

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

261
708

FACULTAD DE DERECHO



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA

PRESTACIONES DE LOS
TRABAJADORES FERROCARRILEROS

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ERNESTO DANILO SANCHEZ MERCADO

CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D.F.

1986



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Pag.
PROLOGO.....	1
CAPITULO I	
ORIGENES Y EVOLUCION DEL	
MOVIMIENTO FERROCARRILERO	
a).- La Gran Liga de Empleados de Ferrocarril.....	5
b).- La Sindicalización de los Trabajadores Ferrocarrileros.....	20
CAPITULO II	
GENERALIDADES DE LAS	
RELACIONES LABORALES	
a).- Trabajador Ferrocarrilero.....	39
b).- Jornada de los Trabajadores Ferrocarrileros.....	46
c).- Prohibiciones de los Trabajadores Ferrocarrileros.....	49
d).- Causas de Rescisión de las Relaciones de Trabajo.....	52
CAPITULO III	
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	
a).- Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.....	63
b).- Características de Contrato Colectivo de Trabajo.....	77
c).- La vida del Contrato Colectivo de Trabajo.....	83
d).- Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.....	86

e).- Aspectos contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.....	89
--	----

CAPITULO IV

PRESTACIONES DE LOS

TRABAJADORES FERROCARRILEROS

a).- Concepto de prestación.....	99
b).- Tipos de prestaciones.....	101
c).- Pensiones derivadas de la Ley del Seguro Social originadas por riesgos de trabajo.....	105

CONCLUSIONES.....	121
-------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	124
-------------------	-----

LEGISLACION.....	127
------------------	-----

OTROS.....	128
------------	-----

P R O L O G O

Es tesis central de la presente obra, que los trabajadores ferrocarrileros tienen pleno derecho a disfrutar de las prestaciones estipuladas en su contrato colectivo de trabajo, especialmente en los capítulos XXV y XXIX, que se refieren a las indemnizaciones por riesgos de trabajo, y a las jubilaciones, respectivamente, en forma independiente y sin perjuicio alguno de las pensiones a que también tienen derecho derivadas de la Ley del Seguro Social con motivo de la incorporación de ese gremio al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social a partir del 1o. de enero de 1982.

La antítesis de nuestra afirmación consiste en el falso argumento sostenido por la Empresa descentralizada denominada Ferrocarriles Nacionales de México, en el sentido de que al entrar en vigor el Convenio General de Incorporación en la fecha ya mencionada, automáticamente el Instituto se subroga en las obligaciones del patrón por los riesgos de trabajo que ocurran a partir de esa fecha, así como lo referente a las jubilaciones, quedando suprimidos en consecuencia los capítulos XXV y XXIX del pacto colectivo de trabajo invocado.

Para demostrar la veracidad de nuestra posición, consideramos necesario y oportuno hacer un análisis tanto del movimiento ferrocarrilero, desde sus más remotos antecedentes, como son la Gran Liga de Empleados del Ferrocarril, y la Sindicalización misma el 1o. de febrero de 1933; así como de las ideas doctrinarias y los criterios legales que han estado vigentes en épocas pasadas y los que hoy están en vigor en relación con nuestra tesis, tomando como base fundamental para ello los laudos condenatorios que las Juntas Especiales Uno, Dos y Cuatro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje han emitido en algunos de los juicios interpuestos por dichos trabajadores, y en su caso por sus legítimos beneficiarios por nuestro conducto, en nuestro carácter de apoderados y representantes legales del Sindicato de Trabajadores Ferroca

rrileros de la República Mexicana, organización a la que hemos prestado nuestros servicios durante cinco años ininterrumpidos, lo que nos ha permitido percatarnos de las pésimas condiciones por las que en la actualidad atraviesa este histórico gremio, y que, malos administradores y malos líderes sindicales, pretenden agravar.

C A P I T U L O I

ORIGENES Y EVOLUCION DEL MOVIMIENTO FERROCARRILERO:

- a).- La Gran Liga de Empleados de Ferrocarril.
- b).- La Sindicalización de los Trabajadores Ferrocarrileros.

Empezaremos afirmando que en la Revolución Social, los grupos que en ella participan luchan por el abierto propósito de abolir la propiedad privada sobre los medios de producción social; que en la Revolución Política, los grupos participantes buscan cambiar un régimen de propiedad privada, por otro de propiedad libre, pero siempre - privada, sobre los medios de producción; y que el movimiento armado - ocurrido entre los años 1910-1917 conocido como Revolución Mexicana, - encaja en el modelo de Revolución Política.

El significado de la lucha de los ferrocarrileros es una lucha de clases y, por ende, una lucha política, por ello, conocer cómo principia a formarse la clase obrera del país, cómo expresa sus intereses, cómo los "conquista", los soslaya o los olvida, contribuye a - explicarnos su actuación dentro de la sociedad en su conjunto, y con los otros grupos participantes en la Revolución Mexicana; ayuda así - mismo a que conozcamos los elementos que fijaron las alianzas y las - diferencias, el modo como se formaron las diversas centrales obreras, gracias tanto a la lucha que desde la base realizaban los propios o - breros, como a los esfuerzos que desde la dirección política hacían - los líderes de los "sectores medios" más que nada para valerse de la - fuerza obrera y utilizarla en el reacomodo de las relaciones sociales. En este primer capítulo tratamos de dar un panorama histórico de la - organización de los ferrocarrileros, poniendo de relieve la importancia que esta rama de los servicios, los ferrocarriles, tienen para el impulso y el crecimiento de la economía del país, dando una atención - especial a la formación del sindicato ferrocarrilero, el primero de - industria en todo el país y observando la tradición de lucha que desde su nacimiento ha tenido el gremio ferrocarrilero, el cual en más - de una ocasión en la historia del movimiento obrero mexicano se ha -- constituido en la vanguardia del mismo, no sólo por el carácter nacio

nal del sindicato, sino por las muestras de su capacidad como agen
te histórico.

a).- La Gran Liga de Empleados de Ferrocarril

Conocido es que el mayor impulso dado a los Ferrocarriles en México durante el porfirismo, fue en el período de gobierno de - Manuel González. Como escribe Leopoldo Solís: "Este impulso fue re sultado sobre todo de la extensión de líneas norteamericanas hasta- la Frontera Mexicana en los primeros años de la década 1880 (...) - se quintuplicó la red ferroviaria (...). Cuando Porfirio Díaz asu- mió nuevamente el poder, México contaba ya con la espina dorsal de- un sistema ferroviario que comunicaba a la CApital con el Golfo y - con la Frontera Norte".

"Sin embargo, tal impulso se logró merced a concesiones - que otorgó el gobierno de Porfirio Díaz a "inversionistas extranje-- ros; y a pesar de la creación de la Secretaría de Obras Públicas en 1891, con la finalidad de que este organismo se encargara de pla- - near el crecimiento ferrocarrilero, en realidad esta dependencia só lo sirvió de intermediaria entre los contratistas y el gobierno, o- mitiendo señalar la dirección, longitud y características de las lí- neas. Esto dió lugar a que las compañías extranjeras abrieran gran- des rutas troncales, como las del Ferrocarril Nacional, el Interna- cional y el Central, que son una simple prolongación en el país de- los ferrocarriles norteamericanos"⁽¹⁾.

Paralelamente al desarrollo de los ferrocarriles, apare-- cieron en el país los primeros gremios que agruparon a obreros de - esa Industria. Destacan entre ellos por su importancia histórica:- la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, fundada en agosto de 1890 en San Luis Potosí, la unión de fogoneros del Ferro- carril Nacional de 1902, la Asociación de Conductores y Maquinistas Mexicanos de 1909, encabezada por Felipe Pescador. La Unión de Me-

(1).- Caso, Andrés. "Las Comunicaciones en México", 50 años de Revo- lución. Ed. F.C.E., México, 1960, T. II, p. 463

cánicos Mexicanos, la Sociedad de hermanos Caldereros, etc. Estas agrupaciones tenían en común que su lucha estaba encaminada tanto en contra de las empresas, como en contra de las uniones norteamericanas, pues, en la mayoría de los casos, tanto el personal calificado, como el de confianza y aún los simples obreros, eran norteamericanos. El incipiente movimiento ferrocarrilero pudo conseguir a través de estas luchas algunos logros significativos, como la preferencia de los trabajadores mexicanos sobre los norteamericanos y el establecimiento de escuelas donde se pudieran preparar los obreros mexicanos, pese a ello, para que las uniones obreras de principios de siglo pudieran establecerse orgánicamente y ponerse de acuerdo en cuanto al alcance y profundidad de sus planteamientos y de sus luchas, hubieron de pasar años de gremialismo acentuatedo, pues el amor que llegaron a profesar los trabajadores a sus gremios, escaló las alturas de lo místico. Sus sindicatos -- eran otros tantos fetiches que condensaban su fe en la nobleza de una causa intuitivamente sentida y su esperanza de protección en la fuerza emanada del grupo.

la nueva industria y el obrero industrial eran una característica del México de los últimos años del siglo pasado y de los primeros del siglo actual, los obreros en general, sufrían muchos atropellos en la época de Porfirio Díaz, la jornada de trabajo en las fábricas y en las minas comenzaba antes del alba y terminaba después de la puesta del sol. El obrero textil trabajaba de las 6 de la mañana a las 8 ó 9 de la noche, tenía dos periodos de descanso de 45 minutos, uno para el almuerzo y otro para la comida, de tal manera que su jornada duraba 14 horas diarias⁽²⁾. Además los patronos efectuaban descuentos en sus salarios de manera arbitraria y por diferentes causas y conceptos, como para comprar las

(2).-- Centro Industrial Mexicano, Reglamento Interior. Puebla, -- 3 de diciembre de 1906. Archivo General de la Nación, Secretaría de Fomento.

lanzaderas y husos consumidos en el trabajo. Los salarios eran demasiado bajos, pues en Orizaba, en las fábricas de Río Blanco, que eran las que mejor pagaban, el obrero podía ganar un máximo de 1.25 pesos diarios. En las minas de Cananea, que a su vez pagaban los salarios mineros más altos del país, el minero pasaba hasta 12 horas bajo la superficie por un salario de 3 pesos diarios. En las minas de carbón de Coahuila, así como en las de Guanajuato, los mineros sólo ganaban 2 pesos diarios, y en México el promedio general del salario para los trabajadores calificados era de 2 a 3 pesos -- diarios. Respecto a la mujer obrera, que con frecuencia trabajaba el mismo número de horas que los hombres, únicamente ganaba la irrisoria cantidad de 25 centavos diarios, y la mayoría de ellas eran niñas que no rebasaban los 15 años de edad.

Las instalaciones de los talleres y de las fábricas textiles no contaban con ninguna ventilación, ni calefacción, por lo que eran una especie de hornos en verano y refrigeradores en invierno. Los accidentes de trabajo eran muy frecuentes y de un índice bastante elevado, en una mina de Pachuca ocurrieron más de 600 accidentes de los cuales la cuarta parte de accidentados perdieron la vida. -- En Coahuila murieron en las minas de carbón entre los años 1906 y 1910, unos 500 mineros en diversos desastres. Una explosión en las minas de palau, en 1910, dejó un saldo de 75 mineros muertos. La mayoría de estos accidentes se debió a la negligencia de las empresas. Además de todas estas condiciones adversas en que se debatía la clase obrera, en el año de 1906 el fantasma del desempleo se hizo presente en la industria mexicana y esto fue uno de los factores que contribuyeron al estallido de la famosa huelga de Cananea. Para 1907 el derrumbe del mercado mundial del cobre y de otros metales se reflejó en la minería mexicana y miles de trabajadores fueron despedidos.

Las compañías y patrones, generalmente extranjeros, no se molestaban en indemnizar de modo justo a las víctimas de los acci--

dentes, y no pagaban un solo centavo a los trabajadores despedidos. Citando a Marbin Bernstein autor de un libro sobre la minería mexicana, diremos que la actitud de las empresas era "insensible, imposible de creer"⁽³⁾. Ernest Gruening, en su estudio acerca de México recordó haber conocido a un trabajador al que le mutilaron ambas piernas por un accidente ocurrido en la mina donde laboraba en 1908 la empresa pagó los gastos de hospital y lo indemnizó con la suma - de 5 pesos, dejándolo pidiendo limosna por las calles para el resto de su vida. Otras compañías, según el propio Gruening, pagaban de 10 a 15 pesos por la pérdida de un brazo o de una pierna, más los - gastos de hospital ⁽⁴⁾.

El Imparcial, periódico de la época, publicó en sus números del mes de julio de 1906 que, como el alto riesgo de trabajo en las minas ahuyentaba la mano de obra mexicana, algunos propietarios de Coahuila habían importado mineros japoneses.

En la industria textil, las condiciones de trabajo, y el desempleo, eran igualmente sombríos. En virtud de que esta industria era esencialmente de consumo interno, y no conocía la exportación, la demanda de consumo era mucho más baja que la capacidad de producción, y las empresas intentaron proteger sus utilidades reduciendo los salarios y la fuerza de trabajo mediante los despidos masivos, lo que provocó la abundancia de obreros textiles desocupados factor que contribuyó grandemente al estallamiento de la huelga de Río Blanco en 1907.

Otro de los aspectos negativos que soportaba la clase obrera y que hacían insalubre su vida y la de su familia, era la vi-

(3).- Marbin D. Bernstein. "The Mexican Mining Industry" 1890-1950. Albany, 1965, p. 86

(4).- Ernest Gruening. "México and Its Heritage" Nueva York, 1928,- p. 345.

vienda absolutamente inadecuada. En las regiones mineras la habitación iba desde las cuevas de las propias minas de zinc de la zona - centro-septentrional, hasta los jacales de piedra o de adobe. En Nacozari, Sonora, la empresa Phelps Dodge proporcionaba "viviendas" consistentes en barracas de cuatro metros y medio por lado, con una sola pieza. En lo que respecta a la habitación obrera en la industria textil, del petróleo y ferrocarrilera, existía similar situación que la descrita. En Orizaba se apiñaban en cuartos redondos - familias con cinco o más hijos, en chosas miserables. Tampico, Tamaulipas, centro petrolífero del norte, rodeado de pozos, presentaba en las ilustraciones de la época largas hileras de barracas de madera endebladas y escualidas, drenaje al aire libre y mujeres que toman agua de pozas estancadas. Las casas de vecindad de la ciudad de México, que los obreros debían considerar su hogar, fueron llamadas - por el escritor español Julio Sesto, "Mansiones Diabólicas donde la higiene brilla por su ausencia"⁽⁵⁾.

En razón de ello, las enfermedades epidémicas como la peste, diezmaron las filas obreras. La tasa de fallecimientos entre 1895 y 1911 alcanzó la cifra de 33 por millar, esto porque en toda la República Mexicana, la tuberculosis, la sífilis y la pelagra - abreviaban la vida de los obreros, mientras la silicosis atacaba -- los pulmones de los mineros. En Pachuca, todas las minas de la zona estaban infestadas de lombrices intestinales, que luego se transmitieron a los habitantes de la Ciudad. El trabajador además de sufrir por la habitación miserable, por los bajos salarios, y por las enfermedades, sabía que era muy improbable que las condiciones en las que prestaba sus servicios, y su propia vida mejoraran. Los -- empresarios siempre estaban alertas y mostraban su desconfianza a los obreros, pues tenían presente que al estar unidos en la oposi--

(5).- Julio Sesto. "El México de Porfirio Díaz". (hombres y cosas). Valencia, 1910, pp. 131-253

ción a las exigencias de la clase trabajadora, éstos poco o nada podían hacer. Algunos patrones integraron asociaciones formales como el Centro Industrial de México, el cual contaba con el apoyo inclusive del Presidente Porfirio Díaz, y así siempre estaban en defensa de sus intereses. Este apoyo porfirista a los empresarios, y en -- contra de los trabajadores se manifestó abierta y descaradamente en el "Reglamento de la Industria Textil", en leyes que prohibían y -- castigaban a todo obrero que se sindicalizara, y al amparo de tales leyes, las autoridades de Sonora impusieron sentencias de 15 años -- de prisión a los dirigentes principales de la Huelga de Cananea. -- El Código Penal Mexicano condenaba a diversas penas de multa y prisión a toda persona que recurriera a la fuerza moral o física para obtener aumentos de salarios, o que pretendiera impedir el libre -- ejercicio del trabajo industrial. A todas estas tribulaciones en -- que estaba asumido el trabajador mexicano, se agregó el aumento de los precios de los productos alimenticios básicos que subieron del año 1891 a 1908 en un 95.6, 99.8 y 64 por ciento el maíz, el trigo -- y el frijol respectivamente, por lo que la clase trabajadora del -- país en 1906 hacía la siguiente reflexión: "Si el progreso de México origina un aumento en el precio de todo, si a medida de este progreso todo sube de valor, la casa, los alimentos, el vestido, etc., y si el mismo progreso levanta el crédito de las fábricas y aumenta sus utilidades, ¿por qué no han de aumentar los salarios de los que más contribuyen en provecho de los negocios?".

Dentro de este contexto, resulta evidente que los cimientos del movimiento obrero datan de la última década del régimen porfirista. Los esfuerzos del obrero por mejorar su suerte en las fábricas, minas, talleres y ferrocarriles y su insistente demanda de que se le reconociera el derecho a constituir sindicatos son anteriores a la revolución. La creciente militancia del movimiento obrero paulatinamente fue provocando la inseguridad en los años de México, hasta llegar al total derrocamiento de Porfirio Díaz y de todo lo que su régimen representaba. Ya en el informe de Díaz al --

Congreso en 1906, se llamó la atención en la marcada tendencia de los obreros industriales a constituir corporaciones unionistas y mutualistas con el fin de adquirir la fuerza que consideran necesaria para imponer condiciones a las empresas⁽⁶⁾. Continuó mencionando que los movimientos obreros no han desaparecido por completo, a pesar de la represión de las Huelgas de Cananea y Río Blanco, pero sí han disminuído considerablemente en frecuencia e importancia.

La clase obrera, como reconocieron Díaz y sus partidarios comenzaba a tomar medidas para cambiar su posición en la sociedad.-- Siguiendo los mismos lineamientos de los demás gremios, los ferrocarrileros esgrimieron como una de sus principales demandas al Ferrocarril Central de Chihuahua en la huelga de 1906, el reconocimiento de su sindicato, y en la casa redonda y talleres que dicha empresa tenía en Aguascalientes, existían organizaciones ferrocarrileras vigorosas, llegando a contar juntas, alrededor de 21,000 miembros.

En virtud de que las empresas se negaban obstinadamente a reconocer a los sindicatos o a tratar con los representantes obreros, éstos en represalia, abandonaron sus labores, y a pesar de las leyes que prohibían las huelgas de cualquier especie, entre 1881 y 1911 ocurrieron unas 250. Una ola de paros se inició en 1905, y en 1907 se registraron 25 huelgas de gran envergadura en la República Mexicana. La mitad de ellas tuvieron lugar en el Distrito Federal, siguiendo en número el Estado de Veracruz, y el tercer lugar lo ocupó Puebla. El gremio ferrocarrilero hizo estallar huelgas importantes en Nuevo León, Tamaulipas, Chihuahua, San Luis Potosí, Sonora y Oaxaca. De este gran número de levantamientos, tres son las huelgas más importantes: la de los mineros de Cananea en 1906, la disputa de los obreros textiles con sus patrones en Río Blanco en 1907, y el conflicto ferrocarrilero de 1908.

