si alguna de las partes se abstiene de presentar la documentación requerida, se tomara como verdadera la exhibida por la parte contraria, si alguna de esta parte omite presentar la documentación no podrá hacerla valer en otra instancia inclusive en el juicio laboral, ya que se presumiría la existencia de dolo, o falsificación de los mismos.

ARTICULO 255.- Como excepción a lo establecido en el artículo anterior, por lo que respecta al requisito de antigüedad al servicio de la empresa, debe de acreditarse de manera fehaciente que el cumplimiento sea de tiempo efectivo, por lo cual tratándose de trabajadores que tengan o tuvieron la servicio de la empresa la categoría de trabajadores eventuales, o extras, la carga de la prueba de acreditar el cumplimiento de la antigüedad le corresponde únicamente al trabajador, y en este caso la empresa si podrá exhibir los documentos respectivos el cualquier instancia e inclusive en el juicio laboral respectivo.

ARTICULO 256.- El monto de la pensión jubilatoria deberá de calcularse en base al salario integrado que perciba el actor, tomando en cuenta las prestaciones que percibe de manera periódica y cotidiana y dejando afuera, las eventuales o especiales, este monto deberá ser justo, suficiente y adecuado al a realidad política, social y sobre todo económica que prevalezca en el país al momento del otorgamiento, deberá de otorgarse tomando en cuenta la categoría del trabajador, el puesto desempeñado, los años de servicios, la importancia de sus funciones al servicio de la empresa y sobre todo en base al ultimo

salario percibido como activo, así mismo debe de tomarse en cuenta la situación en que se encuentra la empresa, tendiendo claramente que el monto jubilatorio no puede ser igual o superior al sueldo percibido como activo ni menor que impida mantener una vida digna y decorosa.

ARTICULO 257.- Para establecer los montos justos que por concepto de pensión jubilatoria corresponde, la empresa con ayuda del Gobierno y los trabajadores, crearan un Organismo especializado en materia ferrocarrilera cuya función principal será la de realizar listas de pensiones, documentos los cuales establecerán los montos jubilatorios que le corresponde a cada trabajador, esta listas se deberán elaborar realizando un estudio que tenga como base las diferentes categorías existentes, puestos creados y salarios percibidos dentro de la empresa, con ello las categorías y puestos así como los salarios quedaran divididos, creando con ello una unificación que permita determinar en base a estas circunstancias la existencia de diversas pensiones según el salario, la categoría y el puesto, siendo posible que diversas categorías queden dentro de un mismo estándar o que diversos puestos incurran en un mismo sueldo, para después determinar los posibles montos jubilatorios que por concepto de pensión deban de otorgarse dependiendo de estas características y circunstancias en donde el trabajador obtenga el benéfico mas acorde al servicio prestado a la empresa, sin que el monto resulte perjudicial a la misma ya que deberá ser un promedio del resultado que surja del análisis realizado por este departamento.

ARTICULO 258.- Una vez realizado el estudio a que se refiere el artículo anterior, y elaboradas las listas de pensiones las mismas deberán ser entregadas a la Junta Federal correspondiente de cada estado, e incluidas dentro de la presente ley como un anexo permanente, y en base a los montos establecidos y la características de cada trabajador se cubrirá la pensión que de manera legal y justa le corresponda.

Estas lista deberán encontrarse vigentes en todo momento, por lo que la elaboración de las mismas se realizara de manera permanente, según se requiera y dependiendo de la situación económica que prevalezca.

ARTICULO 259.- EL monto de las pensiones otorgadas con anterioridad a la vigencia de las presentes disposiciones se respetara tal y como se encuentran establecidos, salvo aquellos caso en que el estudio de la misma demuestre su insuficiencia o su elevado monto, mediante el cual con auxilio de esta ley se buscar proteger el patrimonio del trabajador y de la empresa respectivamente.

ARTICULO 260.-El monto de las pensiones proporcionales se calcularan , dependiendo de la categoría, puesto y salario que le corresponda a cada trabajador según la lista de pensiones, y la circunstancias que determina la proporcionalidad de la misma, como lo es la antigüedad, edad o requisito especial. Sin embargo este monto nunca podrá ser superior a aquel que tenga el rango de menor para una pensión completa dentro de la lista de pensiones.