(6).- El Imparcial, "Informe Presidencial". 17 de Septiembre de 1906.

Las tres huelgas ilustran el movimiento obrero y tuvieron raíces comunes: todas resultaron del proceso de modernización-- todas fueron en sectores progresistas de la economía mexicana, y -- las tres estallaron en una rama clave de las actividades. La Huelga de Cananea trastornó las operaciones de la principal actividad y fuente de ingresos de la República y ocurrió en el centro minero más importante del país. Cananea con sus 30,000 habitantes tenía el doble de la población del resto de Sonora, además gracias a sus exportaciones de cobre, que en 1906 se elevaron a utilidades de -- más de 32 millones de pesos, puso a México, como el tercer productor mundial de ese metal. Por su parte, la Huelga de Río Blanco -- paralizó al mayor centro de manufacturas textiles, que era la industria más altamente desarrollada de México. Gracias a las fábricas de Río Blanco, que eran parte del gran conjunto textil de Orizaba, el estado de Veracruz se convirtió en una de las zonas más prósperas del país. En 1906 esta industria tenía fábricas en veintidos estados y daba empleo a más de 82,000 personas.

Por otro lado, los ferrocarriles, tema central de este -- estudio, donde tuvo lugar la tercera gran huelga, representaban -- uno de los servicios esenciales de la República. La unidad nacional indispensable para la paz política y el desarrollo económico -- exigían un sistema moderno de transporte; en 1876, México tenía un poco más de 600 kilómetros de vías férreas, y en 1911 el sistema -- ferroviario contaba con más de 25,000 kilómetros de vías. Casi no había fábrica que no se hallara junto a una línea de ferrocarril, -- y con excepción de la península de Yucatán, las locomotoras unían a todas las regiones importantes de la República con la capital y -- con los puertos a través de los cuales se exportaban las materias primas mexicanas.

En la huelga de los ferrocarriles se manifestó particularmente que la hostilidad contra los extranjeros estaba llegando a una fase aguda. La crisis de 1907 había reducido los salarios y

las posibilidades de obtener empleo, y por ello los trabajadores mexicanos exigieron una proporción de los puestos mejores, hasta entonces privilegio de los extranjeros, contando cada vez con mayor apoyo popular. El ministro de Hacienda de Díaz, José I. Limantour, temeroso de que los monopolios de Wall Street se apoderaran totalmente de los ferrocarriles del país, comenzó a comprar acciones de las empresas, de manera que ya en 1909 el gobierno de México tenía el control de la mayoría de las acciones de los Ferrocarriles Nacionales de México. Anteriormente, en 1906, unos 200 trabajadores ferroviarios de Aguascalientes, en protesta por el despido de uno de sus dirigentes, porque se pagaban salarios más altos a los extranjeros, y porque en general las condiciones en que prestaban sus servicios eran infamantes. Ese mismo año, otros 300 se declararon en huelga en el Ferrocarril Central de Chihuahua, como ya se asentó en líneas arriba, también a causa de que los estadounidenses contaban con mejores condiciones de trabajo y salariales. Ya para agosto de 1906, los ferrocarrileros de México, Silao, Cárdenas, Tampico, Monterrey y Guadalajara, habían abandonado el trabajo, mientras en Chihuahua los dependientes de las tiendas, miembros de las ligas masónicas y sociedades obreras contribuían en efectivo para sostener la huelga. En 1905, los ferrocarrileros fundaron LA GRAN LIGA DE EMPLEADOS DE FERROCARRIL, donde era condición indispensable para afiliarse, la nacionalidad mexicana. Proclamaron que su meta fundamental era la "mexicanización" de los ferrocarriles. En 1908, aproximadamente 15,000 trabajadores estaban dirigidos por la Gran Liga, que contaba con una poyo entusiasta en los estados nortefíos, donde había enormes multitudes que aplaudían la meta de la "mexicanización". Los antecedentes de esta Gran Liga, tienen su génesis en las primeras sociedades mutualistas. Dentro del movimiento obrero en general, el gremio ferrocarrilero fué el primero que comenzó a organizarse, en 1890, teniendo como base de operaciones la ciudad de San Luis Potosí, nacieron las primeras sociedades mutualistas y en el -

año de 1900 los empleados del Ferrocarril Interoceánico organizaron en Puebla la Unión de Mecánicos Mexicanos, cuyas ramas pronto se extendieron a los talleres ferroviarios de toda la República.- La Unión de Caldereros, fundada en México en 1903, y la Unión de Forjadores, establecida en Coahuila en 1906, tuvieron un éxito semejante. Los ferrocarrileros de Chihuahua se unieron constituyendo la Sociedad de Obreros, y de esta manera, siguiendo el crecimiento cause del movimiento obrero, la unión de todas estas mutualistas ferrocarrileras, desaparecidas unas y vigentes otras, hizo posible el surgimiento de LA GRAN LIGA DE EMPLEADOS DE FERROCARRIL, la cual era prácticamente un Sindicato, que desde su creación representó los intereses del gremio ferrocarrilero ante las empresas y ante el propio gobierno de Díaz, quien siempre intervino -- para acallar los reclamos populares, sofocando por medio de la represión las diversas huelgas patrocinadas tanto por ésta Gran Liga, como por otras asociaciones obreras. Sin embargo, pese a los fracasos de las tres huelgas más importantes del país, Cananea, - Río Blanco y Ferrocarrilera a causa de la aplastante represión de Porfirio Díaz, La Gran Liga de empleados de Ferrocarril y las demás organizaciones obreras, jugaron un papel determinante en la caída del antiguo régimen, en virtud de que jamás aceptaron que su derrota fuera definitiva y gracias a ello, al fracasar la huelga ferrocarrilera de 1908, al disolverse la Gran Liga, un sector de los trabajadores del ferrocarril celebró dos años después una reunión en Monterrey, donde se fundó la Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros; que recogiendo los principios ideológicos, y de acción de su antecesora la Gran Liga, continuó en la lucha por mejores condiciones de trabajo y de vida, lo cual le significó su supervivencia al régimen porfirista y al caótico período que le siguió, sentando de esta manera los primeros antecedentes formales del movimiento obrero organizado, y de lo que -- más tarde, en 1933 sería el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, el primero de industria, o verti-

cal en el país y en Latinoamérica.

La situación de los trabajadores ferrocarrileros hacia el año de 1908, fue un factor determinante para que la Gran Liga estallara la huelga de ese año, sin embargo, existieron otras razones - y motivos que impulsaron e hicieron posible que éste importante gre mio tomara el grado de concientización necesaria para ello. En e--fecto, la coexistencia de los trabajadores ferrocarrileros mexica--nos con los trabajadores estadounidenses durante el Porfiriato, - - constituyó un elemento primordial en la organización y defensa de - los intereses de los trabajadores mexicanos en esta rama, tanto de de el punto de vista de las relaciones de emulación a las primeras-organizaciones norteamericanas, como de las relaciones conflictivas entre ellos, que dieron pie a una buena parte de las reivindicacio--nes importantes de los trabajadores durante esa época. En el año - antes citado, el diario El Nuevo Mundo, en su edición del 21 de ju--nio consignaba la existencia en el país de 800 conductores norteam--ricanos y sólo 40 mexicanos y 700 maquinistas norteamericanos con--tra 70 ó 75 mexicanos, dentro del funcionamiento de las líneas prin--cipales, (en el caso de los ferrocarriles de Hidalgo, el Mexicano y el de Xico, sólo había mexicanos por lo miserable del sueldo ofreci--do). Estos datos ilustran el monopolio existente por parte del ele--mento estadounidense, de los principales puestos en el funcionamien--to de los ferrocarriles, con los consiguientes privilegios que ésto traía, en un momento histórico en que había ya una fuerte presión - por parte del elemento mexicano, que había obtenido la capacitación necesaria en la práctica misma y en las diversas escuelas para fe--rrocarrileros que se fundaron en la época. Así, es evidente la pre sencia en ese entonces, de un sector abrumadoramente mayoritario de extranjeros en altos puestos y por ende mejor remunerados, en con--traste con los puestos de menor jerarquía y peor pagados, como los-empleados de estación, fogoneros, mecánicos, peones, guardias, vela--dores, cargadores, etc., ocupados mayoritariamente por mexicanos.

El surgimiento propiamente dicho de la GRAN LIGA DE EM--PLEADOS DE FERROCARRIL, fue precedido por la publicación, desde --1904, del bisemanario "El ferrocarrilero", cumpliendo este órgano-periodístico la función de aglutinar y crear una conciencia de clase entre los trabajadores, para poder pasar a constituir posteriormente la organización de lucha y resistencia en cuestión. Por medio de este órgano de información, desde 1904 hasta 1906, los trabajadores ferrocarrileros que se agruparían más tarde bajo la organización de la Gran Liga, daban a conocer su situación en el trabajo, sus problemas, intereses e ideología a todo el gremio. La tónica general que se manifestó a través del periódico fue la de una creciente pugna con las empresas, motivada por los antagonismos entre trabajadores mexicanos y estadounidenses, situación que se evidenció abiertamente en la huelga de 1908.

La Gran Liga de Empleados de Ferrocarril, estuvo presidida desde su formación hasta su desaparición por Félix C. Vera, periodista y ex-ferrocarrilero que dirigió el bisemanal El Ferrocarrilero⁽⁸⁾. Recibió la invitación a colaborar en la formación de la Gran Liga, de parte de Hernández Espejel, y Adolfo L. Castillo, desde 1904, mientras se hallaba preso en la cárcel de Belén, por su labor que el gobierno conceptuaba de disolución. Paradójicamente, y debido tal vez a la presión gubernamental que podía eliminar a la organización ferrocarrilera en embrión, y a su órgano periodístico, éste tenía, en su número de junio de 1904, su encabezado-redactado de la siguiente manera:

"La redacción de El Ferrocarrilero se honra en postular al C. General Porfirio Díaz para Presidente y al C. Ramón Corral -

(8).-- Shabot, Esther. "Los orígenes del sindicalismo ferrocarrilero". Ed. El Caballito, S.A., México, 1982. pp. 117-166.

para Vicepresidente de la República".

Este apoyo a la fórmula Díaz-Corral se daba también, -- probablemente, debido a que la mexicanización de las líneas ferroviarias iniciada ya por el gobierno mexicano, representaba la encarnación de las aspiraciones nacionalistas de los trabajadores -- del ramo ferrocarrilero, y concordaba con la posibilidad de lograr una solución de su pugna fundamental con las empresas extranjeras por su favorable trato a los trabajadores estadounidenses. -- Ya desde ese 1904, se expresaba en El Ferrocarrilero la intención de agruparse para la defensa de los intereses de los trabajadores ferrocarrileros mexicanos, y años más tarde, en los Estatutos de la Liga encontramos que:

Como DISPOSICIONES GENERALES se aprobó el lema "voluntad, Energía y Fraternidad" como expresión de las cualidades que debían acompañar a la Gran Liga, a lo largo de su trabajo de defensa de los ferrocarrileros, y se resolvió aceptar lo siguiente: Obedecer las leyes del país y ampararse en ellas; trabajar asiduamente por el progreso de la Confraternidad llevando una vida honrada, ajustando sus acciones a la más estricta justicia y cumpliendo eficazmente con los deberes que todo hombre tiene para -- con su Patria, para con su familia y para con sus semejantes; dejar a todo socio libertad absoluta en sus creencias políticas y religiosas pues el respeto a ello constituye la base del respeto mutuo, aceptar cuantas solicitudes de iniciación sean presentadas por personas que pertenezcan o hayan pertenecido al H. gremio ferrocarrilero, o con residencia fuera del país, pero que sean mexicanos por nacimiento o naturalización pues es uno de los acuerdos mencionados; trabajar sin descanso por el engrandecimiento de la Confraternidad; ayudar incondicionalmente a todo asociado siempre que por accidente, enfermedad, víctima de un abuso, se encuentre sin empleo, buscarle éste en las mejores condiciones, presentarlo como hermano de la Confraternidad; etc. Como FINES DE LA LI

GA tender a la unión de todas las víctimas, para poder luchar con los tiranos; hacer valer el trabajo del empleado honrado; la obligación de todos los socios de ayudarse mutuamente y en cualesquiera circunstancia; aceptar la práctica de la huelga como medio para llevar a cabo los fines de la organización. Como BENEFICIOS - A LOS SOCIOS ayudar a los hermanos que sean ascendidos en sus empleos y proporcionarles cuantos medios sean necesarios para obtener este objeto; en toda circunstancia procurar que los hermanos gocen de todas las franquicias y garantías a que tengan derecho; - en caso de fallecimiento, bien sea por causa de enfermedad o por accidente, la Gran Liga abrirá una suscripción entre todos los -- hermanos, para que con el producto de ella ayude a los deudos del hermano muerto; la obtención por parte de la Liga de un seguro de vida para cada uno de sus miembros que ampare de la miseria a la viuda o huérfanos del hermano muerto. Como ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION se contaba con sucursales que tenían su propia mesa directiva, la cual podía tomar y aprobar acuerdos que siempre tenían que ser sancionados por la Junta Directiva de la Confraternidad; el número de socios que formaran parte de la mesa directiva quedaba a juicio y buen criterio del Delegado, pero lo menos debía estar integrada por un presidente, un vicepresidente, un secretario y un tesorero o recaudador. LA DIRECCION DE LA GRAN LIGA estaría regida por un director general, un subdirector, un secretario general, un tesorero y contador, un presidente para el "Comité de Agentes Telegrafistas y Auxiliares", un presidente para el "Comité de Conductores y Guarda-equipajes", un presidente para el "Comité de Maquinistas y Fogoneros", un presidente para el "Comité de Garroteros", un presidente para el "Comité de Mecánicos, Paileros y Hojalateros". Estos cargos, con excepción del de secretario, serían gratuitos y por elección entre los socios.

De la lectura de los estatutos y de El Ferrocarrilero - en general, nos podemos dar cuenta del tipo de ideología que sus-

tentaban los ferrocarrileros adscritos a la Liga; de ninguna manera se trataba de una organización obrera radical que cuestionara la legitimidad de la relación empresa-trabajadores, solamente intentaba la regulación de esa relación a través de la implantación de ciertas normas jurídicas y medidas de tipo nacionalista. Creía en la posibilidad de armonizar los intereses del capital con los del trabajo. Su lenguaje era grandilocuente y romántico, como efecto de las costumbres literarias de la época y por la carencia de elementos teóricos capaces de permitirle analizar objetivamente el carácter contradictorio de sus relaciones. Tenía que echar mano, pues, de una adjetivación sensiblera y ampulosa para subsanar la precariedad de la estructura de su mensaje; se pensaba que la mejoría de las condiciones de vida de la clase trabajadora sería lograda por efectos de la educación y la moralización, y se manifiesta una concepción paternalista del Estado, del que había que esperar protección y auxilio. La estrategia y táctica de la Gran Liga consistió en el logro de una afiliación masiva de los trabajadores ferrocarrileros a ella, con objeto de ejercer presión sobre las empresas para defender los intereses de los trabajadores mexicanos, en relación a las condiciones de trabajo y a la competencia que en todos aspectos mantenían con los estadounidenses, y bajo estas mismas circunstancias y características el 20 de abril de 1908, bajo los auspicios de la Gran Liga de Empleados de Ferrocarril estalló en San Luis Potosí la huelga de los ferrocarrileros mexicanos que laboraban en el Ferrocarril Nacional Mexicano que constituía uno de los troncales más importantes de la República, pues comunicaba en menor tiempo a la Capital con la parte de los Estados Unidos al este de los Ríos Missouri y Mississipi, la más poblada e industrial de aquella nación.

b).- La Sindicalización de los Trabajadores Ferrocarrileros.

Ya en el apartado anterior, al referirnos a la Gran Liga de Empleados de Ferrocarril, así como a las demás mutualistas y asociaciones ferrocarrileras, entre los años de 1890 y 1911, empezamos a tratar sobre los antecedentes propiamente dichos de la sindicalización de los trabajadores ferrocarrileros, proceso evolutivo y necesario dentro de las, en aquel entonces, existentes relaciones obrero-patronales-estatales, y proceso histórico que sentó las bases de la moderna sindicalización obrera en general.

En el presente apartado, ahondaremos en este proceso histórico evolutivo de la organización sindicalista ferrocarrilera a partir del año de 1913 en adelante. En efecto, en este año la -- Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros, ofreció al movimiento ferrocarrilero un enorme fruto: La Conferación de Gremios Mexicanos, primer antecedente del Sindicato Unico de la Industria Ferrocarrilera.

Posteriormente a la huída de Porfirio Díaz de México en -- mayo de 1911, tomó el poder del Estado el viejo porfirista diplomático Francisco León de la Barra, aunque en forma provisional, y las condiciones de los obreros industriales siguieron siendo las mismas en virtud de esto, al ascender Francisco I. Madero al poder, las -- industrias básicas de la República se vieron afectadas por una ola de huelgas, provocadas porque las reformas por las que había clamado el movimiento obrero por tantos años, con los nuevos gobernantes no les fueron satisfechas. En ese mismo año de 1911, en la ciudad de México, el refugiado español Amadeo Ferrer organizó la Confederación Tipográfica de México, y más tarde Antonio Díaz Soto y Gama -- reunió las piezas sueltas de esta confederación para formar con -- ellas el Sindicato de Tipógrafos. El propio Ferrer y sus asociados establecieron en la capital la Casa del Obrero Mundial, que se convirtió en cuartel general de los dirigentes obreros radicales que --

abundaban a mediados de 1912, año llamado de la esperanza. El -- Sindicato de Tipógrafos, la Unión de Canteros del Distrito Fed-- eral y la Confederación de Artes Gráficas, se afiliaron a la Casa -- del Obrero Mundial. Los obreros textiles integraron un Comité -- Central de Obreros, los trabajadores de las minas de La Rosita, -- organizaron la Sociedad de Obreros Mineros, y los de Sonora forma -- ron la agrupación Mineros de Cananea. Otros grupos surgieron en -- diversos lugares de la República, y cuando en abril de 1912 los -- ferrocarrileros estadounidenses de México declararon una huelga y abandonaron el trabajo, fueron sustituidos por mexicanos que re -- cientemente se habían unido en las fraternidades de ferrocarrile -- ros. También en 1912 se unieron todos los nuevos organismos de -- trabajadores para celebrar el día del trabajo, el 10. de mayo, -- acontecimiento nuevo en la historia de México. Este es un aspec -- to general de cómo se encontraba el movimiento obrero, y en parti -- cular el movimiento ferrocarrilero en esa época.

Si bien es cierto que la organización ferrocarrilera -- llamada Confederación de Gremios Mexicanos en 1913 se caracteriza -- ba por su alto nivel combativo, tampoco es menos cierto que lo -- que realmente le interesaba como organización era su reconocimien -- to oficial, ya que el apoliticismo era el común denominador de to -- das las agrupaciones de la Casa del Obrero Mundial. Una muestra -- de ese apoliticismo lo dió la Confederación aludida en mayo de -- ese año en que presentó ante Victoriano Huerta una petición de re -- conocimiento a su organización y la reinstalación de obreros que -- estaban en el ejército, insistiendo en declararse apolítica, lo -- anterior, sin duda constituyó un gran obstáculo a la formación de -- la nueva estructura sindical post-porfiriana. Otro obstáculo, -- acaso el más escabroso, para formar la nueva estructura sindical -- eran los propios directores generales, en los que el gremialismo -- había echado hondas raíces, de tal suerte que la resistencia que -- presentaron al cambio, fue el resultado de una convicción profun --

da y honesta, y al decir de Gudelio Morales, dichos directores "tenían no escaso temor de aquella metamorfosis audazmente revolucionaria".

En el acontecer histórico de la política en México, ocurren en ocasiones fenómenos poco explicables y en apariencia contradictorios, lejos de que el régimen del usurpador Victoriano -- Huerta calificado de neoporfirista por sus enemigos, se caracterizara por aplastar aún más al movimiento obrero, o por mantener las cosas como él las había encontrado, sucedió exactamente lo contrario, Huerta a pesar de haber sacrificado a Madero, demostró desde el principio de su gobierno interés y simpatía por el movimiento obrero al aceptar algunas reformas y promover nuevas leyes laborales, y así, de manera deliberada o accidental contribuyó a ampliar la esfera de la reforma laboral, presentándose irónicamente como "campocón" del movimiento sindical. El régimen huertista reconoció que la clase trabajadora cumplía una "función social", y que era necesario que el Estado interviniera en los conflictos obrero patronales, porque los dos sectores eran interdependientes; por ello el Estado reconocía su obligación de ayudar, mediante la promulgación de nuevas leyes, a los pobres y especialmente a los obreros, por lo que pidió al Congreso que decretara la igualdad jurídica de los sectores obrero y empresarial, y que diera calidad de Ministros a los funcionarios encargados de los asuntos laborales en la nueva Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, pero su régimen cayó antes de que esta proposición pudiera convertirse en Ley.

A pesar de que Huerta no tomó el poder por la fuerza para defender la causa de los trabajadores, y ordenó clausurar la Casa del Obrero Mundial, sin embargo designó para la Jefatura del Departamento del Trabajo a Andrés Molina Enriquez y a Rafael Sierra, que eran reformadores muy capaces. Los propios constitucionales de 1917, reconocieron que bajo el régimen de Huerta el gobierno aceptó por primera vez en la historia de México la importancia del Departamento de Trabajo, y que Huerta, paradójicamente, --

rompió la tradición política porfirista que Madero respetó, al -- mostrarse dispuesto a reconocer a los sindicatos. Así las cosas-- los funcionarios del Departamento del Trabajo elogiaron pública-- mente a la Alianza Ferrocarrilera, y dejaron como herencia a los-- constitucionalistas el derecho de los trabajadores a organizarse-- en sindicatos. Un ejemplo que ilustra lo anterior es el siguien-- te:

Cuando Carranza hizo alianza con la Casa del Obrero Mun-- dial, Ricardo Flores Magón publicó un artículo en el Periódico Re generación, Organó Informativo del Partido Liberal Mexicano, del-- 9 de octubre de 1915, e hizo notar a la opinión pública que tanto Carranza, como Gerardo Murillo, mejor conocido como Dr. Atl., es-- taban poniendo en práctica el programa del Partido Liberal Mexicano, expedido el 10. de julio de 1906, a pesar de que al aparecer-- éste, ambos se pronunciaron abiertamente en contra de tal programa calificándolo de utópico, insensato e inaplicable, con lo que-- se demuestra que tanto Carranza como Murillo, buscaban en forma -- desesperada mantener el poder dentro de sus propias esferas de ac-- tividad, aunque para ello fuera necesario ir en contra de sus pro-- pias esferas de actividad, aunque para ello fuera necesario ir en contra de sus propios principios.

En el período 1912 - 1914 la aparición en el panorama na cional del Departamento del Trabajo, constituye un elemento de -- primordial importancia que nos indica la profunda modificación -- que se observa en las funciones del Estado respecto a los conflicto s entre capital y trabajo a partir de la instauración del nuevo régimen político y como consecuencia de las necesidades de con-- trol y arbitraje institucionalizado por parte del propio Estado,-- sobre la fuerza de trabajo, para implementar adecuadamente el de-- sarrollo capitalista del país. Así, es posible observar aquí el-- papel del recién creado Departamento del Trabajo, en el desenvol-- vimiento de conflictos como el de la Unión de Mecánicos Mexicanos

(UDMM) en 1912, al mismo tiempo que evaluar el grado de desarrollo de la conciencia de clase de algunas agrupaciones de trabajadores ferrocarrileros, como la Sociedad de Despachadores y Telegrafistas Ferrocarrileros. La cuestión del reconocimiento legal de estas -- agrupaciones por parte de las empresas y el Estado, y el tipo de -- reivindicaciones que presentan y que pueden considerarse como las -- primeras demandas de contratación colectiva entre las agrupaciones y la empresa, encarnan ya la presencia de un sindicalismo propiamente dicho, que seguirá desarrollándose con características particulares de la rama, a pesar de bruscos cambios, como la confiscación de la compañía Ferrocarriles Nacionales de México, por las -- fuerzas carrancistas en 1914. Como podrá observarse, las luchas -- de los trabajadores ferrocarrileros a través de sus agrupaciones y organizaciones, contienen varios elementos a considerar: el hecho de que no fueran tan violentas y aparatosamente reprimidas, pone -- en evidencia la condición extremadamente cautelosa de dichas agrupaciones respecto a las consecuencias de sus acciones; esto es explicable a partir de la existencia temprana de importantes organizaciones obreras ferrocarrileras, con una notable disciplina interna y una claridad de los riesgos de su acción, lo cual a su vez refleja un nivel de conciencia proletaria no motinera, como la del -- artesano proletarizado u otros grupos proletarios de mas corta vida como organizaciones obreras.

Las agrupaciones ferrocarrileras, de raíces mutualistas, -- se desarrollan en estrecha relación con el avance capitalista del país; poco a poco, y correspondiente con éste, la organización basada en la ayuda mutua fue ganando en resistencia obrera frente al capital y sus representantes. Las funciones de las agrupaciones obreras fueron siendo así modificadas, y presentan ya, para fines de la primera década de este siglo y durante el movimiento armado -- mismo, un carácter abiertamente SINDICAL.

El gremialismo, como forma de asociación a través de la --

cual se construyen las agrupaciones, constituye un aspecto digno de atención especial por su carácter ambivalente y paradójico. - - Por una parte, como resabio de las organizaciones artesanales anteriores, encarna una forma de asociación poco avanzada en el desarrollo histórico del sindicalismo: presenta problemas en cuanto a que sus estrechos marcos impiden una solidaridad y un intercambio efectivos entre trabajadores de distintas especialidades, resultando sus reivindicaciones, demandas cerradas y referidas a condiciones muy particulares del proceso del trabajo, sin poder lograr por ello avances importantes de carácter político, aunque se alcance la satisfacción de demandas económicas inmediatas. Por otra parte en estos primeros años de formación del sindicalismo, el gremialismo constituye la forma de asociación necesaria históricamente, en un punto donde la cohesión obrera exige condiciones de trabajo similares para lograr una cierta coherencia, en cuanto a los planteamientos fundamentales de reivindicaciones frente a la empresa, sin dispersarse o diluirse demasiado como efecto de una diferente posición en el proceso del trabajo, producto de la división social de éste. En este orden, la mayor parte de las agrupaciones ferroviarias de este período, tienen un carácter gremialista, con lo cual logran avances importantes en la lucha, pero sin poder aglutinar de una manera efectiva al grueso de los trabajadores ferroviarios, en una organización única, que contemple los intereses generales de todos los trabajadores de rama. A través de la investigación se constata que los avances logrados desde las asociaciones de ayuda mutua hasta su transformación en organizaciones sindicales, pasando por los organismos de resistencia, constituyen un proceso generado desde la base misma de los trabajadores, que fuerzan primero, su tolerancia, y luego su aceptación y reconocimiento por parte del Estado y las empresas, sin ser, dicho reconocimiento una concesión graciosa de éstos a los núcleos obreros.

El tránsito del mutualismo y cooperativismo a las sociedades de resistencia y de éstas a los SINDICATOS, se puede obser-

var con toda nitidez en el sector obrero FERROCARRILERO, proceso que se da como consecuencia del desarrollo industrial de la rama, que contempla un auge de grandes proporciones durante el período en cuestión. Sumado a esto, la Revolución constituye un elemento que dinamiza el movimiento de los trabajadores iniciado desde el siglo pasado, llevándolo a adoptar el carácter SINDICAL. La Revolución derriba las estructuras del viejo poder oligárquico e impulsa la reorganización de la sociedad mexicana, desplazando el eje de su desarrollo de la agricultura a la industria, convirtiendo al proletariado en la principal fuerza social, y al Estado en árbitro del conflicto.

Los elementos ideológicos que acompañan al proceso van teniendo un desarrollo paulatino correspondiente a la transición-mutualidades-organismos de resistencia-sindicatos; en un primer momento, la resolución de los problemas obreros se ubica en el seno de la clase trabajadora misma, auxiliado por los escasos elementos económicos y de apoyo con que el mismo cuenta, sin enfrentamientos con el capital y con una visión paternalista del Estado en una segunda etapa, los organismos de ayuda mutua se transforman en asociaciones de resistencia que presentan un frente ante las empresas en situaciones coyunturales críticas, para por último, pasar a formar organismos prácticamente SINDICALES que intentan constituirse en la representación obrera que negocie las condiciones de trabajo generales del gremio y sus diversas reivindicaciones, frente al capital. El sindicalismo es alentado y determinado al mismo tiempo por las condiciones de represión y por los estrechos marcos jurídicos y políticos del gobierno porfirista y del Estado liberal oligárquico. Las acciones de los ferrocarrileros resultan notables por su inserción en un contexto nacional no caracterizado precisamente por este tipo de manifestaciones, las que evidencian, para la época, un alto grado de desarrollo de su conciencia de clase.

Si bien es cierto que el carácter elitista de este con-

glomerado obrero le permite un espacio para la acción, mucho más amplio que el que le es posible poseer a otros sectores obreros -- ubicados en otras ramas menos estratégicas, no es menos cierto -- que, a despecho de su carencia de mártires obreros, su desarrollo y acciones constituyen un punto de referencia fundamental sin el cual no es posible comprender a la clase obrera nacional en su -- subsecuente práctica organizada. Por ello, se destaca en este -- trabajo, más que las acciones de las individualidades brillantes-- y carismáticas, la práctica organizativa y reivindicadora cotidiana de las sociedades obreras en constante relación con dirigentes que supieron o no interpretar, de una manera acertada, las exigencias y necesidades de sus agremiados y las condiciones objetivas-- en que se movían.

Dentro de este marco, la organización ferrocarrilera -- llamada Unión de Mecánicos Mexicanos plantea por primera ocasión-- ante la presencia novedosa del Departamento del Trabajo en diciembre de 1912, una nueva problemática: la reivindicación obrera de establecer formas de REGULACION COLECTIVA DE TRABAJO, es decir pactos bilaterales entre empresa y organización de los trabajadores, lo cual impondrá con el tiempo, el reconocimiento legal de -- la CONTRATACION COLECTIVA.

En virtud de que el 20 de octubre de 1912, la Oficina -- General del Superintendente del Departamento Mecánico de los Ferrocarriles Nacionales expidió las "instrucciones generales para los talleres", que constituían, de hecho, un reglamento de trabajo impuesto unilateralmente por la Empresa en la que se estable-- cía:

a) jornada de trabajo de 10 horas; b) facultad del maestro mecánico de modificar las horas de entrada y salida; c) paga de día y -- medio de salario por laborar en días festivos; d) causas de destitución; etc., la UDMM contrapuso, ante el Departamento de Trabajo dirigido por el Lic. Antonio Ramos Pedrueza, un reglamento de trabajo que estipulaba: a) jornada de trabajo de 8 horas; b) los cambios de horarios serían de común acuerdo entre el maestro mecánico--

co y la mayoría de los operarios por conducto de su Comité de Ajustes; c) reconocimiento de los Comités de Ajustes, los cuales estarían encargados de vigilar que se cumplieran las disposiciones reglamentarias; d) días festivos; e) una hora de descanso para tomar alimentos; f) requisitos para ingresar al trabajo; g) salarios, -- etc. Además, se agregaban demandas salariales de otros gremios, -- como la Unión de Caldereros, de Herreros, de Pintores, de la Gran Liga de Carpinteros Mexicanos y de la Asociación de Moldeadores y Modelistas Mexicanos. La Unión se constituía así, en representante no sólo de los mecánicos sino de toda una gama amplia de trabajadores del riel. Y aunque el 13 de enero de 1913 la huelga que -- hizo estallar la Unión por las causas ya mencionadas, llegó a su fin sin que se lograran todos los puntos petitorios del pliego, sí se logró sin embargo un aumento salarial del 10%, el reconocimiento de los Comités de Ajustes y la reducción de horas de trabajo en vez de operarios por razones de economía. Y todavía en octubre-noviembre de 1914, la UDMM demandó y logró la jornada de 9 horas de trabajo, con las que las bases del sindicalismo ferrocarrilero se habían fincado.

La Sociedad Mutualista de Telegrafistas Ferrocarrileros es otra de las organizaciones de ese gremio que desde su nacimiento hicieron patente la inevitable formación, años más tarde, del -- Sindicato Ferrocarrilero. En efecto, ya desde el 24 de abril de 1909 en que bajo la dirección de Felipe Martel se celebró la primera sesión de esta sociedad, se evidenció, que a pesar de su carácter eminentemente mutualista, la organización pretendió constituirse como defensora de los telegrafistas frente a la injusticia y -- postergación de que eran objeto por parte de la empresa. A mediados de 1912 y después de un período de lento desarrollo, la sociedad cambió su nombre por el de "Sociedad Mutualista de Despachadores y Telegrafistas Ferrocarrileros", la cual iba a discutir los -- puntos de interés gremial con la empresa Ferrocarriles Nacionales de México. Sin lugar a dudas, el hecho histórico más importante --

que logró esta Sociedad se registró el 14 de enero de 1913, fecha en que se celebró con la empresa un convenio que puede conceptuarse como uno de los primeros CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. En el se detallaba claramente el contenido de 57 artículos, agrupados bajo los siguientes rubros: agentes especiales; aumento de empleados; atribuciones de telegrafistas y jefes telegrafistas; correcciones; disciplinas; destitución; detención de sueldos; derechos; horas de trabajo; hostilidades; libre transporte de flete llamado y sus servicios no utilizados; meritorios; oficinas independientes; pases; permutas; quejas del público; permisos; pago de tiempo extra; reclamaciones; sueldos; vacantes; llamamiento de las autoridades; visitantes viajeros y transitorios. De la misma manera, la Sociedad logró también concertar con la Walls Fargo & Company, Express S.A., unos días después, un pacto en beneficio de los viajeros unidos, con lo que además de constituir uno de los primeros ejemplos de convenio colectivo de trabajo, constituye una de las primeras entidades sindicales del país.

La Confederación de Gremios Mexicanos se integró a principios de 1913, como resultado de una iniciativa formulada por la Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros, en su segunda convención realizada en Chapala, Jal. Es importante esta organización porque en ella se aglutinaron por primera ocasión diversas mutualidades de ferrocarrileros, para constituir una sola organización que representara los intereses generales de cada especialidad. Así, las distintas organizaciones enviaron delegados a la reunión, y allí se discutió el efecto nocivo y potencialmente peligroso que podía producirse sobre las organizaciones ferrocarrileras en caso de seguir permaneciendo aisladas unas de otras. Finalmente, el 12 de mayo de 1913 se llegó a la celebración del pacto quedando legítimamente constituida la CGM, con la participación de la UCMGF, la Sociedad Mutualista de Despachadores Ferrocarrileros, la UDMM, la Unión de Caldereros, la Gran Liga

de Forjadores, la Unión de Modelistas y Moldeadores, la Gran Liga de Carpinteros, la Unión de Estibadores y Jornaleros de Veracruz, la Unión de Cobreros y Hojalateros y la Unión de Pintores. El -- pacto en que se gestó la CGM estipula en sus cláusulas dos y tres que: Todas las Sociedades representadas por los que al calce firman se obligan a prestarse incondicionalmente ayuda contra las dificultades y obstáculos que puedan encontrar en el transcurso de su existencia, y estan obligadas a protestar en masa todos cuando alguna de ellas sea víctima de algún atropello, sea éste de parte de quien fuere. Y los reglamentos que deben regir esta Confederación deben ser estudiados y aprobados por todas las Sociedades representadas. La Confederación constituyó por ende, un organismo -- que tuvo una significación muy especial como uno de los intentos-serios de superar el gremialismo, para acceder a formas organizativas sindicales más avanzadas, que evidentemente, tomarían su -- tiempo en cuajar de una manera acabada.

En los años de 1920 a 1921 y de 1926 a 1927, la Orden -- de Maquinistas y Fogoneros de Locomotoras, y la Unión Mexicana de Mecánicos, respectivamente, hicieron estallar sendas huelgas para lograr reivindicaciones obreras y en general mejores condiciones-- en la prestación de sus servicios, fungiendo nuevamente, en sus -- respectivos casos ambas organizaciones, como las representantes -- legítimas de los trabajadores ferrocarrileros. Sin embargo, a pe-- sar de que estas sociedades eran de carácter gremial, y existían-- en cada una de las ramas de trabajo, como la de vía, de hojalate-- ros, carpinteros, maquinistas, fogoneros, telegrafistas, oficinas-- tas, etc., todas ellas mantenían viva la esperanza de llegar a -- constituir algún día el SINDICATO UNICO, privilegiado afán de los -- rieleros que se expresó desde principios del siglo.

Es durante el año de 1927, que surge la Confederación -- de Transportes y Comunicaciones (CTC), como una organización para -- lela de la Unión Mexicana de Mecánicos. La C. T. C. es particu-- larmente importante porque siendo su Secretario General Elías Ba--

rríos, el 13 de enero de 1927 dicha organización plantea ante el Gerente General de los Ferrocarriles Nacionales, una demanda para exigirle el cumplimiento de los contratos de trabajo celebrados con las distintas agrupaciones que integraban la Confederación -- consignando hasta setenta y ocho casos precisos de violación a -- distintas estipulaciones contractuales, incluyendo una petición -- expresa para que los propios Ferrocarriles solucionaran el con -- flicto surgido entre éstos y la Unión Mexicana de Mecánicos. Ante esto, el 5 de febrero de ese año, el Departamento de Personal comunicó a las diferentes uniones gremiales su invitación a que -- permanecieran en buenas relaciones con la empresa, apercibiéndola con sufrir las represalias en caso de que secundaran o apoyaran la huelga acordada por la CTC. Y es precisamente en este pa -- saje histórico donde el Movimiento Ferrocarrilero juega un papel de suma importancia en el desarrollo del movimiento obrero del -- país, toda vez que por Decreto del 17 de septiembre de 1927, publicado en el Diario Oficial del día 22 del mismo mes y año, el Poder Ejecutivo Federal creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, siendo el primer asunto del que conocieron sus Grupos Especiales números Uno y Dos, el relativo a la huelga de la Confederación de Transportes y Comunicaciones. En mérito de lo anterior puede afirmarse que fueron los ferrocarrileros los causantes de -- que empresas y trabajadores de jurisdicción federal contaran en -- lo sucesivo con un tribunal encargado de dirimir sus conflictos.

(La Constitución del S.T.F.R.M. se logró en el IV Congreso Ferrocarrilero, que se empezó a preparar a finales de 1932 y fue clausurado el 10 de enero de 1933, quedó constituido con -- treinta y cinco mil trabajadores agrupados, y fue reconocido por laudo presidencial de Abelardo L. Rodríguez, el 11 de junio de -- 1934).