ARTICULO 261.- La empresa se encuentra obligada a otorgar a las pensiones que percibe sus trabajadores los incrementos necesarios para mantener vigente, suficiente y digna la pensión original, estos incrementos serán otorgados según la exigencia de las

circunstancias que existan en el país tanto económicas, políticas y sociales, buscando que la pensión siempre este acorde con la realidad, tomando como base el índice inflacionario que dicte el Banco de México, estos incrementos se otorgaran en cualquier época del años.

De igual manera en caso de no existir variantes en la situación económica que afecte a las jubilaciones, se otorgara únicamente un incremento al año para mantener vigente la pensión.

ARTICULO 262.- L a empresa ferrocarrilera se encuentra facultada para hacer valer los medios de apremio que señala el artículo 263 del presente ordenamiento e inclusive ejercitar acción penal en contra de aquellos trabajadores que realicen las siguientes actividades perjudiciales para la empresa:

- a) Por actos delictuosos comprobados cometidos en contra de la empresa.
- b) Por la falsificación de documentos mediante los cuales se pretenda a engañar a la empresa pretendiendo el cumplimiento de los requisitos jubilatorios.
- c) Por solicitar el otorgamiento del beneficio jubilatorio sin encontrarse dentro de los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación.
- d) Por demandar el otorgamiento de la prestación , siempre y cuando se acredite que no cumple con los requisitos o que la percibe de conformidad con este capitulo.
- e) Por realizar actividades que pongan en peligro a la integridad de sus compañeros, jefes e integrantes de la empresa.
- f) Por cometer delitos en contra de personal de la empresa.
- g) Por pretender sobornar a los departamentos respectivos con el fin de obtener le beneficio pretendido.
- h) Por ejercita demandas en contra de la empresa, relativas a la negativa de otorgamiento de la jubilación, no obstante que se haya acreditado por la empresa que el presupuesto asignado se termino.
- i) Por pretender el otorgamiento del monto jubilatorio superior al establecido en la listas de pensiones.
- j) Así como todas las actividades que tengan como resultando un perjuicio al patrimonio de la empresa, así como a sus integrantes., y las demás que señalen las leyes.

ARTICULO 263.- Los medios de apremio que puede ejercer la empresa en contra de los trabajadores que incurran en los supuestos señalados con antelación son:

- a) Descuentos a las pensiones jubilatorias mensuales.
- b) Cancelación parcial de la pensión jubilatoria.
- c) Cancelación total de la pensión jubilatoria.
- d) Retraso en el pago de la pensión.
- e) Sanciones administrativas.
- f) Retraso en el otorgamiento de la jubilación por uno o mas periodos presupuestales.
- g) Ejercicio de la acción Penal.

- h) Todos aquellos necesarios e indispensables de acuerdo con la acción ejercitada por el trabajador.
- i) Aquellos que señalen las leyes.

ARTICULO.264.- Cuando fallezca un jubilado la empresa se encuentra obligada a otorgar a los deudos que establezca en la forma respectiva que se otorga por la empresa, la cantidad equivalente al 4 meses del monto de la pensión jubilatorio por concepto de indemnización por muerte, así como el pago del 60% del total de los gastos generados con motivo del sepelio , gastos que podrán incluir traslado aun diverso estado de la república, si existe la necesidad de promover el juicio en donde se declare a determinada persona como legitimo beneficiario la empresa prestara las facilidades para que este se resuelva lo mas pronto posible.

ARTICULO 265.- Los familiares que conforme al artículo anterior tendrán derecho a percibir esta auxilio económico son :

I.- La viuda o el viudo que hubiesen dependido económicamente del trabajador , los hijos menores de 18 años y los mayores de esta edad si cuentan con alguna incapacidad, entre quienes se repartirán las cantidades correspondientes proporcionalmente, teniendo derecho a recibirla en nombre de los menores quien acredite tener la patria potestad sobre los mismos.

II.- A falta de viuda, concurrirá con las personas señaladas en la fracción anterior, la mujer con quien el trabajador vivió como si fuera su marido durante cinco años anteriores a su muerte o con la que tuvo hijos , si a la muerte del trabajador este tuviera varias concubinas ninguna de ellas percibirá cantidad alguna, repartiéndose únicamente entre los hijos.

III.- Los ascendientes del trabajador y de preferencia los que tengan bajo su custodia y cuidado a los hijos del trabajador fallecido.

IV.- A falta de las personas señaladas en las fracciones que anteceden , la indemnización se repartirá proporcionalmente entre las personas a las cuales sostenía el trabajador, señaladas mediante el juicios que esta ley establece en el capitulo de procedimientos especiales.

V.- Ante la inexistencia de persona alguna, el sepelio correra 100% a cargo de la empresa, tomado para cubrir el 40% restante del costo del sepelio de esta cantidad y el excedente se reinvertira en el presupuesto otorgado para la jubilación.

Estas disposiciones son aquellas que podrán formar parte de la regulación de la jubilación en la Ley Federal del Trabajo, sin que se trate de las únicas ya que en base al estudio realizado de la prestaciones y sus repercusiones con los trabajadores pueden crearse otras disposiciones o adecuarse con mayor precisión sin embargo de la literalidad de estas se desprende la conveniencia para las partes de su inclusión en la ley.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En virtud de que el derecho, al igual que la sociedad evolucionan día con día, es necesario estar acorde con las necesidades jurídicas y sociales de nuestro país, por lo que resulta evidente que las disposiciones que nos regulen deban estar apegadas en primer lugar a derecho y en segundo termino a la realidad histórica y social en la cual vivimos.

Es por ello que la Ley Federal del Trabajo, necesita ser modificada y reformada, tomando en cuenta los aspectos esenciales de nuestro México, en virtud de lo cual resulta indispensable revisar la estructura de nuestra ley y los problemas jurídicos que reviste en la actualidad el derecho laboral, tomando en cuenta los juicios que se llevan acabo dentro de la república, las resoluciones a los mismos y la partes que resultan tanto beneficiadas como perjudicadas con las mencionadas resoluciones, de lo cual resulta que al encontrarse en la actualidad a lo largo de todas las Juntas Especiales y Federales de Conciliación y Arbitraje de la República un gran numero de juicios relativos a la materia ferrocarrilera, los cuales se abocan a la jubilación, su otorgamiento y modificación en su carácter de prestación extralegal, y ser el principal problema el mismo carácter de extralegal que con lleva dicha prestación, al existir diversidad de criterios de aplicación e interpretación, resulta del todo procedente que al ser el máximo problema de las relaciones entre FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO y sus extrabajadores la jubilación y que dicho problema surja en virtud de que dicha prestación cuenta con un carácter eminentemente extralegal al encontrarse regulada por la contratación colectiva y no por la ley, lo esencial es atacar el problema de raíz resolviendo el conflicto desde su propia naturaleza, es decir si como se menciona el problema de la jubilación es su carácter extralegal, hoy en día que se pugna por una reforma a la Ley Federal del Trabajo, dicha prestación sea tomada en cuenta para formar parte de la nueva Ley Federal del Trabajo, lo que trae apegado que se transforme o modifique la jubilación de extralegal por estar regulada por el Contrato Colectivo de Trabajo ; al legal y que se regule por la Ley Federal del Trabajo.

Situación que se podría considerar apegada con la evolución del derecho laboral, aplicable al problema actual, problema que se agrava tanto para la empresa ferrocarrilera, los trabajadores y como tercero las autoridades laborales que traen en su haber miles de juicios laborales, resueltos de manera contradictoria, o con sumo perjuicio a alguna de las partes. Por lo que para desvirtuar tal situación es necesario una reforma consiente y profunda que traiga consigo la modificación de la jubilación a prestación legal, debido a que como prestación extralegal ha rebasado a la propia ley y a la autoridades dentro del ámbito de aplicación de la misma.

SEGUNDO.- De igual manera resulta del todo inconcebible que al tratarse del mismo ordenamiento, el Contrato Colectivo de Trabajo, del cual emana la jubilación y que este señale los requisitos de procedibilidad, los montos y circunstancias de ordenamiento y que dicho contrato sea el mismo aplicable para toda la república mexicana, para los establecimientos ferrocarrileros tanto del sureste, del noreste como del centro, las autoridades de los diversos estados tengan un criterio dispar y que en un mismo juicio se puedan dar resoluciones en contrario, aquí cabe mencionar que la figura de la acumulación