La sindicación de los trabajadores ferrocarrileros tuvo su momento cumbre durante el IV Congreso FERROCARRILERO que se em

pezó a preparar a finales de 1932 y culminó el 10 de enero de 1933. En efecto, en la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las - - diez horas del día trece de enero de mil novecientos treinta y - - tres en el edificio social de la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos, sito en las Calles de Ponciano Arriaga número veinte, se firmó el ACTA CONSTITUTIVA DEL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS-DE LA REPUBLICA MEXICANA. Reunidas las Delegaciones que suscriben y que integran el Cuarto Congreso Ferrocarrilero en representación de los Sindicatos denominados: Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos Asociación Nacional de Moldeadores, Orden de Maquinistas, Fogoneros y Similares de Locomotoras, Sociedad Mutualista de Despachadores y Telegrafistas Ferrocarrileros, Sociedad Ferrocarrilera, Departamento de Vía Confederada, Unión de Conductores de Express, Sindicato de Trenistas Ferrocarrileros de la República Mexicana, Unión de Empleados de Vigilancia, Unión de Carpinteros y Similares, Unión de Pintores Mexicana, Unión Internacional de Forjadores y Ayudantes, Unión de Cargadores de Express y Transportes de la República Mexicana, Unión de Auditores de Trenes Ferrocarrileros, Unión Internacional de Caldereros, Unión Mexicana de Mecánicos y Similares, Unión Internacional de Cobreiros, Hojalateros y Ayudantes, y Unión de Albañiles y Ayudantes Auxiliares Ferrocarrileros, con las facultades -- con que plena y legalmente se hallan investidas para llevar a cabo la disolución de sus respectivos Sindicatos y acto seguido la creación de un nuevo organismo sindical con los elementos que pertenecieron a estos últimos, se abrió la sesión primera, procediéndose desde luego a efectuar el cómputo del número de trabajadores cuya representación ostentan los Delegados que forman la Asamblea, habiendo arrojado éste la cantidad de 35,000 (treinta y cinco mil) -- trabajadores de las distintas Empresas Ferroviarias del país, después de discutir con plena amplitud los puntos de vista aportados por los congresistas, se acordó formular la siguiente DECLARACION DE PRINCIPIOS: PRIMERO: Los Sindicatos Gremiales que hasta el presente tuvieron bajo su control a los trabajadores de las diversas -

especialidades de la industria ferrocarrilera, justificaron su existencia y ampliaron su misión histórica, porque el movimiento obrero nacional inició su unificación y adquirió su fortaleza mediante estas entidades primarias, significando su creación un paso trascendental hacia el logro de la cohesión del proletariado. Sin embargo, la experiencia derivada de la acción de estos organismos, demuestra que el eslabonamiento de las fuerzas gremiales bajo el sistema federal, no responde ya a las necesidades gremiales del momento. Y no satisface, en consecuencia, las justas aspiraciones de los trabajadores. SEGUNDO: Por estrecha que haya sido la relación que existiera entre los distintos Sindicatos que integraron la Confederación de Transportes y Comunicaciones, ésta no pudo eliminar la división fundamental de los gremios. Los intereses de grupo surgían a cada paso impidiendo la indispensable acción de conjunto, pues la existencia de sectores de una misma masa con patrimonio propio, con contratos exclusivos y con aspiraciones dispares, implicó una natural y explicable separación ideológica entre las organizaciones. TERCERO: Ahora bien, tomando en cuenta esa situación y más que todos sus funestos resultados, consideramos que ha llegado el momento de emprender una reorganización sindical definitiva del elemento ferrocarrilero, rompiendo para siempre los viejos moldes a fin de estar en aptitud de constituir una sola organización poderosa y eficaz que, sustentando una doctrina propia e indivisible, idénticas tendencias y análogas aspiraciones, logre la cohesión y la fuerza necesarias, tanto para estar en condiciones de ejercitar mejor sus derechos, como para obtener el respeto más absoluto a sus postulados y conquistas. De acuerdo con la corriente que guía a las masas obreras, el elemento ferrocarrilero de la República Mexicana juzga que el proletariado, dentro del más puro concepto de clase, no debe ni puede crear o admitir diferencias ni jerarquías que, sobre que pugnan con la realidad de la condición de explotados en que todos los trabajadores se encuentran, debilita considerablemente la uni

formidad del propósito de la organización sindical contemporánea, que tiende a conseguir por medio de la lucha de clases, el mejoramiento material y moral de los obreros. En tal virtud, la organización que en esta fecha se constituye, queda facultada para celebrar pactos de solidaridad o convenios de relaciones sociales, por lo menos, con todas las Agrupaciones Obreras de la República y, dentro de su aspiración suprema, extender el radio de esta acción unificadora fuera de los límites de nuestro territorio, sin más taxativas, en uno y otro casos, que los organismos con quienes se establezcan los nexos aludidos, no tengan filiación o tendencias de carácter político o religioso. CUATRO: La nueva organización ferrocarrilera procurará crear nuevas fuentes de trabajo con la constitución de Cooperativas de Producción, Distribución, Agrícolas y de Consumo; establecerá para sus asociados Seguros de Vida, de Invalidez y de Cesantía, resolverá el problema de la educación de los hijos de los trabajadores creando el seguro de educación; estimulará el hábito del ahorro fomentado el establecimiento de cajas de ese género, y, sobre todo esto que constituye la garantía más eficaz para el trabajador en su vida privada, se encargará de la celebración de la contratación colectiva de trabajo, con la inflexible finalidad de obtener en lo futuro, el contrato de industria, obligatorio tanto para las grandes como para las pequeñas industrias ferrocarrileras. Mientras esto último se realice, los contratos colectivos de trabajo existentes, patrimonio de los Sindicatos Gremiales, pasan a formar parte del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, a cuyo efecto se gestionará ante las Empresas el cambio del titular antiguo por el de la nueva personalidad que con esta fecha se crea. QUINTO: Persuadidas como lo están, las distintas delegaciones que suscriben, de la bondad y justificación del firme propósito expresado, declaran disueltas las organizaciones gremiales que hasta hoy privaron y con las facultades que las conceden los Estatutos de las entidades que representan y cuyas denominaciones figuran al principio de es-

te documento, toman las resoluciones siguientes, que fueron discutidas y aprobadas en el seno de la convención de cada especialidad primero, y después dentro de esta sesión del Cuarto Congreso Ferrocarrilero: Primero. Se declaran inexistentes las organizaciones - sindicales cuyos nombres figuran al principio de la presente acta, mediante el cumplimiento de la condición suspensiva a que se refiere el punto resolutivo de esta acta que integraron las Federaciones denominadas: Federación de Trabajadores de Fuerza Motriz, Maquinaria y Similares, Federación de Trabajadores de Trenes y Comunicaciones y Federación de Empleados de Oficina y Similares, las que constituyeron la Confederación de Transportes y Comunicaciones Segundo. Las organizaciones a que se refiere el artículo anterior liquidarán o protegerán por si mismas, en la forma que juzguen más conveniente, su activo y su pasivo. Tercero. Se fundan en esta fecha con treinta y cinco mil trabajadores que se hallan bajo el control de la Confederación de Transportes y Comunicaciones, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. - Cuarto. La Constitución y Estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana que en seguida se transcribe, principiarán a regir y surtirán sus efectos a partir del primero de febrero del presente año, así mismo en esa fecha quedarán disueltas y perderán su personalidad legal sindical las organizaciones mencionadas al principio de esta acta, pues quedará cumplida la condición suspensiva a que se refieren las actas de disolución de las citadas entidades gremiales, consistente en que tome vida jurídica y efecto legal la personalidad del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. DAMOS FE. "POR LA LUCHA DE CLASES" (9).

Desde la constitución del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, la lucha del movimiento --

(9).- S.T.F.R.M. "Constitución y Estatutos" Edición gratuita. México, 1979.

obrero en general se caracterizó porque, todas las inquietudes de los trabajadores se canalizó a través de sus respectivos Sindicatos los cuales como ya se vió, lo primero que lograron fue la firma con las Empresas de los Contratos Colectivos de Trabajo, en los cuales ambas partes plasmaron las estipulaciones que deberían regir en las relaciones obrero-patronales dentro de una misma industria. Tocó al gremio ferrocarrilero ser el pionero de estos Contratos Colectivos de Trabajo, sin embargo, el proceso histórico nos ha demostrado que con la firma y entrada en vigor de tales pactos colectivos, no todo se solucionó para este gremio, aún en años posteriores a 1933, estallaron varias huelgas de suma importancia en el seno del movimiento ferrocarrilero, como las ocurridas en los años de 1936, de 1948, de 1954 y de 1958-59. Todas estas huelgas tuvieron como denominador común la lucha de los trabajadores por lograr el exacto y fiel cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, y por conseguir cada vez mejores prestaciones, toda vez, que la Empresa consistentemente violaba de manera flagrante dicho Contrato Colectivo de Trabajo, lo cual hasta el momento en que se elabora este modesto trabajo continúa sucediendo. En efecto, a partir de la aparición de Luis Gómez Zepeda en el panorama del movimiento ferrocarrilero, y lo cual ocurrió con posterioridad a la constitución del S.T.F.R.M., la organización sindical dió un vuelco total, y se hicieron patentes la inmoralidad, la corrupción y hasta el crimen en el seno de la organización sindical. El primer gran acto de villanía de este mal ferrocarrilero y mal mexicano, lo fue sin duda cuando se apoderó en 1945 del entonces Comité Ferrocarrilero, y al que posteriormente llamó pomposamente "Héroe de Nacozari". Ya desde entonces tanto el movimiento sindical ferrocarrilero, como la Administración misma de la Empresa Descentralizada denominada Ferrocarriles Nacionales de México no sólo se estancó, sino que fue en declive al grado de llevar a la que una vez fuera próspera y floreciente industria del transporte en México, al borde de la bancarrota, lo que constituye a todas luces un enorme lastre y una carga muy pesada pa

ra la maltrecha economía mexicana, y que se debe indubitabilmente a la pésima administración de dicha Empresa, y a la mediatización y charrismo de los líderes del S.T.F.R.M., a quien descaradamente aún hoy día continúa manipulando el nefasto personaje en cuestión, desde su puesto de "Asesor" del actual Director General de los Ferrocarriles Nacionales de México, y Presidente Vitalicio del tristemente célebre "Comité Político Ferrocarrilero".

CAPITULO II

GENERALIDADES DE LAS RELACIONES LABORALES

- a).- Trabajador Ferrocarrilero.
- b).- Jornada de los Trabajadores Ferrocarrileros.
- c).- Prohibiciones de los Trabajadores Ferrocarrileros.
- d).- Causas de Rescisión de las Relaciones de Trabajo.

Las relaciones laborales presuponen la existencia de dos sujetos o partes de esa relación, por una parte la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; y por otra parte, la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. En el presente capítulo analizamos el concepto de trabajador en general y el concepto de trabajador ferrocarrilero en particular, incluyendo desde luego las categorías de trabajador ferrocarrilero de base y de confianza, para posteriormente ahondar en el tema de la jornada de los trabajadores ferrocarrileros, la cual es diferente a la de otros trabajadores de otras industrias, en obvio de la naturaleza del trabajo ferrocarrilero; así mismo veremos las prohibiciones de éstos trabajadores y las causas de rescisión de las relaciones de trabajo, las cuales -- además de las consignadas en los artículos 47, 51 y 254 de la Ley Federal del Trabajo comprenden las estipuladas en las cláusulas 79, 244, 245, 246 y 251, las cuatro últimas a contrario sensu, del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.

a).- Trabajador Ferrocarrilero

El Concepto de trabajador es de suma importancia en el -- Derecho del Trabajo, porque es el destinatario de las normas prote~~c~~toras que constituyen este Derecho (10).

De la definición de trabajador que la Ley Federal del Tra~~b~~bajo, vigente al elaborar este estudio, hace en su artículo 8o. se puede concluir que sólo la persona natural puede tener el carácter de trabajador; así, vemos que el Derecho del Trabajo conforme a las justas apreciaciones de Mario de la Cueva, protege al trabajador -- por la energía personal que gasta en la prestación del servicio, que consiste en energía humana de trabajo. En la relación de trabajo -- tenemos que el elemento característico es la subordinación, la cual consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido.-- La facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.-- No obstante que la citada Ley Laobral en su capítulo V, artículos -- del 246 al 255 inclusive, es omisa en definir lo que es un trabajador ferrocarrilero, en virtud de la propia naturaleza de esta actividad, se puede definir como trabajador ferrocarrilero a la persona física que presta a una Empresa o establecimiento de Ferrocarriles, un trabajo personal subordinado; sin pretender que la definición anterior sea definitiva, pues únicamente se hace con fines explicativos. Las condiciones en que el trabajador ferrocarrilero ha de desempeñar su trabajo personal subordinado, se encuentran contenidas-- en el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, lo cual se analizará en el capítulo III de este estudio. Por ahora, bástenos con dejar aclarado que la pluricitada Ley Federal del Trabajo en su artículo 246 exige como único requisito para ser trabajador ferroca--rrilero, tener la nacionalidad mexicana; y que el trabajo ferroca--

(10).- Gomes, Gottschalk y Bermúdez. "Curso de Derecho del Trabajo".
Tomo I. pág. 113. Ed.- Cárdenas. México 1979

rrilero es de interés nacional y tiene dedicado un capítulo en la Ley Laboral.

La Cláusula Séptima del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, exige como primer requisito para ser trabajador de ese gremio, ser mexicano por nacimiento.

1).- De Base.-

La palabra base implica la idea de fijo, de firme, de continuo, de permanente, de planta, por ello, con la entrada en vigor de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, el trabajador es de base o de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario (11).

El Trabajador ferrocarrilero que presta su primer servicio en los términos de la cláusula 14 del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, tiene el carácter de trabajador de planta o de base y por ende está sujeto a todos los derechos y obligaciones estipulados en el citado Pacto Contractual. Es de suma importancia el carácter de trabajador de base o de planta del trabajador ferrocarrilero en virtud de que la legislación laboral, incluyendo al Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero hace una diferencia entre estos trabajadores y los "temporales", que son los que sustituyen a los de base en un lapso determinado; entre los primeros y los de "temporada" que son los que prestan sus servicios en labores cíclicas; entre aquellos y los "eventuales", y entre los de planta o base y los "extras", o "transitorios". En materia ferrocarrilera, los trabajadores "extras" y "eventuales", tienen una serie de desventajas con relación a los trabajadores de base o planta empesando tales limitaciones por el hecho mismo de no contar con un

(11).- Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada, Editorial Jus, S. A., México 1975, pág. 201.

trabajo permanente que les permita asegurar la subsistencia de sus familias. Además los trabajadores "extras" son clasificados en renglón aparte, respecto a los "eventuales", los que ni siquiera forman parte de los escalafones o "cadenas" y a quienes se "contrata" por tiempo determinado y por obra determinada sólo en forma eventual -- cuando las necesidades del servicio así lo requieran. Son éstos últimos trabajadores objeto de constantes arbitrariedades por parte de la Empresa Ferrocarriles Nacionales de México, toda vez que utiliza a sus servicios en forma continua, y no obstante ello, no les exige los requisitos de ingreso estipulados en la cláusula 14 del Pacto Colectivo de Trabajo con la finalidad de no considerarlos sus trabajadores y escatimarles los derechos y prerrogativas que les otorgan -- las leyes laborales. Así es de resaltarse que mientras los trabajadores de planta o base gozan de todos sus derechos legales y contractuales, los trabajadores "extras" y eventuales están extremadamente limitados en cuanto a los mismos; pues los extras sólo tienen derechos mientras dure el tiempo o la materia de su contrato; y los eventuales están totalmente al margen de todo derecho, como no sea percibir el salario, el cual en ocasiones también se les niega, pues el trabajador "eventual" ni siquiera crea derechos de antigüedad y escalafonarios.

Al efecto, la cláusula sexta del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero define en su fracción XXII. PUESTO DE PLANTA: Todo puesto permanente que es necesario para la explotación y desarrollo de la Empresa en cualquiera de sus actividades, y que con tal carácter es asignado al trabajador. En su cláusula XXIII. PUESTOS TEMPORALES: Los que no sean de planta. Los de nueva creación que -- sin contravenir la definición anterior, se convengan entre Empresa y Sindicato. En su fracción XXXIV. TRABAJADOR EXTRA: El que no tiene puesto o asignación en propiedad y que con tal denominación figura -- en los escalafones respectivos. En su fracción XXXV. TRABAJADOR RELEVADOR: El que con éste nombre sustituye en sus descansos a los tra

bajadores asignados. Por su parte la Cláusula Décimo Cuarta Estipula la que: "A los trabajadores recomendados por el Sindicato que prestan servicios sin haber llenado previamente los requisitos de ingreso establecidos en el Contrato después de ciento veinte días, la Empresa no podrá exigirselos y el trabajador se considerará definitivamente en servicio". No obstante lo anterior, es práctica cotidiana que la Empresa utilice los servicios de uno o varios trabajadores -- sin exigirles los requisitos de ingreso, y que después de los ciento veinte días, suprima de pronto tal relación laboral, y argumente que tales personas nunca fueron sus trabajadores al no haber llenado los requisitos de la cláusula séptima.

Resulta pertinente dejar plenamente aclarado que el carácter de trabajador EVENTUAL⁽¹²⁾, que es aquél que presta sus servicios sólo en forma ocasional o accidental, por razones del servicio, - como por ejemplo, la persona que durante algún descarrilamiento de un tren es contratado eventualmente para que las cosas vuelvan a la normalidad, no es al trabajador "eventual" a que en este estudio nos referimos, sino que el trabajador "eventual" que describimos, es precisamente ese trabajador al que la Empresa "contrata" en forma frecuente y permanente en algunas Estaciones ferroviarias para que realice trabajos de limpieza o vigilancia y jamás le exige los requisitos de ingreso, y mucho menos lo considera como un trabajador ferrocarrilero a su servicio, por lo menos en la categoría de Extra; y se da el caso inclusive de que se confundan los dos conceptos "extra" y "eventual" en uno sólo llamado "extra-eventual".

(12)- DE LA CUEVA, MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". - Tomo I. pag. 225. Editorial Porrúa. Octava Ed. México, 1982. - Mario de la Cueva cita y transcribe la Ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Sindicato de trabajadores ferrocarrileros, Toca 2903/36/1a., 3 de septiembre de 1936) en la que el alto Tribunal fijó el sentido de los trabajos de planta y eventual.