tiene como finalidad que en juicios similares no se dicten resoluciones contradictorias, mas sin embargo por lo que respecta a al jubilación no obstante que se demanda en base a los mismos ordenamientos y requisitos la acción intentada al ser igual deberá de tener una misma resolución lo que resulta en este caso, aunque parezca increíble, muy poco probable, así tenemos que en un juicio en la junta Numero 57 con ejercicio y residencia en la Ciudad de Tijuana Baja California, se condena a la empresa a otorgar la pensión al actor que la demanda, sin embargo en un juicio en la Junta Especial Numero 35 con residencia en Culiacán Sinaloa, similar en el cual solo se modifica el nombre del actor, se absuelva a la empresa FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO y se dicte un laudo absolutorio, pero aun mas increíble resulta que en la junta Especial numero 17 con residencia en Guadalajara de la misma manera se condena a la empresa ferrocarrilera en un juicio similar a los dos anteriores, sin embargo en este se condene por un monto diferente por concepto de pensión jubilatoria, lo anterior concluye que evidentemente no existen criterios definidos para resolver juicios laborales entre las diversas autoridades, situación que se origina por el carácter extralegal de la prestación, en virtud de que aunque parezca contradictorio, ya que se debería de estar en estricto apego a lo que señala el Contrato Colectivo de Trabajo, las autoridades interpreten las disposiciones contractuales a su libre albedrío, obligando en ocasiones a que se dicte jurisprudencia que aclare las disposiciones o que sustente los laudos dictados por dichas autoridades, por lo que resulta necesario que el criterio sea unificado situación que consideramos se puede lograr si se incluye en la Ley Federal del Trabajo la jubilación como prestación legal, lo que obligaría a la autoridad a tener si no el mismo criterio si uno mas definido y menos contrario dentro de la misma república, evitando con ello conflictos territoriales, de competencia, los cuales surgen en virtud de que un trabajador podía prestar sus servicios en una línea férrea que abarcar dos o mas estados de la república. y por ende laborales.

TERCERO.- Así mismo concluimos que los beneficios para las partes al incluir la jubilación como prestación legal son substanciales y muy tangibles, en virtud de que se estarían dejando a un lado las antiguas practicas de corrupción dentro de la empresa, de las cuales se quejan los ferrocarrileros, y de las juntas federales, ya que se debería estar al estricto apego de la ley la cual determinara explícitamente los requisitos necesarios para obtener el beneficio de la jubilación, el monto de cada una de dichas pensiones en base a los lineamientos que la propia ley determine, así mismo se evitaría la disparidad en las pensiones otorgadas y conflictos laborales que surgían con antelación, los beneficios resultan ser aplicables a la empresa FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO como a sus trabajadores o extrabajadores, y circunstancialmente se abatiría el rezago de juicios que se encuentran en las diversas juntas federales surgiendo por ende de la misma manera beneficiada la autoridad laboral, terminando con ello con las diferencias cada vez mas amplias entre empresa y trabajador que en diversas ocasiones traían consigo problemas que no tenían relación con el derecho.

En este sentido se considera que se le daría de nueva cuenta vida al capitulo relativo al trabajo ferrocarrilero que por circunstancias ajenas a los legisladores había quedado obsoleto y en el olvido y serian unas normas totalmente vigentes y aplicables en virtud de que como se menciona en la presente tesis el problema real en la actualidad de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO se trata las demandas que tiene en su contra por concepto de jubilación en todas sus vertientes, por lo que se trata de un problema

actual que necesita urgentemente de soluciones rápidas y eficaces, y en virtud de que el 100% de los extrabajadores ferrocarrileros en el presente se encuentran jubilados, o demandan el otorgamiento de la jubilación o la nivelación de la pensión que perciben, la inclusión de la jubilación como prestación legal resulta necesaria y adecuada, ya que el problema jubilatorio cuenta con varios años mas de existencia, en virtud de que este seguirá en tanto sigan existiendo jubilados o trabajadores ferrocarrileros que pretendan la jubilación, por lo que dichas disposiciones pueden ser una solución para el problema tan grave que en la actualidad padecen tanto los trabajadores, como la empresa y con ellos las autoridades responsables.