2).- De Confianza.-

La categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la Ley Laboral Mexicana, y debe entenderse como toda actividad que se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa, con sus intereses, con la relación de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales⁽¹³⁾. (art.9 de la Ley Federal del Trabajo de 1970). En virtud de lo antes asentado. podemos afirmar que a los trabajadores de confianza regulados por el Título Sexto, Capítulo I, artículos del 181 al 186 de la Ley Federal del Trabajo, por su carácter de "confianza", se les debe otorgar prestaciones superiores a las de los demás trabajadores. Y en razón de que el artículo 184 de la Ley en cita, establece que las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo tenemos que en materia ferrocarrilera el art. 247 de la propia Ley envía a la Cláusula 15 del Contrato Colectivo de Trabajo que estipula que: "Para los efectos de este Contrato, se consideran puestos de confianza, los siguientes: I.- Consejo de Administración: Todo el personal. II.- Gerencia General: Desde el Gerente General hasta los Auxiliares del Sub-Oficial Mayor. III.- Departamento de Personal: Desde el Jefe del Departamento hasta el Secretario del Jefe de Departamento IV.-Departamento de Contabilidad: Desde el Jefe del Departamento de Contabilidad hasta los ficheros. V.- Departamento de Auditoría: A partir del Jefe del Departamento hasta los Contadores Públicos. VI. - Tesorería General: Del Tesorero General hasta los Inspectores. VII. - Departamento Legal: Del Jefe del Departamento a los Pasantes de Derecho. VIII.- Departamentos de Tráfico: De los Jefes de los Departamentos de Carga y Pasajeros a los Agentes Aduanales. IX.- Departamento de Vía: Del Jefe del Departamento o Ingeniero en Jefe al Inspector Me

(13).- De la Cueva, Mario. Op. Cit. pág. 154-159.

cánico de Maquinaria. X.- Departamento de Compras: Del Jefe del Departamento hasta el Secretario del Jefe del Departamento. XI.- Departamento de Almacénes: Del Superintendente de Almacénes a los Auxiliares del Ayudante del Superintendente. XII.- Departamento Médico: Suprimida por Convenio de Incorporación al I.M.S.S. de fecha 1o. de Enero de 1982. XIII.- Departamento de Express: Del Superintendente General a los Ayudantes de los Superintendentes de División. XIV.- Departamento de Electricidad y Telégrafos: Del Superintendente hasta el Inspector General de Telégrafos y Teléfonos. XV.- Departamento de Pruebas y Análisis: A partir del Jefe del Departamento a los Prácti- cantes de Químico. XVI.- Departamento de Servicios Especiales: Todo el personal. XVII.- Departamento de Fuerza Motriz y Equipo de Arrastre: Del Superintendente General del Departamento hasta el Oficial - Mayor. XVIII.- Departamento de Transportes: A partir del Superintendente General hasta el Oficial Mayor. XIX.- Departamento de Auditores de Trenes: Del Jefe del Departamento al Oficial Mayor. XX.- Superintendencia Del Servicio de Carros: Del Superintendente al Oficial Mayor. XXI.- Oficina de Cuentas de Equipo: A partir del Jefe de la Oficina al Jefe de Sección de Per-Diem-Millaje y Control de Equipo Rodante. XXII.- Departamento de Relaciones Públicas: Del Jefe del Departamento al Oficial Mayor. XXIII.- Comisión de Tarifas: Presidente de la Comisión y Vocales de la Comisión. XXIV.- Departamento Técnico de Ferrocarriles Nacionales: A partir del ingeniero Jefe del Departamento hasta el Oficial Mayor. XXV.- Departamento de Servicios Sociales: Del Jefe del Departamento a los Encargados, Administradores, Jefe de Meseros y Cocineros al Servicio de las Cafeterías y - Loncherías establecidas en el Sistema. XXVI.- Instituto de Capacitación Ferrocarrilera: Del Director General del Instituto hasta el Inspector de Oficinas. XXVII.- Departamento de Presupuestos: Del Jefe del Departamento al Oficial Mayor. XXVIII.- Unidad de Sistematización de Datos e Información: Del Director de la Unidad a los Ayudantes del Jefe de la Oficina General. En todo el sistema: Los Cabos y

Jefes de Vigilancia. Es así como el trabajador ferrocarrilero de --
confianza presta sus servicios en forma inmediata y directa con la
vida misma de la Empresa, con sus intereses, con la realización de
sus fines, y con su dirección, administración y vigilancia genera--
les.

b).- Jornada de los Trabajadores Ferrocarrileros.

Nuestra Ley Federal del Trabajo define la jornada como: Art.- 58: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Concomitantes con esta definición se encuentran los numerales 5 fr. III, 25 fr. V y 59, - 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67 y 68 de la propia Ley. Al respecto el Dr. Mario de la Cueva nos explica en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo⁽¹⁴⁾, que la jornada no puede ser mayor que la máxima de ocho horas, que se conoce en la doctrina como "jornada humanitaria", - pues es durante ese lapso que un trabajador en condiciones normales sufre un desgaste físico y mental en el desempeño de sus labores, que se considera suficiente, para la buena prestación del servicio, ya que está plenamente demostrado que un trabajador que labora una jornada excesiva, además de bajar notoriamente su rendimiento, puede ver afectada su salud.

Por su parte, el maestro Alberto Trueba Urbina nos dice que : "La teoría de la jornada de trabajo se funda en el principio de derecho social de proteger la vida y la salud de los trabajadores, así como su justa compensación que mitigue una mínima parte la plusvalía. - Consiguientemente debe adoptarse la jornada semanal de cuarenta horas en la Ley, pero habrá que luchar para establecerla previamente en los contratos colectivos"⁽¹⁵⁾.

En Materia ferrocarrilera, en razón de la naturaleza especial de este trabajo, el artículo 252 de la Ley Laboral contempla que : "Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche". Lo cual nos remite necesariamente al Contrato Colectivo de Trabajo ferrocarrilero.

(14).- De la Cueva, Mario. Ob. Cit. pág. 271-285

(15).- Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial - Porrúa, S.A., 3a. Ed. México, 1975. pág. 286

El Capítulo XX del Pacto Colectivo estipula en la cláusula-199.- La jornada de los trabajadores será de ocho horas si es diurna de siete y media horas si es mixta, y de siete horas si es nocturna; también podrán reglamentarse éstas a base de kilómetros, viajes o --jornada acumulativa. La Empresa respetará las jornadas menores exigentes para las Especialidades que las tengan al entrar en vigor este Contrato.

El contenido de esta cláusula refleja a todas luces las modalidades que se hacen necesarias en la jornada ferrocarrilera respecto a la jornada general a que obliga la Ley Federal de Trabajo. Y no podría ser de otra manera, ya que el trabajador ferrocarrilero presta sus servicios en distancias de varios kilómetros, durante uno o varios viajes, que necesariamente incluyen jornadas acumulativas.

La cláusula 200 reduce la jornada diurna contenida en el artículo 60 de la Ley, de las veinte a las dieciocho horas; la nocturna también la varía en dos horas que empiezan de las dieciocho horas y no de las veinte horas, a las 6 horas; la mixta esencialmente es --la misma.

El numeral 201 del Pacto Colectivo contiene una estipulación -- en favor de los trabajadores extras que laboren media jornada o menos, para que se le pague media jornada; o para que se les pague -- el importe completo de una jornada cuando trabajen más de media jornada y menos de una jornada.

En su tercer párrafo esta cláusula pone de manifiesto la -- solución a la debatida cuestión del "riesgo por inactividad" a que -- se refiere el maestro De la Cueva en su pluricitada obra Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, toda vez que estipuló que a los trabajadores que tengan puestos de planta o corridas asignadas, se les pagarán -- sus salarios íntegros como si hubiesen estado trabajando, cuando dejen de prestar servicios por causas no imputables a ellos entre -- tanto sea reanudado el servicio.

Por nuestra parte, a manera de comentario, hacemos una objeción a lo anterior, en el sentido de que el beneficio comentado de be hacerse extensivo a todos los trabajadores sean o no de planta -- que dejen de prestar el servicio que estaban desempeñando, por causas no imputables a ellos entre tanto sea reanudado el servicio. -- Pues lo contrario sugiere que un trabajador "extra" que esta suplien do a un trabajador de planta, y que por causas no imputables a él ve de repente interrumpidas sus labores, para reanudarlas después que -- haya desaparecido el motivo de la suspensión, no tiene derecho a per cibir el salario íntegro durante la interrupción por el sólo hecho -- de no ser un trabajador de "planta".

La cláusula 202 habla de las jornadas acumulativas mensuales de trabajo que se establecen en las Particularidades de cada Especialidad de Trenes, Talleres, Alambres, Oficinas y Vía y Conexos.

Y el artículo 248 de la Ley Federal del Trabajo consigna -- que en los contratos colectivos se podrá estipular que los trabajado res trenistas presten sus servicios sobre la base de viajes en una -- sola o en las dos direcciones, lo cual consideramos obvio, ya que -- por naturaleza especial del trabajo ferrocarrilero, y con mayor ra-- zón de los trabajadores trenistas, la prestación de sus servicios -- obedece y está sujeta a jornadas especiales según el número de via-- jes en una o dos direcciones, por necesidades del servicio.

c).- Prohibiciones de los Trabajadores Ferrocarrileros.

El art. 254 de la Ley Federal del Trabajo, contiene una serie de prohibiciones a que están sujetos los trabajadores ferrocarrileros durante durante la prestación de sus servicios, las cuales son:

I.- El consumo de bebidas embriagantes, y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la empresa.

II.- El consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo -- que exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico, y

III.- El tráfico de drogas enervantes.

Los grandes maestros, especialistas y comentaristas del Derecho Mexicano del Trabajo, en sus diversas obras sobre esta materia, poco o nada comentan sobre tales prohibiciones, ello probablemente en razón de que de la simple lectura del numeral transcrito se comprende que un trabajador, dentro de sus horas de servicio, esta obligado a desempeñar las labores para las que fue contratado, y para que las realice en condiciones adecuadas, debe abstenerse de consumir bebidas embriagantes, drogas enervantes o narcóticos. Además, consideramos -- por nuestra parte que el sistema ferrocarrilero del país, puede representar un medio de transporte excelente para el contrabando de bebidas alcohólicas, de narcóticos y de drogas enervantes, por lo cual, -- las sanciones que se aplican al trabajador que viole tales prohibiciones van desde la suspensión temporal, la rescisión o despido definitivo del servicio, hasta las penales.

Por su parte, el Contrato Colectivo de Trabajo ferrocarrilero contiene en su clausulado una serie de prohibiciones de esos trabajadores.

La cláusula décima a contrario sensu contempla la prohibición de los trabajadores de abstenerse de llevar debidamente la forma

P-4 en la que deben anotar los familiares que a su juicio tengan derecho a la indemnización en caso de defunción, así como a las demás prerrogativas, que concede este contrato. Estos datos servirán, en su caso, para facilitar los trámites correspondientes ante los Tribunales del Trabajo, de acuerdo con la ley.

En la práctica, lo anterior resulta totalmente inútil, -- pues en el período que va del mes de noviembre de 1980 al mes de mayo de 1985, tiempo en el cual hemos prestado nuestros servicios en el Departamento Legal del Sindicato Ferrocarrilero, no se ha registrado un sólo caso en el que la Empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México, haya tomado como base para facilitar los trámites, la referida forma P-4. Lo cierto es que los familiares de los trabajadores fallecidos, que se consideran, sus legítimos beneficiarios y titulares de las indemnizaciones y demás prerrogativas, tienen que acudir ante dichos Servicios Legales, con el fin de que ahí se les represente y se ejerciten sus acciones ante las Juntas Especiales 1, 2 y 4 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, y en la Audiencia de Ley es práctica común y regla general, que la Empresa no obstante tener en su poder las famosas formas P-4, niegue toda acción y derecho de los actores, que figuran en tales documentos, y sólo después de que la actora ha exhibido las Actas respectivas del Registro Civil, en casos excepcionales, se exhibe el allanamiento, pues en la mayoría de los juicios la demandada se exceptiona y aún opone la prescripción, pese a haber convenido con el Sindicato el primero de Septiembre de 1979 no oponer dicha excepción en los juicios en que se reclame la prestación denominada Prima de Antigüedad.

La cláusula décimanona contiene una prohibición muy sui géneris, y es la de que los trabajadores que vayan a ocupar puestos de confianza no deben ser antagónicos al Sindicato.

La cláusula vigésima primera prohíbe terminantemente a los trabajadores de confianza incurrir en malos tratos de palabra o de hecho en contra de los trabajadores o de sus familiares, y en gene--

ral violar deliberada o gravemente éste Contrato, la Ley Federal del Trabajo, los Reglamentos Interiores o los Convenios celebrados ante las Autoridades del Trabajo, so pena de ser despedidos del servicio y perder sus derechos establecidos en éste Contrato.

La Cláusula vigésima cuarta prohíbe a los trabajadores de confianza realizar permutas de sus puestos de confianza y de escalafón.

La vigésima quinta prohíbe estrictamente a los trabajadores de confianza concurrir a las Asambleas Generales y contraer compromisos sindicales.

La Cláusula vigésima octava contiene un caso típico de incompatibilidad de las funciones de confianza con los puestos de Representación Sindical al prohibir a los trabajadores que ocupen estos últimos, ocupar ninguno de confianza.

Los trabajadores ferrocarrileros también tienen estrictamente prohibido incurrir en alguna o algunas de las causales de despido contempladas en la cláusula septuagésima nona y la violación a esas prohibiciones implica precisamente el correlativo despido del infractor.

d).- Causas de Rescisión de las Relaciones de Trabajo.

El maestro Néstor de buen Lozano nos dice: "En la terminología de la Ley, se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas. La Ley no señala ni causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo" (16).

La rescisión patronal produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer el trabajador. La primera puede, eventualmente, terminar la relación laboral, si llega a comprobarse la justificación. Mientras tanto, provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando subiudice la responsabilidad patronal que, eventualmente, se podrá traducir en la reanudación de la relación, de no comprobarse la justificación. En el segundo caso cuando el trabajador toma la iniciativa, la rescisión rompe definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón. De ahí que no sea infundada la tesis de Trueba Urbina de emplear una expresión particular para cada hipótesis: despido, en una y retiro, en la otra (17).

La rescisión según de Buen Lozano cuenta con las siguientes características fundamentales:

Acto unilateral. La rescisión supone siempre una conducta unilateral, esto es, sólo uno de los sujetos de la relación laboral.

Acto potestativo. La parte afectada por el incumplimiento de la otra parte, bien puede pasar por alto esta facultad.

Acto formal. La nueva Ley, en el párrafo final del art. -

(16).- De buen Lozano, Néstor. "Derecho del Trabajo". T.I. 3a. edición. Editorial Porrúa, México, 1979, págs. 543-545.

(17).- Op. Cit. págs. 543-545

47, consigna la obligación del patrón de dar aviso al trabajador, -- por escrito, de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Anterior a su vigencia prevista. Se trata de una terminación o interrupción anticipada.

Causa grave. Se precisa, según los artículos 47 fr. XV y - 51 fr. IX de la ley, que la causa o causas de rescisión sean "graves"

De Comisión o de omisión. De comisión en el caso de injurias proferidas por una parte a la otra. De omisión en el caso de desobediencia del trabajador o de falta de pago por parte del patrón y otras análogas.

Interrumpe la relación laboral. Esta interrupción quedará condicionada, en los casos de despido y es absoluta cuando el trabajador se retira.

En éste orden de ideas, tenemos que el despido (rescisión patronal) es un remedio contra una violación grave de las obligaciones del trabajador. Es un mal porque rompe con el principio de estabilidad en el empleo. Y es necesario, como remedio, porque cuando el trabajador viola gravemente su o sus obligaciones contractuales, se hace imposible continuar la relación de trabajo.

Los artículos 42 fr. VII, 43 fr. IV, 47, 185, 208, 244, -- 264, 291 y 303 de la Ley Federal del Trabajo contienen las causas de despido en general, y el artículo 255 de la propia ley contempla las causas especiales de la rescisión de las relaciones de trabajo.

Según el citado artículo 47, son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- El dolo del trabajador o del sindicato que lo propone, para lograr la contratación. Se trata de una causa de nulidad por dolo.

II.- Faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus fami-

liares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento. Se trata de la carencia de bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, lo que constituye una violación de la obligación del trabajador de "observar buenas -- costumbres durante el servicio".

III.- Realización de los mismos actos en contra de los compañeros. Es aplicable al anterior comentario, agregando que con tal conducta se altera la disciplina del lugar de trabajo.

IV.- La comisión de los mismos actos fuera del servicio. - El requisito para que opere tal causal es que la falta sea de naturaleza tan grave que "haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo".

V.- El sabotaje. Entendido como "el daño o deterioro que para perjudicar a los patrones hacen los obreros en la maquinaria, - productos, etc., como una forma "natural" de desquitarse".

VI.- La negligencia. La cual para integrarse como causal - de despido debe causar como consecuencia daños graves en las instalaciones de la empresa.

VII.- Imprudencia o descuido inexcusables. Si con ello se ponen en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

VIII.- Inmoralidad. La apreciación de esta causal puede - conducir a un peligroso subjetivismo, pues no se ha establecido una medida de inmoralidad.

IX.- Revelar secretos. Esta es una forma específica y no general, que en vigor debe hacerse valer en contra de los trabajadores de confianza, quienes por la naturaleza de su función tienen, en forma característica, el deber de fidelidad.

X.- Las faltas injustificadas. Implica la interrupción indebida de la obligación que tiene el trabajador de estar a disposición del patrón para prestar su trabajo. Deben ocurrir en más de --

tres ocasiones en un lapso cualquiera de treinta días contado a partir de la primera falta.

XI.- La desobediencia. Que debe ser sin causa justificada siempre y cuando se trate del trabajo contratado. Estamos de acuerdo con el maestro Néstor de Buen en que ésta es la causal más grave de despido, pues en efecto lo esencial de la relación de trabajo radica en la subordinación, la violación del trabajador a ella es una falta imperdonable.

XII.- Negativa a adoptar medidas preventivas. Esta causal obedece a la búsqueda de medidas de seguridad para evitar accidentes y riesgos de trabajo.

XIII.- La concurrencia al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. La causal -- responde a un problema social como es la ebriedad y la drogadicción pues un trabajador en tales estados supone peligro para sí y para los demás, amén de su bajo o nulo rendimiento en el trabajo.

XIV.- La sentencia ejecutoria dictada en un proceso penal en virtud de que la privación de la libertad impide al trabajador - el cumplimiento de la relación de trabajo.

XV.- El despido por causas análogas. Con las condiciones de que las causales análogas sean de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. Aún con éstas condiciones la analogía no deja de ser injusta en este precepto.

Por su parte el artículo 255 de la propia ley, consigna - como causas especiales de la rescisión de la relaciones de trabajo-ferrocarrilero:

- I.- La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares - señalados por la empresa para éstos fines, y
- II.- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada.

Resulta obvio que por la naturaleza del trabajo ferrocarrilero, la empresa cuente con terminales o estaciones de recepción de carga o pasaje o de ambas, como en la mayoría de los casos, específicamente establecidas para realizar las maniobras propias de este trabajo, y también se cuenta con itinerarios y horarios bien definidos, por lo que el incumplimiento por parte del trabajador apegarse a los horarios fijados y a las paradas señaladas, así como su negativa injustificada a efectuar el viaje, ocasiona graves perjuicios a la empresa, y la violación a tales prohibiciones constituye una causal de despido.

En cuanto al Contrato Colectivo de Trabajo ferrocarrilero, éste pacto contiene en su cláusula 79, casi textualmente las mismas causales del ya comentado artículo 47 de la Ley, por lo que también le son aplicables las observaciones ya hechas. Pero además comentaremos las fracciones I, II, XI, XIV, XV, XVI, de tal precepto por contener causales especiales del trabajo ferrocarrilero.

El capítulo VIII del contrato en cuestión, dice en su proemio que: "Como el trabajo ferrocarrilero tiene características profesionales, los despidos y disciplinas aplicadas a los trabajadores por las faltas en que incurran, buscando su corrección, deben tener también un carácter educativo que se refleje en un positivo mejoramiento del servicio, por lo tanto, se conviene en reglamentar este Capítulo en la forma siguiente:

Cláusula 79. "Los trabajadores amparados por este Contrato sólo podrán ser despididos del servicio por las causas que se enumeran en esta cláusula!"

I.- A petición del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, cuando renuncien, sean expulsados o deserten en los términos del Estatuto y la Ley.- Esta causal está íntimamente relacionada con la llamada cláusula de exclusión, y contempla el interés colectivo representado por el Sindicato.

II.- Por acumular en su hoja de servicios más de 105 mar.

cas demeritorias efectivas. En el trabajo ferrocarrilero ha sido costumbre disciplinar a los trabajadores que no cumplen a plenitud con sus labores contratadas, gravando su récord de servicios con marcas demeritorias que van de 5 a 15, con el fin de evitar despidos por faltas menores. Pero una vez que un trabajador acumula el máximo de 105 de ellas, es evidente que incurre en una falta de probidad y la sanción correspondiente es el despido.

XI.- Por obtener por medio de engaños, cualquier pase o franquicia, o bien usarlo indebidamente o negociarlo. La empresa otorga pases o franquicias a sus trabajadores y a los familiares - de estos, sólo en aquellos casos en que se haya adquirido el derecho pleno para ello, como cuando son jubilados, o sea necesario su traslado de un lugar a otro para recibir atención médica, etc., y el uso indebido de este beneficio implica por parte del trabajador una falta de probidad u honradez.

XIV.- Por abandonar o suspender injustificadamente sus labores, dentro de su jornada o viaje. Estamos aquí frente a una violación del trabajador a sus labores contratadas, con el consabido daño a la Empresa por el transtorno ocasionado a los itinerarios y a los planes aprobados.

XV.- Por dedicarse a prestar dinero con interés a los trabajadores de la Empresa o dar facilidades para recuperar los préstamos. Nuestro punto de vista en relación a esta causal es que el trabajador dentro de su jornada debe dedicarse a desempeñar el servicio para el que fue contratado, y el hecho de realizar actividades de usura lo aparta de aquél objetivo principal.

XVI.- Por recibir u ofrecer dinero u otra dádiva a otro trabajador para que realice las labores que a cada quien corresponden. Esta causal es notoriamente grave, ya que la Empresa contrata a cada trabajador en particular para que le preste un servicio específico, a cambio de un salario. Si el trabajador es suplantado o suplanta a otro incurre indudablemente en falta de probidad u

honradez.

Así como el patrón tiene la facultad de despedir al trabajador por incurrir éste en alguna o algunas de las causales del ya comentado artículo 47 de la Ley, de la misma manera, el trabajador puede tomar la iniciativa de romper definitivamente con la relación laboral mediante el retiro, y exigir sus indemnizaciones correspondientes, consignadas en el artículo 50 de la propia Ley, cuando el patrón observa una conducta indebida y viola sus deberes fundamentales hacia el trabajador o hacia la comunidad de trabajo.

Por lo tanto, teniendo en cuenta, principalmente, las disposiciones de los artículos 51, aplicado a contrario sensu, y 132, se pueden mencionar los siguientes deberes del patrón hacia el trabajador: a) Deber de honestidad; b) Deber de respeto, a la persona familia y bienes del trabajador; c) Deber de impedir que sus familiares o dependientes incurran en faltas de probidad u honradez o en conductas violentas en contra de los trabajadores o de sus familiares; d) Deber de pagar el salario y de hacerlo puntualmente en el lugar adecuado; e) Deber de observar las medidas de seguridad, higiene y prevención de accidentes; f) Deber de observar una conducta prudente; g) Deber de capacitar a los trabajadores; h) Deber de proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos que requieran; i) Deber de proporcionar constancias de trabajo; j) Deber de contribuir a la cultura y deporte de los trabajadores.

En mérito de lo anterior, el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo denomina "causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador" las siguientes:

1.- Engaño del patrón o de la agrupación patronal respecto a las condiciones del trabajo. Aquí se trata de un problema de dolo patronal, y el trabajador debe ejercitar su acción de retiro dentro de los primeros treinta días de servicios.

II.- Faltas de probidad u honradez y actos de violencia, dentro del servicio, del patrón, sus dependientes o familiares en -- contra del trabajador o de sus familiares. La falta de probidad patronal se caracteriza por el incumplimiento de las obligaciones fundamentales a su cargo, tales como la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, horario, salario, lugar de trabajo, categoría, etc.

III.- La reducción del salario. La obligación más importante de los patrones es pagar el salario convenido, por ello, la reducción del salario en forma unilateral constituye una forma concreta de falta de probidad patronal.

IV.- No pagar el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados. Esta causal se relaciona íntimamente con la anterior y vale el mismo comentario.

V.- Causar, maliciosamente perjuicios al trabajador, en sus herramientas o útiles de trabajo. El patrón está obligado a resguardar no solo a la persona del trabajador y a su familia sino también sus instrumentos de trabajo, lo contrario justifica el retiro del trabajador.

VI.- La existencia de peligros graves para el trabajador o su familia, por falta de condiciones higiénicas o por la inobservancia de medidas preventivas y de seguridad. Es muy clara la responsabilidad patronal en esta causal y no requiere mayor comentario.

VII.- La imprudencia patronal que ponga en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él. Esta hipótesis supone una falta patronal gravísima y constitutiva de causal de retiro.

VIII.- Las causas análogas. La Ley exige que las causales análogas sean de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que a la relación de trabajo se refiere. No es adecuado el uso de la analogía en materia de derecho laboral, al igual que en --

Otras materias.

En virtud de que el Contrato Colectivo de Trabajo Ferroviario no contiene estipulación alguna en su clausulado en relación con las causales de rescisión imputables al patrón y sin responsabilidad para el trabajador, es necesario remitirnos a la Ley y aplicar sus artículos 51 y 52 que ya han sido comentados.

CAPITULO III

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- a).- Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.
- b).- Características del Contrato Colectivo de Trabajo.
- c).- La vida del Contrato Colectivo de Trabajo.
- d).- Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.
- e).- Aspectos contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.

Ya vimos en el Capítulo I de este trabajo, cómo el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana se -- constituyó en el primero de Industria en todo el país, por ello, -- en virtud de que el maestro Néstor de Buen Lozano afirma que el Contrato Colectivo de Trabajo presume la existencia de organizaciones sindicales, (Op. cit. pág. 656) podemos aseverar por nuestra parte que el contrato colectivo de trabajo ferrocarrilero fue el primero que entró formal y materialmente en vigor en México.

Es importante tener presente el papel que el contrato colectivo de trabajo en general ha tenido en la evolución de México, -- porque si recordamos el camino seguido por nuestro país, a partir -- del inicio de la Revolución de 1910, será fácil concluir que la Revolución constituyó el tránsito del feudalismo al capitalismo, con una estructura jurídica de democracia social. La etapa que transcurre entre 1917 y 1934, sienta las bases institucionales del nuevo -- régimen y perfila las características del Estado Mexicano. A Cárdenas le corresponde enarbolar la bandera de la reforma agraria efectiva y del obrerismo político. El "desarrollismo", esto es, la vía hacia el capitalismo, se inicia al ascender Avila Camacho a la Presidencia de la República y culmina con la terminación del período -- de Díaz Ordáz. Ahora bien, desde el punto de vista laboral y aun -- que a algunos les parezca contradictorio, la vía hacia el capitalismo está montada, precisamente, en tres instituciones clave: el sindicalismo, el derecho de huelga y el contrato colectivo de trabajo. En efecto, en la práctica se ha demostrado reiteradamente que los --

sindicatos políticos no representativos y amortiguadores del movimiento obrero; el control administrativo de la huelga (y eventualmente la requisita); y la celebración de contratos colectivos de trabajo, han sido felices instrumentos en manos del capital.

Por lo anterior, coincidimos con De Buen Lozano en que - la evidente paz social, a veces un poco por fuerza que ha tenido - México se debe, en gran parte, a estos instrumentos de los cuales puede decirse que el sindicalismo es el protagonista; la huelga, - el medio coactivo y el contrato colectivo de trabajo, el instrumento jurídico económico. (Op. cit. pág. 650). Díganlo si no, el caso particular del manifiesto charrismo de los líderes del Sindicato - Ferrocarrilero, ya comentado en el apartado b) del Capítulo I de esta obra.

Igualmente y por lo conducente, la manera vil y coactiva con que se han reprimido los diversos movimientos huelguísticos -- del gremio ferrocarrilero, también ya tratados. Y por último, la cotidiana, dolosa y flagrante violación al contrato colectivo de trabajo ferrocarrilero por parte de la Empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México, en particular en lo referente a los riesgos de trabajo estipulados en el Capítulo XXV de dicho ordenamiento y en lo relacionado con el Capítulo XXIX de las jubilaciones.

En el presente capítulo analizaremos los criterios doctrinales sobre el concepto de Contrato Colectivo de Trabajo; veremos en lo particular el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero y ahondaremos en algunos aspectos contenidos en este pacto.

a).- Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo:

Empezaremos examinando la opinión del maestro Néstor de --
Buen Lozano en cuanto a este tema (18).

Concepto. Se entiende por contrato colectivo de trabajo, --
de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 386, el "convenio celebrado
entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patro--
nes, o uno o varios dindicatos de patrones, con objeto de establecer
las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o
más empresas o establecimientos".

De la definición legal anterior, el autor a todo desprende
las siguientes consideraciones:

- a) El legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- b) Lo celebran, por parte de los trabajadores, una o va --
rias organizaciones sindicales.
- c) Su finalidad de establecer normas generales.
- d) Su campo de aplicación será necesariamente una empresa--
o un establecimiento.

Como resultado de lo anterior, el maestro De Buen estable--
ce las siguientes conclusiones:

- a) La celebración de un contrato colectivo exige, como pre--
supuesto indeclinable, la participación de un sindicato--
de trabajadores; los trabajadores en forma individual --
no están legitimados para celebrarlo.
- b) Sólo el patrón titular de una empresa o establecimiento
está obligado a celebrarlo.

Terminología. Es opinión de Buen Lozano que la expresión --
"contrato colectivo de trabajo" es totalmente desafortunada y conti--
núa afirmando que nadie piensa hoy en día que ese instrumento pueda --
tener naturaleza contractual, no obstante que en la "Exposición de --
Motivos" de la Ley de 1970 se concluyó que era preferible conservar --

(18).- De Buen Lozano, Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo II Editio--
rial Porrúa. México, 1976. pág. 645-693.

tal denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patronos. El argumento de dicha Exposición es infundado, y al respecto el maestro pone de manifiesto que "nuestro tiempo, en el mundo jurídico, vive aferrado a la idea del contrato. No obstante los obstáculos que se levantan en su camino, sigue considerando al contrato como la figura ideal para la consecución de fines determinados, en los que de un modo o de otro, se trata de dar satisfacción a intereses de los individuos" (19).

Guillermo Cabanellas recuerda que se han utilizado denominaciones de todo tipo: "contrato de paz social, concordato de -- trabajo, tratado intersindical, concordato intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifas, acuerdo corporativo, pacto normativo, reglamento intersindical, convención normativa, contrato sindical, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, -- capitulaciones colectivas, pacto de trabajo, entre algunas más" (20).

Los autores mexicanos De la Cueva, Castorena, Trueba Urbina y Euquerio Guerrero, utilizan la expresión de la Ley, si bien De la Cueva admite que "es hoy inadecuado" (21), aun cuando no propone otro término. Cavazos Flores sostiene que "en la realidad, el contrato colectivo ni es contrato ni es colectivo" (22), pero tampoco propone otra denominación.

(19).- Op. Cit. pág. 646

(20).- Bibliografía Omeba. "Derecho Normativo Laboral". Buenos Aires, 1966. pág. 40

(21).- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". T. II, Ed. Porrúa, S.A. 4a. Edición, México, 1976, pág. 467

(22).- Bibliografía Omeba, "Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo". Buenos Aires, 1964. pág. 78

En Francia Paul Pic nos habla del contrato colectivo de -
trabajo, Henri Capitant y Paul Cuche, utilizan la expresión "conve-
niocolectivo de trabajo", lo mismo que Jean Rivero y Jean Savatier,
puede mencionarse también a Barthélemy Reynaud quien escribió en --
Francia en 1921, una obra denominada "Le Contrat Collectif en - -
France" (23). El autor cita en su obra a cada uno de estos trata--
distas.

Ludovico Barassi, Luisa Riva Sanseverino y Ricardo Ri- --
chard, hablan de "contrato colectivo de trabajo", respecto del dere-
cho italiano (24).

Los juristas alemanes Alfred Hueck y H. C. Nipperdey se--
refieren al "convenio colectivo", pero lo califican de "contrato", -
en tanto que Kaskel y Dersch observan la denominación de más arrai-
go en Alemania: "contrato de tarifa"(25).

El concepto "convenio colectivo sindical" que aparece - -
consagrado en la ley española del 24 de abril de 1958, ha dado lu-
gar a una terminología que, aún variada, gira en realidad sobre la -
misma idea. Así Pérez Botija habla, en general, de "convenio co- -
lectivos"; Manuel Alonso García utiliza, indistintamente, "conve- -
nios y pactos colectivos de condiciones de trabajo" y Manuel Alon-
so Olea prefiere referirse a "convenios colectivos de condiciones -
de trabajo" aunque invoca su naturaleza contractual. En la misma -
línea se encuentran Miguel Rodríguez Piñeiro, Jaime Montalvo Correa
y Alfredo Montoya Melgar(26).

(23).- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo. T. II - -
Ed. Porrúa, S.A. 4a. Ed. México, 1976, pág. 466

(24).- Op. Cit. pág. 466 y SS.

(25).- Ibid., pág. 467

(26).- IDEM.

En Portugal, el decreto-ley No. 49212, de 28 de agosto de 1969, reformado por decreto-ley No. 492/70 de 22 de octubre menciona en su artículo 1o. que "La reglamentación de las relaciones colectivas de trabajo será establecida por vía convencional" y el artículo 2o. se refiere a las "convenciones colectivas" (27).

Los juristas argentinos se inclinan por la denominación "convencióncolectiva de trabajo". Es el caso de Pozzo, Krotoschin, Dereali y el propio Cabanellas, quien también los denominaba "pactos colectivos de condiciones de trabajo" (28).

En Chile, Alfredo Gaete Berrios, siguiendo la norma legal (art. 17 del Código del Trabajo), lo denomina "contrato colectivo de trabajo" (29).

El Código sustantivo del trabajo colombiano, para referirse a la institución en estudio, la nombra "convención colectiva de trabajo" (art. 467), pero también maneja los conceptos de "pacto colectivo" (art. 481), y "contratos sindicales" (art. 482) cada uno de ellos con una connotación diferente.

Rafael Caldera, el distinguido laborista venezolano, se refiere también a la "convencióncolectiva de trabajo".

El Código de trabajo panameño, en su artículo 30, lo califica de "Contrato colectivo o contrato sindical" y el artículo 53 del Código del trabajo hondureño, de evidente influencia mexicana, utiliza la expresión "contrato colectivo de trabajo" (30).

(27).- De Buen Lozano Néstor. "Derecho del Trabajo". T.II Ed. Porrúa, S.A. México 1976, pág. 646 y SS.

(28).- Op. Cit. pág. 646

(29).- Ibid. pág. 647

(30).- IDEM

Según el concepto del maestro De Buen Lozano, no son aceptables las denominaciones "contrato" y "convenio", en cuanto ambas expresan un acuerdo espontáneo de voluntades, situación que evidentemente no se produce en nuestro derecho, si se advierte que el patrón acude a la celebración en observancia forzada de un mandato legal (art.387). La palabra "pacto" que gramaticalmente puede parecer sinónimo no lo es en estricto sentido jurídico. Implica la idea de arreglo para dirimir o evitar un conflicto y acepta, por lo tanto, que el resultado se alcance como consecuencia de un juego de fuerzas (31).

Visto lo anterior, éste ilustre jurista mexicano manifiesta que a los contratos colectivos de trabajo debe incluirse en la categoría de "actos debidos" que define como "toda manifestación de voluntad que resulta del cumplimiento de una norma legal o de un pacto celebrado, a su vez, en cumplimiento de una norma legal. Y por razones de estilo no es oportuno llamar al contrato colectivo de trabajo, pacto, pero sí calificarlo de tal, en función de la definición conceptual" (32).

Por último, el pluricitado autor advierte que es indiscutible la conveniencia práctica y pedagógica de manejar el concepto legal, y que su posición es con el fin de manifestar su inconformidad, y nada más (33).

Ahora bien, el concepto de la institución jurídica que estamos estudiando en este capítulo, necesariamente tiene su génesis y su naturaleza jurídica propias, y por ello a continuación exploraremos brevemente algunas teorías sobre la naturaleza del contrato colectivo de trabajo.

El Doctor Mario De la Cueva en su clásica obra "Derecho Mexicano del Trabajo" (pp. 490 a 625) hace un estudio detallado de todos los antecedentes de las teorías civilistas, las intermedias y las de derecho social, que se han elaborado sobre este tema; por su parte De Buen Lozano se Apoya en la obra del primero para hacer una

(31).- Op. Cit. pag. 646

(32).- Op. Cit. T.I. pág. 480

(33).- Ibidem, pág. 650

exposición abreviada de esas principales teorías en su "Derecho del Trabajo" T. II pp. 660 a 672, que hemos citado con frecuencia en -- este trabajo.

Teorías de Derecho Privado.- Surgieron en virtud de que -- al aparecer la figura del contrato colectivo de trabajo, el derecho-laboral aún no había adquirido su fisonomía de disciplina autónoma y son:

1) Teoría del mandato. "La asociación profesional que celebra un contrato colectivo de trabajo representa a los asociados, -- siendo, por lo mismo, mandataria de ellos". Los autores de tal -- teoría hablan primero de mandato convencional y después de mandato-legal. Néstor de Buen, cita a aximiliano Camiro, que se refiere a -- su vez a Emilian Georgesco, quien afirma que es falsa esta tesis, -- proque la subsistencia del mandato depende de que también subsista -- la voluntad del mandatario. Además dice Camiro, el contrato colec-tivo se puede celebrar aún en contra de la voluntad de algunos aso-ciados, o bien "los futuros miembros ratificarán un convenio celebra -- do, al entrar al sindicato, mas no otorgarán un poder (34).

En cuanto al mandato legal de la tesis invocada, la obje-ción consiste en que no existe tal mandato. A la luz de nuestra -- Ley -- dice de la Cueva-- se permite al sindicato representar a los -- obreros en los contratos, pero no les da la misión de celebrar esos contratos, no les confiere ningún mandato.

2) Teoría de la estipulación en favor de tercero.- "Es un contrato por el cual un individuo llamado estipulante, estipula con otro, llamado promitente, una prestación en provecho de un tercero-- llamado beneficiario". Respecto de esta teoría, Mario de la Cueva-- concluyó que en realidad e independientemente de que la figura que-- examinamos no pueda ser calificada, genéricamente, de contractual, -- lo que hace inútil ubicarla en cualquiera de sus especies, basta --

(34). Op. Cit. pág. 661

examinar las disposiciones de los artículos 1868, 1869 y 1871 de -- nuestro Código Civil, para advertir que en el contrato colectivo no se pactan derechos en favor de determinados trabajadores, si no de las categorías. En segundo lugar, continúa De la Cueva, no es admisible la revocación unilateral del contrato colectivo, por parte -- del patron, si los trabajadores no manifiestan su voluntad de querer aprovecharla (35).