CUARTO.- Las prestaciones extralegales reciben su nombre en virtud de que las mismas se encuentran reguladas por el contrato colectivo de trabajo del cual nacen y no por la ley, razón por la cual se considera en estricto apego a derecho que se debe de estar a lo estrictamente pactado en el ordenamiento antes descrito, situación que dista mucho de la realidad, sin embargo que existan prestaciones que cuenten con dicho carácter no garantiza que las mismas sean benéficas para el trabajador, si bien es cierto que la ley federal del trabajo establece en su contenido el mínimo de prestaciones que deben de otorgarse a los trabajadores, dichos mínimos resultan todavía mas benéficos y apreciables por el trabajador y en ocasiones hasta la empresa sin necesidad de requerimiento se obliga a otorgarlos, situación que no sucede con las prestaciones extralegales ya que como se ha visto dichas prestaciones contienen mas requisitos de procedibilidad, son para su entrega y otorgamiento mucho mas tardadas que otras prestaciones y en ocasiones no son cubiertas como deberían haber sido, máxime que las empresas la mayoría de las veces se escudan que al tratarse de prestaciones que cuentan con el carácter extralegal deben de acreditarse por los propios trabajadores, situación que según la jurisprudencia es valida, debido a que resulta un tanto increíble que todavía que una empresa otorga una prestación, además tenga que acreditarla, por lo que tratándose de prestaciones extralegales la carga de la prueba resulta integra para la parte que la demanda, es decir para la clase trabajadora.

Es por ello que en las mas ocasiones es conveniente como trabajador una prestación legal que una extralegal, y en la práctica en lo que concierne a la jubilación como prestación extralegal ha traído muchos mas perjuicios que beneficios a los trabajadores, por lo que se considera que la jubilación incluida en la Ley Federal del Trabajo como prestación legal resultaría mas benéfica y en estricto apego a derecho; de la misma manera no obstante que pareciera que la jubilación conviene al patrón como prestación extralegal, existen datos históricos y estadísticos que demuestran lo contrario, sobre todo por la situación por la cual se encuentra en este momento FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, tal vez si la empresa se encontraría en funciones como antaño y tuviese el personal que antes la jubilación con carácter extralegal seria excelente, sin embargo en la actualidad en virtud de la situación económica y que casi el 100% de los juicios entablados en contra de ellos son relativos a la jubilación es por ello que resulta mas benéfico para la empresa que esta sea incluida en la Ley Federal del Trabajo como prestación legal tal y como se detallo en el capítulo respectivo, ya que los beneficios resultan ser mayores y a largo plazo las perdidas mucho menores, tan es así que como el carácter que el sustentante pretende se considere a la jubilación; los juicios en contra de la empresa se reducirían a tal grado que podrían continuar con el proceso de liquidación del cual están siendo objeto sin ningún contratiempo, y las resoluciones que se den en base a la aplicación de las

disposiciones legales que se implemente deberán ser mas justas y ocasionarían menos perdidas económicas, que aquellas que en la actualidad se están viviendo.

QUINTA.- De la misma manera no basta con solo pretender dar un cambio de estructura y denominación , al señalar que se debe de convertir la prestación extralegal de la jubilación en legal, ya que esto con lleva un sin numero de estudios sociales, económicos, jurídicos y culturales, para poder resolver el problema y evitar crear uno mas grande, es decir que con la presente tesis no se pretendió establecer simplemente como capricho el cambio de extralegal a legal de la prestación señalada, ni establecer someramente las causas por las que se consideraron que la inclusión en la Ley Federal del Trabajo de la jubilación resulta mas benéfica para los trabajadores, para el patrón e inclusive para las autoridades que día a día lidian con dichos juicios laborales, sino que dicho proposición va mas allá.

Es necesario como se menciona determinar varias circunstancias para poder establecer que es una excelente opción la inclusión de la jubilación como prestación extralegal, entre ellas determinar a conciencia en primer lugar ,los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, en segundo termino establecer con claridad dentro de los mismos requisitos que tan flexibles o tan explícitos pueden ser, determinar aquellos caso en los que con anterioridad se podía llegar a engañar a la autoridad, tanto por el patrón como por el trabajador, y evitar que dichas practicas se siguieran realizando, con una aplicación mas estricta de los ordenamientos y llenando esas lagunas que dejo el Contrato Colectivo de Trabajo, es básico tomar como base para la determinación de dichos ordenamientos jurídicos, la contratación de la cual surgieron perfeccionándola y evitando caer en los mismos errores, una vez determinados dichos lineamientos se deberá de crear una lista de pensiones en base a un tabulador de sueldos, puestos, categorías y años de servicios laborados, a efecto de que el monto de las pensiones no sea tan dispar, es decir que se cree un tabulador en donde todos aquellos trabajadores que percibían determinado sueldo deban percibir tal pensión, así como todos aquellos que hayan laborado en un determinado puesto y categoría se les cubra una pensión, así como los trabajadores que hayan laborado mas del tiempo de servicios efectivos señalados para obtener el beneficio de la jubilación ya sea que reciban una cantidad adicional o una diversa cantidad por tal concepto de pensión, en virtud de que existirían diversos montos de pensiones, de la misma manera se deberá establecer que si los trabajadores cumplen con mas de unas de las características establecidas en el puesto les sea aplicable la mas benéfica.