3) Teoría del contrato innominado.- En contra de esta tesis, cuyo enunciado es suficientemente explícito, expone Mario De la Cueva que Planiol sostiene que las denominaciones "contrato sui generis" y "contrato innominado", nada adelantan, porque nada dicen; y el propio De la Cueva invoca a Camiro quien señala que: "La doctrina no puede explicar con el contrato innominado que imagina el hecho de que en virtud del contrato no solamente nace un derecho en favor de los obreros que no han sido parte en la convención, sino la tendencia a considerar como obligatoria para los sindicatos la aceptación de las condiciones del contrato colectivo; de aquí, -- los elementos de necesidad solidaria, y de presión, que no pueden desconocerse en los contratos colectivos, y que no pueden justificarse por un simple contrato de derecho civil, aún constituido expreso" (36).

Las tres tesis antes mencionadas descansan en la concepción contractual del pacto colectivo. En realidad es oportuno mencionar cuales son los argumentos más poderosos en favor de esas tesis.

Tesis de Planiol.- Dice el maestro De la Cueva que el -- ilustre maestro francés, al referirse a los contratos colectivos, -- como categoría general, señala que "se denomina así a unos contratos que afectan a grupos de personas a veces muy numerosos, y es -- muy útil, en ocasiones inclusive necesario, que se celebren.

(35).- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". T.II. -- Ed. Porrúa, S.A., 4a. Edición. México, 1976, pág. 480 a 625

(36).- Op. Cit. pág. 636

Si se tuviera que respetar la regla común de atender la buena disposición de todos los interesados, nada se podría hacer: siempre - habría algunos recalcitrantes, que harían fracasar todo por su rechazo. Por ese motivo existe para esos contratos colectivos una regla especial: la voluntad de la mayoría hace la ley; los oponentes quedan vinculados por un contrato al que no se han adherido. El -- contrato se forma entonces por una voluntad colectiva que sustituye aquí la suma de todas las voluntades individuales" (37).

Más adelante con una clara conciencia del futuro agrega:-- "Se ha intentado mantener el principio de la libertad de las convenciones , pero nos encaminamos hacia la reglamentación obligatoria de las condiciones de trabajo, ya que el contrato individual no puede derogar la convención colectiva. Hay una especie de res--tauración del poder reglamentario de las corporaciones abolido, por la Revolución; es, de todas maneras, una forma restringida (37).

Por último, comenta De la Cueva que en la tesis anterior se advierte la noción precisa del alcance de las convenciones colectivas y, de manera particular, de lo que llamamos en México, con impropiedad absoluta, los contratos-ley.

Tesis de Kelsen.- En una obra excepcional, "El contrato y el tratado", Hans Kelsen expone su punto de vista a propósito de lo que denomina convenciones colectivas de derecho social, señalando que "El principio de autonomía característico de la convención, a -- saber, el principio de que la convención (o la norma establecida -- por ella) no pueda engendrar derechos y obligaciones sino para los sujetos que manifiestan su voluntad en el momento de la conclusión, se encuentra limitado de manera muy peculiar en una categoría de -- contratos que han adquirido en la última época una importancia cada día mayor: las convenciones colectivas del derecho social. Tales -- convenciones-agrega el ilustre catedrático de Viena y de Berkeley -- representan de manera muy ostensible un grado intermedio entre el -- acto jurídico y la ley, no sólo porque estatuyen normas generales --

bajo la forma convencional, sino porque también el principio de la autonomía típico para el acto jurídico, es en ellos francamente legado a un segundo plano por el principio de la heteronomía, característico de la ley. Pues la convención celebrada entre los órganos de las asociaciones patronales y obreros regula de una manera general el contenido de la relación de alquiler de servicios, de modo tal que en el momento de la conclusión de ciertas categorías de contratos de trabajo, los contratantes-obreros y patrones- sólo tienen libertad para decidir cual debe ser el contenido del contrato. La determinación del contenido de la relación de alquiler de servicios los derechos y obligaciones de los patrones y de los obreros, son fijados por la convención colectiva, es decir, por un orden que ha sido creado por individuos distintos de aquellos que concluyen los contratos de trabajo concretos. Y la convención colectiva-precisa-Kelsen- es una convención aún cuando establezca obligaciones y derechos en relación con personas diferentes de las que la han celebrado. La convención colectiva establece obligaciones y derechos para los patrones y los obreros con la condición de que dos de ellos celebren un contrato de trabajo concreto. La relación entre cada patrón o trabajador y el orden creado por la convención colectiva no es esencialmente diferente de la que existe entre ellos y la ley. Si el contenido del contrato colectivo fuese establecido en forma de ley o como ley, ello constituiría simplemente en un grado superior de heteronomía" (38)

De la Cueva comenta que ésta concepción Kelseniana, aún cuando acepta como condición esencial que el pacto colectivo es, en vigor, una convención esto es, un contrato, en realidad plantea ya la verdadera naturaleza de la institución, esencialmente normativa derivada de un arreglo celebrado en forma obligatoria y con un contenido predeterminado, que está muy lejos de aceptar la naturaleza contractual.

Como poster comentario, el maestro De la Cueva señala -- que en los distinguidos juristas citados se advierte la intención --

(38) Idem.

de conservar para la institución en estudio la naturaleza contractual. Sin embargo ambos plantean una problemática que un adecuado análisis del contrato servirá para demostrar que sus elementos esenciales no se dan en esa figura esencial del derecho del trabajo (39).

Teorías negativas.- El distinguido jurista León Duguit - fue uno de los principales exponentes de orientar el derecho en el sentido social, destacando la importancia de la clase respecto del individuo. Georges Ripert, no sólo continuó en la misma línea que Duguit, sino que perfeccionó sus ideas, afirmando que "Bajo la apriencia del contrato se ha deslizado, en el mundo jurídico, otra - manifestación del derecho corporativo. Con el nombre de contrato-colectivo de trabajo se ha admitido una reglamentación que no toma gran cosa de la fuerza contractual"⁽⁴⁰⁾.

A continuación examinaremos brevemente los puntos de vista de estos dos preclaros juristas.

Tesis de Duguit.- Su pensamiento aparece consignado en - las conferencias que dictó en Buenos Aires, reunidas en una colección denominada "Las transformaciones generales del derecho privado desde el Código de Napoleón". Ahí expuso Duguit, en 1911, que las nuevas ideas no podían apoyarse en las viejas estructuras, en el viejo cuadro estrecho del contrato. Decía Duguit que a la figura contractual se habían agregado diversos epítetos que resultaban inútiles. "A estos se debe-agregaba- que nos hablen de contratos de adhesión, de contratos de taquilla, de contratos colectivos, de -- contratos de colaboración, cosas estas todas que no son contratos". (41)

Para Duguit el llamado contrato colectivo de trabajo mereció una especial preocupación. "Los actos nuevos más interesan--

(39) Op. Cit. pág. 665

(40) De Buen Lozano, Néstor. "Derecho del Trabajo". T.II Editorial-Porrúa, S.A. México 1976, pág. 667

(41) Op. Cit. pág. 669

tes que aparecen en las relaciones jurídicas modernas, son aquellos que se han llamado con gran inexactitud contratos colectivos. La expresión contiene una contradicción en sí. En efecto, el contrato es por naturaleza y por definición una cosa esencialmente individual; lo he demostrado hace un momento.

Contrato y carácter colectivo son dos elementos que se excluyen. El error que han cometido los juristas dando a estos actos el nombre de contrato colectivo, lo agravan pretendiendo, a toda costa, hacerlos entrar en el cuadro tradicional del contrato⁽⁴²⁾.

Duguit caracterizó esos actos, llamados con absoluta inexactitud contratos colectivos, como convenios-leyes y a propósito de los contratos colectivos de trabajo diría: "El contrato colectivo es una categoría jurídica absolutamente nueva y por completo fuera de los cuadros tradicionales del derecho civil. Es un convenio-ley que regula las relaciones de dos clases sociales. No es un contrato que produzca obligaciones especiales, concretas y temporales entre dos sujetos de derecho. Es una ley que establece relaciones permanentes y duraderas entre dos grupos sociales, el régimen legal según el cual deberán pactarse los contratos individuales entre los miembros de esos grupos.

He ahí el verdadero punto de vista. He ahí como se podrá resolver la dificultad y hacer la teoría jurídica del contrato colectivo".

Y agregaba Duguit: "Esos contratos colectivos suscitan una cuestión de derecho público de alto interés, y que no haré más que indicar. Acabo de hablar de los convenios-leyes; pero ¿no expresan esas dos palabras dos ideas que se excluyen? ¿La ley no es la orden emanada de la autoridad soberana, imponiéndose como tal a los súbditos? Hasido eso-responderá Duguit-; pero ya no lo es, o en todo caso no lo es de una manera exclusiva. En el derecho público moderno, están en vías de realizarse una evolución análoga a la de derecho privado. A modo como desaparece la autonomía del indivi

(42) Ibid, pág. 670

duo, desaparece la soberanía del Estado. De la misma manera desaparece el derecho subjetivo del individuo en su forma más acentuada, el dominium, desaparece el derecho subjetivo del Estado, el imperium. Dado esto, nada se opondrá a que ciertas leyes sean una regla establecida por un acuerdo pactado entre dos grupos sociales y sancionados por la fuerza natural de los gobernantes". (43)

Tesis de Georges Ripert.- Ripert que perfeccionó las ideas de Duguit sobre esta institución, agregaría en su clásica obra "El régimen democrático y el derecho civil moderno". "Fácil es conservar la palabra convención, sólo es ya una falsa denominación, -- para una institución, cuya fuerza no proviene de la libertad contractual. Algunos hablan de contrato-ley, y estos términos no se avienen entre sí. En realidad hay la ley del grupo, inferior en su fuerza a la ley del Estado, pero superior a la ley privada que nace del contrato. En todo caso, en su aplicación a los miembros del grupo, el contrato colectivo tiene el carácter de un reglamento corporativo. Si no es obligatorio pertenecer al grupo, si lo es al contrato colectivo" (44).

La opinión de Mario de la Cueva.- Este notable jurista mexicano afirma, respecto a la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo "que se trata de una institución de derecho público que es la norma que reglamenta la organización y actividad del poder público" (T.II, p.613), y siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato colectivo debe tener también ese carácter. Por otra parte lo califica de "Fuente autónoma del derecho objetivo", que resulta de un acuerdo de voluntades, al que cabe reconocer la condición contractual, en un concepto dilatado de lo que es contrato. Finalmente constituye la expresión de un derecho de clase, en la medida que su celebración es obligatoria para el patrón, y debe de contener normas más favorables a los trabajadores que las que se encuentran en vigor en la empresa en el momento de la celebración" (45).

(43). Idem.

(44). Op. Cit. pág. 671

(45). Ibid. pp. 612-625

Para continuar con el estudio de esta institución, abordaremos la importante opinión del maestro Néstor de Buen Lozano.

El citado jurista analiza la naturaleza del contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera: En primer lugar expone las razones en que se apoya su crítica de la teoría contractual; en segundo término hace referencia al problema de la clasificación del contrato colectivo de trabajo como acto debido; y por último, partiendo de ese supuesto, expone su punto de vista acerca de la ubicación del contrato colectivo en el cuadro de las instituciones jurídicas.

Crítica de la teoría contractual.- Por regla general los partidarios de la tesis contractual parten de un concepto elemental e insuficiente del contrato. Para este autor, "Contrato es, un acuerdo espontáneo de voluntades, que persiguen fines distintos, adecuado a la ley y a las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, definida o condicionada, temporal o permanente, de derechos y obligaciones de contenido patrimonial".

El contrato presume el juego de la voluntad de las partes, nos dice De Buen-, esto es, la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad. Para que pueda hablarse de la existencia de un contrato será preciso que la libertad juegue en las siguientes direcciones: a) Para contratar, b) para no contratar, c) para determinar las condiciones del contrato, d) para modificar el contrato, e) para dar por terminado el contrato.

En el llamado contrato colectivo de trabajo no se producen, evidentemente, estos requisitos de esencia. Desde el punto de vista patronal, no hay espontaneidad, ya que el artículo 387 obliga a la celebración. En esa virtud no se produce la libertad para no contratar. Por otra parte el patrón no puede contratar, aún deseándolo, sino con el sindicato mayoritario (art. 388). Finalmente el contenido del "contrato colectivo" está determinado, de una manera necesaria, en el ar-

título 391, todos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En todo contrato se produce la creación o transmisión de - derechos y obligaciones de contenido patrimonial. En el contrato -- colectivo lo esencial no es la creación o transmisión de obligacio-- nes, sino el establecimiento de un sistema de normas. Los drechos - y obligaciones concretos se producirán al nacer las relaciones indi- viduales con apego a las norma generales del contrato colectivo, - - concluye De Buen (46).

La Clasificación del contrato colectivo.- Nésto de Buen- ubica al contrato colectivo, o "Pacto normativo de condiciones de -- trabajo", dentro del grupo de los "actos debidos", o sea, los que re- sultan de una manifestación de voluntad que deriva del cumplimiento- de una norma legal. Ahora bien, la gama de "actos debidos" es muy -- amplia, como allí puede verse. En razón de ello y a efecto de desta- car de mejor manera la naturaleza jurídica de la institución hay que señalar que se trata de un "acto debido de finalidad normativa", nos dice el autor (47).

Punto de vista de Néstor de Buen Lozano acerca de la ubica- ción del contrato colectivo de trabajo dentro de las instituciones jurídicas.- Afirma el citado autor que el contrato colectivo o pac- to normativo de condiciones de trabajo, es un acto jurídico propio - del derecho social, pero no exclusivo, aun cuando en su estructura - actual no exista otro, al menos en el derecho mexicano, que se le -- pueda equiparar. Debe ser incluido entre los actos jurídicos, y no- entré los actos legislativos, solo por razones formales de origen, - ya que sus características: generalidad, abstracción, y obligatorie- dad, lo equiparan materialmente a las leyes. En ellos juega la volun- tad, pero limitada estrechamente por la ley, por lo que su función - es secundaria. (48)

(46).- Idem.

(47).- De Buen Lozano, Néstor "Derecho del Trabajo". T.I. Ed. Porrúa S.A., 3a. Edición, México, 1976, pág. 480

(48).- Op. Cit. pág. 481

b).- Características del Contrato Colectivo de Trabajo:

A continuación analizaremos las características del Contrato Colectivo, para redondear más el estudio de esta institución jurídica.

El contrato colectivo, como acto jurídico debido ha de -- contar con los tres elementos tradicionales que son: esenciales, de validez y de eficacia.

Es oportuno aclarar aquí, que según De Buen Lozano, al -- contrato colectivo que se le pueda calificar de inexistente por falta de un elemento esencial en el contrato colectivo determinará que el documento carezca de valor como tal contrato, pero será válido en cuanto contenga un conjunto de derechos en favor de los trabajadores (Op. cit. pág. 673).

Elementos esenciales. 1) El consentimiento.- La voluntad constituye un elemento esencial del negocio jurídico laboral, nos dice De Buen (Op. cit. pág. 674), cuando se trata de un acuerdo de voluntades se habla de consentimiento. El estudio de éste elemento incluye: a los sujetos, el modo como se expresa y el momento en que se perfecciona.

Los sujetos. La voluntad debe ser emitida por un determinado sujeto. Tratándose del patrón, este sujeto podrá ser cualquier persona física o jurídico-colectiva que sea titular de una empresa o de un establecimiento. Según esto y a la luz del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, sólo el patrón titular de una empresa o de un establecimiento estará obligado a celebrar un contrato colectivo con sus trabajadores.

Tratándose de la parte trabajadora, el sujeto debe ser necesariamente un sindicato mayoritario, según el artículo 388 de la citada ley. De ahí que la titularidad del contrato colectivo, depende de un hecho jurídico, cambiante, que consiste en la adhesión de la mayoría. Aquí se conjugan hábilmente dos situaciones: la jurídica

co-formal y la social.

Modo como se expresa el consentimiento. Atendiendo a este aspecto, debe calificarse al contrato colectivo como acto formal, - en virtud de que en él, el consentimiento debe ser expreso y constar por escrito, pues así lo exige el artículo 390, que además requiere que se haga por triplicado.

Momento en que se perfecciona el consentimiento. El contrato colectivo nace desde que se produce el acuerdo y aún antes de que se transcriba. La ley condiciona la eficiencia del contexto colectivo a su depósito ante la autoridad y dice que "el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, - salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta". El depósito no es, a pesar de ello, un acto esencial para la existencia del contrato colectivo de terceros, sino una condición de eficacia, resalta Néstor de Buen.

2) El objeto posible.- El objeto, en un contrato, lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contrato colectivo puede crear también ese tipo de obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa. El elemento normativo, y por ende el elemento esencial del contrato colectivo, está previsto en la ley en el art. 391, pero el legislador ha dejado claramente establecido que "si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones se aplicarán las disposiciones legales" (art. 393), lo que implica que se opere una sustitución legal de cláusulas. Sin embargo hay un elemento si ne qua non: este consiste en el convenio sobre la determinación de los salarios (primer párrafo del art. 393).

Los presupuestos de validez. En el negocio jurídico-laboral, los presupuestos de validez consisten en 1) la capacidad, 2) -

el libre albedrío, 3) la licitud en el objeto y, excepcionalmente, -
4) la forma.

1) La capacidad.- Se requiere para la celebración del pago normativo, la capacidad de ejercicio. Con respecto a los patronos, tratándose por supuesto de personas físicas, estará determinada por las leyes civiles, que fijan la mayoría de edad en los dieciocho años (art. 646 del Código Civil) y señalan sus límites (art. 430 del Código Civil). Si se trata de personas jurídico-colectivas el problema ya no será de capacidad, sino de representación y habrá de estarse a lo ordenado en el art. 709 que señala: "La personalidad se acreditará de conformidad a las leyes que lo rijan, salvo las modificaciones siguientes..."

Los representantes sindicales deberán tener, por lo menos dieciséis años de edad (arts. 23 y 372-1 a contrario sensu) y acreditarán su personalidad "con la certificación que les extienda la - Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las juntas Local o Federal de Conciliación y Arbitraje... " (art. 709-11).

2) El libre albedrío.- Aquí si nos parece evidente, afirma el maestro De Buen Lozano, la separación radical entre las disposiciones del derecho del trabajo y las otras disciplinas jurídicas, particularmente el derecho civil. Respecto al contrato colectivo de trabajo no son aplicables las normas que exigen que la voluntad esté exenta de vicios, para que el negocio jurídico sea válido. En efecto, el contrato colectivo implica una exigencia que acepta la amenaza, así sea lícita, de la huelga, tanto para su celebración como para que se otorgue en mejores condiciones. La violencia constituye, entonces, un ambiente "natural" del contrato colectivo. El dolo y la mala fe son el resultado de la lucha de clases. El error será además resultado de la falta de vigilancia de las partes cuyas consecuencias habrán de arrostrar.

3) La licitud en el objeto.- El contrato colectivo de tra

bajo sólo puede tener un objeto: establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Este es, necesariamente un objeto lícito. No afectaría a la licitud del contrato la ilicitud de la actividad de la empresa o establecimiento.

4) La forma.- La ley exige la forma escrita para la validez del contrato colectivo. "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad..." dice el art. 390.

De todo lo expuesto, Néstor de Buen concluye que: los -- presupuestos de validez, en el contrato colectivo de trabajo, no -- son comprables, en términos generales, con los del negocio jurídico civil y ni siquiera, con los del negocio jurídico laboral que -- mencionamos en su momento.