En este sentido resulta importante aclarar que el monto de la jubilación no será al arbitrio y deberá de hacerse un estudio económico de la situación de la empresa, así como de la partida presupuestal que se le otorgue para tal fin, y en base a ello crear el tabulador o lista de pensiones, lo cual trae que la jubilación que se otorgue deberá ser en su integridad justa, y que permita al trabajador que la percibe dar el sustento necesario a su familia, sin desfaltar a la empresa, es decir que las pensiones no serán tan menores como lo señalaba el Contrato Colectivo de Trabajo ni tan superiores que les causen un perjuicio a FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, lo que al final traerá de igual manera beneficios a la empresa, y dejar de existir las pensiones tan elevadas que algunos trabajadores perciben, de lo anterior se entiende que no existirían las pensiones tan exageradas que se pretenden en las demandadas y que de igual manera la pensión por mas mínima que sea garantizara el sustento a que tiene derecho una familia, pretendiendo el

equilibrio entre el capital, trayendo un ahorro neto para la empresa, siendo obvio que este sistema aplicado en base a la Ley Federal del Trabajo, establecerá que dicha jubilación sea un derecho para el trabajador y que este derecho se otorgue conforme a la ley en beneficio de las partes.

Una vez realizado dicho estudio y establecidas en cada una de su partes los lineamientos para otorgarse el beneficio de la jubilación sería posible que esta pasara de ser una prestación extralegal a una prestación legal e incluirla en la Ley Federal del Trabajo, ya sea en el capítulo relativo a el trabajo ferrocarrilero en el rubro de trabajos especiales, o podría ser como una jubilación de tipo general en cuanto a los lineamientos básicos integrada dentro del grosor de las prestaciones que señala la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA.- Es importante concluir que la tesis sustentada no pretende dejar en el olvido lo que la jubilación a significado para miles de trabajadores ferrocarrileros, ni para la empresa, así mismo no pretende modificar una situación conseguida varias décadas atrás, así mismo dicha situación no pretende ser la solución para todos los problemas existentes entre demandantes y demandado, si no todo lo contrario pretende ser una proposición objetiva poniendo en la balanza los pro y los contras existentes tanto para la empresa que la otorga como para los trabajadores, en virtud de que de continuar como prestación extralegal los lineamientos para su otorgamiento seguirán siendo los mismos en virtud de la falta de fuente de empleo y seguirán existiendo la diversidad de determinaciones para un mismo asunto lo que consideramos contrario a la evolución del derecho y el tiempo que nos encontramos viviendo, es decir de seguir igual la jubilación se quedara estancada y no avanzara a la par de las necesidades tanto sociales, como económicas y jurídicas que día a día se van dando en nuestro país, razón por la considero una excelente opción convertirla en una prestación legal y que se encuentre regulada por la Ley Federal del Trabajo, manejando una exacta aplicación de los requisitos de otorgamiento sin ventajas para ninguna de las partes, así mismo al otorgar la pensión por concepto de jubilación en base a lo que establezca la ley, dicha pensión será mas justa dependiendo de las características particulares de cada trabajador dentro de la empresa y mas apegada a la realidad económica que vive el país en virtud de que las pensiones serian actualizadas y en base a lo que se este viviendo en la actualidad tanto en el ámbito político, como económico; en donde se podrá determinar la inflación existente y en base a ello establecer cual sería la pensión mínima que no obstante de tener ese carácter con ella se puedan cubrir todas y cada una de las necesidades de la familia ferrocarrilera promedio que existe en nuestro país, dejando atrás el otorgamiento de una pensión paupérrima que nunca alcanza para cubrir las mencionadas necesidades, trayendo de igual manera para la empresa la seguridad que ninguna pensión podrá ser superior a la establecida en la ley y que la misma se otorgara justamente dependiendo de la categoría, puesto y salario percibidos, debido a que en la actualidad se cubren por parte de la empresa pensiones exageradas por circunstancias extra jurídicas, y existen de igual manera trabajadores que perciben pensiones que en realidad no les corresponde debido a que laboraban en un puesto menor y con un sueldo inferior, y aquella pensión que perciben en la actualidad es superior a la que les correspondería en caso de que la jubilación se legalizara dentro de el ordenamiento de la materia, trayendo por ende beneficios para las partes, y de igual manera se daría un margen mas explícito a la autoridad competente para resolver los conflictos relativos a la jubilación en estricto a pego a la ley y dictando laudos mas apegados al fin principal de la Ley Federal del Trabajo, es

decir laudos dictados conforme a derecho, a verdad sabida y buena fe guardada tal y como lo señalan los artículos 841 y 842 de la ley antes señalada, y por ende dictando resoluciones que beneficien a la clase trabajadora sin que con ello lleve implícito que se tenga que perjudicar al patrón, ayudando de la misma manera a que el poder adquisitivo de la moneda sea congruente con la pensión percibida.

SEPTIMA.- De la misma manera resulta pertinente concluir que la tesis sustentada en la cual se pretende que se incluya en la Ley Federal del Trabajo la jubilación como prestación legal, puede ser el nacimiento de la inclusión de la mencionada prestación como legal para todos aquellos organismos que otorgan dicha prestación y que siempre la han cubierto como prestación extralegal, es decir si dicha inclusión en materia ferrocarrilera resulta benéfica y trae consigo beneficios para la empresa y menos conflictos jurídicos laborales, podría servir de base para que se establezca un sistema de pensiones legales en donde los requisitos para obtener dicho beneficio se unifiquen y única y exclusivamente varíe el monto por concepto de pensión, es decir que se cree un capítulo explícito para la jubilación y que sea aplicable para todos aquellos organismos que en la actualidad otorgan dicha prestación en donde los requisitos para obtener la jubilación tanto integra como proporcional sean los mismos y que únicamente se creen tabuladores específicos de montos de las pensiones para determinada empresa dependiendo de igual manera el puesto, la categoría, los años de servicios laborados y sobre todo el salario.

A mayor abundamiento se podría crear un apartado en el cual se establezca los tabuladores jubilatorios por separado de cada empresa, sin que esta situación perjudique la economía y el patrimonio de dichos organismos, y si por el contrario otorgue pensiones más justas y en apego a estricto derecho, evitando de igual manera un número significativo de demandas entabladas y descontento por parte de los trabajadores integrantes, aquí resulta del todo importante tomar en cuenta la historia y las condiciones actuales de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO para poder tomar como base los errores cometidos para evitarlos y los aciertos realizados aplicarlos, lo que traería una nueva cultura laboral y sobre todo jubilatoria, en beneficio de la clase trabajadora y por ende del patrón que entre mejor tenga establecidos los ordenamientos menos problemas tendrá con su personal.

Es por ello que la adecuación de la jubilación en la ley como prestación legal es factible sobre todo en la materia ferrocarrilera por las circunstancias que vive la misma y sobre todo por que acarrearía beneficios para las partes, siendo las más reguladas con mayor precisión y por ende existiría una mejor aplicación de la norma concreta y un criterio uniforme beneficiando en cuanto a los montos jubilatorios a los trabajadores ferrocarrileros y a la larga a la empresa por cubrir pensiones más precisas y justas lo que lleva una disminución de los conflictos laborales y una mejor repartición de la pensión en base a lo desarrollado dentro de la empresa como trabajadores activos, es por ello que el sustentante considera una opción modificar el carácter de extralegal de la jubilación, para que deje de estar regulada por el Contrato Colectivo de Trabajo y convertirse en prestación legal y que se regule con los lineamientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO LUIS, ETAL . TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL. Editorial Heliasta S.R.L. Tomo III. Argentina 1999. Pp 676.
- 2.- ALONSO ANTONIO. EL MOVIMIENTO FERROCARRILERO EN MEXICO. Ediciones Era . Colección Problemas de México. Séptima Reimpresión México 1990 Pp 196.
- 3.- ARREDONDO, MUÑOZ LEDO BENJAMIN. HISTORIA DE MEXICO EN EL SIGLO XIX. Primera Edición. Editorial Larios e Hijos México 1972. Pp367.
- 4.- AZUELA SANTOS HECTOR. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial MC Graw Hill Serie Jurídica. Segunda Edición México 2001 Pp 484.
- 5.- CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO. DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL. Editorial Heliasta S.R.L Undécima Edición Argentina 2000 Pp 422.
- 6.- CANTON MOLLER MIGUEL. LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY LABORAL MEXICANA. Cardenas Editor México 1983. Primera Edición Pp 225.
- 7.- CARPIZO, JORGE LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917. Editorial Porrúa sexta edición México 1993 Pp 435
- 8.- CLIMENT BELTRAN.-JUAN B. FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Editorial Esfinge México 1998. Décima Edición pag. 5 p.p.384
- 9.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 10.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO VIGENTE PARA EL BIENIO 1996-1998
- 11.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO VIGENTE PARA EL BIENIO 1998-2000
- 12.- DAVALOS JOSE. DERECHO DEL TRABAJO I. Editorial Porrúa Tercera Edición México 1997. Pp 475.

- 13.- DE BUEN LOZANO NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa, México 1997
décima Edición Pp 354.
- 14.- DE LA CUEVA MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa. Tomo II Cuarta Edición.
México 1998. Pp 345.
- 15.- DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa. Tomo I Décimo primera edición.
México 1990 Pp 732.
- 16.- DR. DELGADO MOYA RUBEN. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA
Editorial Sista S.A de C.V Cuarta Edición
México 1998. Pp 444
- 17.- DE PINA VARA RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO.
Editorial Porrúa Vigésimoséptima edición.
México 1999 Pp 525.
- 18.- ESTUDIOS ESTADISTICOS DE DEMANDAS LABORALES DE
FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO PARA EL AÑO 2001.
- 19.- FERROMEX. LA VISION DE UN NUEVO FERROCARRIL.
Fondo de Cultura Económica, Primera Edición
México 2001 Pp 18.
- 20.- INTERNET, paginas de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y
FERROMEX , WWW. F.NM. COM.MX; WWW. FERROMEX. COM. MX
- 21.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. DICCIONARIO JURIDICO
MEXICANO. Editorial Porrúa, Sexta Edición.
México 1993 Pp 2302.
- 22.- IUS 2000 Jurisprudencias y Tesis Aisladas. 1917- 2000 Poder Judicial de la
Federación , Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- 23.- KRAUZE ENRIQUE. MEXICO DESCONOCIDO. FERROCARRILES
NACIONALES DE MEXICO. Editorial Clio. México Nuevo Siglo.
Primera Edición. México 2000 Pp. 57
- 24.-.- KRAUZE ENRIQUE. MEXICO NUEVO SIGLO.
Editorial Clio y Fondo de Cultura Económica.
Segunda Edición México 2000, pp59

- 25.- KROTOSCHIN ERNESTO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
Editorial De Palma , Cuarta Edición.
Buenos Aires Argentina 1999 Pp 345.
- 26.- LEMUS RAYA PATRICIA. DERECHO DEL TRABAJO.
Editorial MC Graw Hill Serie Jurídica.
Tercera Edición México 2001 Pp 113.
- 27.- MASCAREÑAS E. CARLOS. NUEVA ENCICLOPEDIA JURIDICA.
Editorial Francisco Seix. S.A Tomo XIII.
Barcelona 1999 Pp 901.
- 28.- MORINEAU IDURATE MARTHA, ETAL. DERECHO ROMANO.
Tercera Edición Editorial Harla Colección de Textos Jurídicos
México 1999 Pp.297.
- 29.- OSSORIO MANUEL. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES. Editorial Heliasta S.R.L
Primera Edición Argentina 1987 Pp 797.
- 30.- RAMIREZ GRONDA JUAN D. DICCIONARIO JURIDICO
Editorial Claridad. Onceava Edición.
Argentina 1994 Pp 421.
- 31.- REGLAMENTO DE JUBILACIONES DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO VIGENTE PARA EL BIENIO 1996 1998.
- 32.- REGLAMENTO DE JUBILACIONES DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO VIGENTE PARA EL BIENIO 1998- 2000
- 33.- RUPRECHT J. ALFREDO. LA PROTECCION DEL TRABAJO EN EL MUNDO MODERNO. Editorial Cardenas Volumen II
Argentina 1987 Pp 797.