Los requisitos de eficacia.- Los actos jurídicos pueden quedar sometidos, tanto por lo que hace a su existencia como a su cumplimiento, a determinados acontecimientos futuros. Los más de ellos son pactados por las partes: se les denomina "modalidades" y consisten, específicamente, en plazos o condiciones suspensivos o resolutorios. En ocasiones la condición esta prevista en la Ley. Generalmente es una condición suspensiva.

La ley señala que el contrato colectivo de trabajo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 390). Esto atribuye al depósito, precisamente, la naturaleza de una "conditio iuris".- Se trata, obviamente de una condición suspensiva.

Cavazos Flores sustenta la tesis, que no comparte De Buen de que el depósito " constituye " al contrato colectivo de trabajo, de manera que si el documento no se deposita " no estaríamos -- -- frente a un contrato colectivo". (Comentario al art. 390, "Nueva -- Ley Federal del Trabajo, tematizada", p. 411). Acepta Cavazos, sin-

embargo, que el pacto sería obligatorio para las partes, pero no se trataría de obligaciones derivadas de un contrato colectivo.

Castorena llega a afirmar, en primer término, que se trata de un acto formal que "se erige por tales circunstancias en, solemne" y que "el depósito es un requisito tan necesario para la vigencia del contrato colectivo de trabajo como para su existencia es la de la formalidad"⁽⁴⁹⁾. Comenta Néstor de Buen que lo primero le parece inexacto, ya que la solemnidad deriva de la participación, indispensable, en la celebración de un determinado acto jurídico, de un funcionario público, y en el contrato colectivo no participa ningún funcionario público, de manera necesaria. En lo segundo si está de acuerdo.

Continúa De Buen Lozano afirmando que el contrato colectivo existe desde su celebración pero no surte sus efectos si no se deposita. Si las partes lo cumplen, estarán cumpliendo con una obligación "natural", esto es, carente de acción. No se podría, verbigracia, plantear legítimamente un conflicto de huelga por violación de un contrato colectivo no depositado.

Donde verdaderamente se cusa la carencia de efectos del contrato colectivo no depositado es al intervenir otro sindicato, que por acción unilateral emplaza a huelga para la celebración de un contrato colectivo o que, de acuerdo con el patrón, deposita otro contrato, antes de que se deposite el primero, consiguiendo con ello la representación profesional;

Las modalidades convencionales pueden pactarse libremente por las partes. Precisamente en el art. 391 fr. III se expresa que las partes pueden determinar su duración o establecerlo por tiempo indeterminado o por obra determinada.

La fijación de una obra determinada implica que se celebre el contrato colectivo, bajo condición resolutoria, que consis-

(49).- Ibid., pág. 682

tirá en la conclusión de la obra. El plazo resolutorio es igualmente válido en el contrato colectivo, pero su vencimiento no afectará a las relaciones individuales constituídas.

Para terminar con el análisis doctrinario del contrato colectivo de trabajo, a continuación veremos:

c).- La vida del contrato colectivo de trabajo

En primer lugar tenemos que el art. 387 de la Ley Federal de Trabajo dispone que:

"El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, - un contrato colectivo.

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

Respecto a este artículo, De Buen señala que contiene dos errores "garrafales", el primero, de origen técnico, que se refiere a considerar que puede celebrarse un "contrato" por obligación; y - el segundo, de tipo gramatical, al confundir lamentablemente el legislador los conceptos " ejercer " y " ejercitar ". Sin embargo, -- comenta que en su concepto, tal disposición es la más importante, -- merecedora de toda clase de elogios, del derecho colectivo. Continúa aseverando este autor que, "en lo esencial esta disposición implica que los patrones están obligados a discutir y aprobar, con -- los sindicatos, una mejoría de sus condiciones de trabajo"⁽⁵⁰⁾.

Dosson los fines que pueden conseguir los trabajadores a través del contrato colectivo: en primer lugar, el reconocimiento de su personalidad sindical; en segundo término, la mejoría en las condiciones de trabajo.

Lo anterior se refiere obviamente a la celebración obligatoria del contrato colectivo.

Otro aspecto fundamental en la vida del contrato colectivo de trabajo son las formas en que pueden celebrarse: 1) por convenio directo entre el sindicato y el patrón (art. 387); 2) por convenio directo entre los patrones, derivado de un conflicto de huelga (art. 387, segundo párrafo, 450-II y 469-I y II); 3) como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las par-

(50).- De Buen Lozano, Néstor. "Derecho del Trabajo" T.II Editorial Porrúa, S.A. México, 1976, pág. 684.

tes, como consecuencia de un conflicto de huelga (art. 469-III).- 4) por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga (art. 469-IV); 5) por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 789 al 815) A este procedimiento deben recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios, respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo, no tienen acceso al derecho de huelga.

Sin duda que una de las características más importantes de la vida del contrato colectivo de trabajo consiste en que sus efectos alcanzan no sólo a los miembros del sindicato que celebró el contrato, sino a los demás trabajadores de la empresa o establecimiento, incluyendo a los de confianza.

En el art. 396 de la Ley de la materia se consigna el principio de los efectos universales del contrato colectivo, lo cual tiene un significado especial pues destruye la tesis del mandato como explicación de su naturaleza jurídica.

En virtud de ese principio, el contrato colectivo es aplicable: 1) a los trabajadores miembros del sindicato contratante; 2) a los trabajadores que no son miembros del sindicato contratante; 3) a los trabajadores que después de la firma ingresan a la empresa; 4) a los trabajadores de confianza, salvo que queden expresamente excluidos (art. 184).

La revisión de los contratos colectivos es otra característica importante de la vida de ellos. Al efecto vemos que con las reformas y adiciones a la ley que entraron en vigor el 1.º de mayo de 1975, los contratos colectivos, cualquiera que sea la manera en que fueron concertados, esto es, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado o por obra determinada, son revisables - por lo menos cada año; por lo que se refiere a los tabuladores en efectivo por cuota diaria (art. 399 bis) y cada dos años, por lo que hace al clausulado en general.

El derecho a la revisión puede ser ejercido por cualquiera de las partes en el contrato colectivo (art. 398).

La solicitud de revisión está regulada en la ley, un poco precariamente, por lo que se refiere a la oportunidad (art. 399), pero nada se dice de la forma. Respecto a la forma, la práctica ha sido presentar la solicitud por escrito, recabando constancia de su entrega y señalando pormenorizadamente lo que se pide.

Si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejerce el derecho de huelga con ese fin, el contrato colectivo de trabajo se prorrogará por tiempo indeterminado (art. 400).

En opinión del maestro De Buen, con la cual estamos de acuerdo, el espíritu de la revisión bienal, en cuanto al clausulado general de los contratos colectivos, es otorgar condiciones de trabajo congruentes con el desarrollo de las empresas.

Por último, solo nos queda abordar el tema de la terminación del contrato colectivo. La Ley señala al respecto en el art. 401 que el contrato colectivo termina en los siguientes casos:

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

d).- Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.

Apegándonos a la clasificación que el maestro Néstor de - Buen Lozano hace del Contrato Colectivo de Trabajo, in genere, como un acto debido, entendiéndose como tal, toda manifestación de voluntad que resulta del cumplimiento de una norma legal o de un pacto celebrado a su vez, en cumplimiento de una norma legal; podemos afirmar entonces que el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero se encuadra dentro de esta clasificación.

En efecto, la persona moral denominada Ferrocarriles Nacionales de México, en su calidad de patrón titular de esa empresa - descentralizada, acude a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo en observancia forzada del mandato legal contenido en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo. Por su parte, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, legalmente constituido a partir del trece de enero de mil novecientos - treinta y tres acude a la celebración de tal contrato en representación de la voluntad mayoritaria y de interés Sindical y Profesional de sus socios.

Con lo anterior vemos que el requisito de los sujetos, como elemento esencial de todo contrato colectivo de trabajo, se cumple plenamente en este contrato en particular.

El objetivo posible, otro de los elementos esenciales del contrato, y que consiste en plasmar un sistema normativo que sirva - de modelo a las relaciones individuales que se constituyan en la empresa, también existe en el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.

En cuanto a los presupuestos de validez del Contrato, es evidente que tanto el Director General de los Ferrocarriles Nacionales de México, el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Ferrocarrilero y los Cuerpos Legislativo, de Vigilancia y Fiscalización, y de Justicia, del propio Sindicato, gozan de plena capacidad jurídica de acuerdo a las leyes civiles y laborales vigentes.

Otro de los presupuestos de validez del contrato es el - libre albedrío, respecto del cual es aplicable el C.C.T. ferrocarrilero el punto de vista de Néstor de Buen, en el sentido de que - "la violencia constituye un ambiente natural del Contrato Colectivo", ya analizado ampliamente.

La licitud en el objeto, que consiste en establecer las - condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o -- más empresas o establecimientos, es otro presupuesto de validez, - que se cumple en el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.

El requisito de la forma escrita para la validez del Contrato Colectivo, también existe en éste contrato ferrocarrilero.

En cuanto a los requisitos de eficacia en el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, es aplicable la disposición del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que "el contrato colectivo de trabajo surtirá efectos desde la fecha y hora - de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje". Lo cual atribuye al depósito, precisamente, la naturaleza de una condición suspensiva.

En relación a la vida del contrato colectivo de trabajo - los artículos 387 y 450 de la Ley de nuestra materia contienen, -- respectivamente, la obligación del patrón de su celebración con el sindicato mayoritario, y la amenaza o coacción del derecho de hueiga en caso de negativa del primero.

Siguiendo con la vida del contrato colectivo de trabajo - en su oportunidad vimos las formas en que puede celebrarse. Ahora nos toca particularizar en la forma en que se celebró el Contrato - Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.

Al desarrollar el capítulo I del presente trabajo, resaltamos las condiciones sociales, económicas y políticas en que nació el sindicalismo ferrocarrilero, movimiento que desde su orige pugnó por la firma con los diversos patrones, de la contrata--ción colectiva, la cual se apoyó invariablemente en la huelga como

principal arma de lucha, y que siempre fue brutalmente reprimida. - Por lo anterior, podemos afirmar que los antecedentes primarios en cuanto a la forma de lograr la firma del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero fue por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje en un conflicto de huelga.

Sin embargo, al consolidarse el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana como legítimo representante del gremio ferrocarrilero, al entrar en vigencia la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, y al crearse la - Institución Pública Descentralizada Ferrocarriles Nacionales de México, la forma en que se celebra el Contrato Colectivo de Trabajo - Ferrocarrilero es por convenio directo entre el sindicato y el patrón (art. 387 de la ley).

Por último, nos toca abordar el tema de la revisión de -- los contratos colectivos como parte de la vida de ellos. En este - aspecto, el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero también de be revisarse cada año por lo menos en lo que se refiere a los tabuladores en efectivo por cuota diaria, y cada dos años en lo que se refiere al clausulado en general, en la inteligencia de que si ninguna de las partes solicita la revisión, o no se ejerce el derecho de huelga con ese fin, el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero se prorrogará por tiempo indeterminado.

Para cerrar este apartado es necesario aclarar que el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero se termina: por mutuo consentimiento; por terminación de la obra; y por cierre de la empresa o establecimiento.

e).- Aspectos contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.

Con anterioridad vimos, que en el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la empresa y en los establecimientos de los Ferrocarriles Nacionales de México. En este apartado veremos que para tales efectos, dicho contrato se estructura de la siguiente forma:

Capítulo

- I. Personalidad, Reconocimiento de las Partes y Campo de Aplicación.
- II. Clasificaciones y Definiciones.
- III.- Ingresos y Reingresos.
- IV. Puestos de Confianza.
- V. Pases y Franquicias.
- VI. Vacaciones.
- VII. Días de Descanso.
- VIII. Investigaciones, Disciplinas, Despidos y Cláusulas de Exclusión.
- IX. Derechos de Escalafón.
- X. Escalafones.
- XI. Representación del Sindicato.
- XII. Ascensos, Vacantes y Boletines.
- XIII. Permisos.
- XIV. Hoteles y Restaurantes.
- XV. Talleres, Oficinas, Habitaciones y Terrenos.
- XVI. Deducciones.
- XVII. Permutas.

- XVIII. Creaciones, Supresiones y Reajustes.
- XIX. Comité de Vigilancia de Hospitales (Suprimido Derogado a partir del 1o de enero de 1982). Por incorporación de los trabajadores ferrocarrileros al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social).
- XX. Jornada de Trabajo y Tiempo Extraordinario.
- XXI. Salarios y Pagos.
- XXII. Obligaciones y Responsabilidades.
- XXIII. Educación.
- XXIV. Servicio Médico y Hospitales.
(Suprimido a partir del 1o. de enero de 1982) por incorporación de los trabajadores ferrocarrileros al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social).
- XXV. Riesgos profesionales e Indemnizaciones.
- XXVI. Exámenes Médicos.
- XXVII. Adiciones y Mejoras.
- XXVIII. Construcción de Nuevas Líneas.
- XXIX. Jubilaciones.
- XXX. Previsiones Diversas.

Transitorios:

Ahora bien, para los fines de este modesto trabajo, únicamente analizaremos los capítulos XXV de Riesgos Profesionales e Indemnizaciones, y XXIX de Jubilaciones.

Una vez que ha quedado precisado en los apartados que anteceden, la naturaleza jurídica, los elementos esenciales, los presupuestos de validez, los requisitos de eficacia, la vida, la vigencia, el ámbito de aplicación, etc., del Contrato Colectivo de -

Trabajo Ferrocarrilero, podemos afirmar que las estipulaciones contenidas en los capítulos XXV y XXIX de este ordenamiento tienen como finalidad primordial resarcir, en la medida de lo posible, a los trabajadores, en su caso o sus legítimos beneficiarios o por los accidentes o enfermedades a que están expuestos, con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas; así como por haber prestado sus servicios efectivos al patrón durante treinta años los varones y veinticinco años las mujeres, cualquiera que sea su edad, o bien por haber cumplido sesenta años de edad y quince años de servicios efectivos.

Es necesario resaltar aquí, que el derecho irrenunciable de los trabajadores ferrocarrileros a gozar de los beneficios contenidos en ambos capítulos en comento del contrato, y la correlativa obligación de la Empresa de cumplir con ellos, deriva en los casos, de la relación de trabajo.

En efecto, la cláusula 333 estipula que: "La Empresa indemnizará a los trabajadores en la forma y cuantía que especifica este capítulo, por los daños o incapacidades para el trabajo que sufran y que sean en consecuencia de riesgos profesionales realizados" Y la cláusula 334 define a los Riesgos Profesionales como: "... los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores, con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas. Por su parte la cláusula 382 en sus cuatro fracciones contiene como elemento esencial para que se cumplan tales supuestos, la existencia de la relación de trabajo de manera continuada y efectiva, quince años en el caso de la fr. I; treinta y veinticinco años respectivamente en el supuesto de la fr. II; quince y diez años respectivamente tratándose de la fr. III, y los mismos tiempos en la fr. IV.

En mérito de lo anterior, estamos ya en posibilidades de afirmar resueltamente que es falso el pretendido argumento que en la práctica sostiene la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México, acerca de que con motivo de la entrada en vigor, el primero

de enero de 1982, del Convenio General de Incorporación de los Trabajadores Ferrocarrileros al régimen de protección del Instituto Mexicano del Seguro Social, la obligación de la Empresa de dar cabal y fiel cumplimiento a las estipulaciones contenidas en los capítulos XXV y XXIX del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, se subrogan a dicho Instituto.

Nuestra opinión en relación con este tema es que, respetando el espíritu que los constituyentes del S.T.F.R.M. dejaron plasmado en los Estatutos de dicha Organización Sindical, concretamente en el artículo 5 del mismo, el cual señala que: "El Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, nació del IV Congreso Ferrocarrilero el 13 de enero de 1933, y su Acta Constitutiva contiene el pacto más trascendental de los trabajadores ferrocarrileros, para su vida orgánica, con proyecciones insospechables, de manera que al surgir el Sindicato Unico Industrial, éste cubriera la finalidad, sin apartarse de los ideales del sindicalismo que norman la vida de todo organismo de su naturaleza, de dedicarse al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus socios.

El Acta Constitutiva mencionada, no se apartó de la doctrina social enunciada y tampoco de la finalidad que histórica, política y económicamente, incumbe a la clase obrera. La lucha de los trabajadores ferrocarrileros, tiene el antecedente de haber nacido a la vida en medio de problemas y dificultades que, aunque se consideraban insuperables, se dominaron paulatinamente, pues aquella lucha aflora para su vida societaria, con tendencias definidas, en el segundo tercio del año de 1900.

Al verse nuestro País envuelto en sus luchas intestinas, inherentes a la transformación histórica de su desenvolvimiento, ya antes que se iniciara la lucha armada de 1910, se habían suscitado hechos notorios que señalaban la inquietud de los trabajadores. Se distinguen entre éstos los sangrientos de Cananea y Río Blanco, y -

los de enorme trascendencia que los trabajadores ferrocarrileros - realizaron ya avanzado el año de 1906; no obstante, tenemos que re- conocer que es medularmente el movimiento de 1910, el que aglutina todas las inquietudes del pueblo mexicano y señala los primeros e- lementos que más tarde han de dar contenido a la propia Revolución que al final toma vida institucional al proclamarse nuestra Consti- tución Política de 1917, en los Artículos 3, 27 y 123. Este últi- mo, que señala al Movimiento Obrero el mínimo de sus derechos, con- sagra sus métodos y formas de lucha, la manera de perseguir su me- joramiento y la superación de sus aspiraciones, y el Acta Constitu- tiva de nuestro Sindicato, de esa manera, no se apartó de esos ide- ales, que tomaron forma dentro del marco de la filosofía de la Re- volución Mexicana, que se agiganta con el tiempo para orientar la- lucha de las mayorías, a las finalidades de obtener para ellas -- los objetivos de la Justicia Social, o sea disfrutar de las mejo- res condiciones de trabajo, dentro del régimen en que se vive; ob- tener los salarios remuneradores por los servicios que los trabaja- dores presten, con el ideal de que aquellos sean suficientes para- la satisfacción del ser humano, considerando como jefe de familia; lograr la tranquilidad y la paz en el hogar; mantener el principio de libertad y de creer y pensar como mejor acomode al trabajador, y que éste aleje, para siempre, la miseria, que es la raíz de to- dos los males que han afligido a la doliente humanidad, porque el- hombre tiene derecho inalienable al disfrute pleno de la vida.

Con estos antecedentes, al llegar al análisis de nuestra vida institucional interna, tenemos que reafirmar las declaracio- nes de proyección social, económica y política que contiene el Ac- ta Constitutiva del IV Congreso Ferrocarrilero, porque a medida -- que el tiempo avanza, se actualicen como índice indiscutible de lo que pueden ser nuestras aspiraciones. Aquella orientación de nues- tros fundadores, no se demerita, señala también los caminos para - superarnos en la práctica e ideológicamente hacia la Justicia Soc- cial, cuyas metas aún no hemos alcanzado y perseguimos para la ob-

tención de mejores salarios; capacitación de los trabajadores, frente a la modernización de la industria; educación de la niñez; elevación del Seguro de Vida, sin perjuicio de invadir otros campos de la seguridad social o ir hasta la constitución del patrimonio de los trabajadores y sus familias, dotándolos de un hogar propio, como uno de los principios de la raigambre de todo pueblo, para afirmar su amor a la nacionalidad"; mientras el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero no sea expresa y formalmente modificado, reformado, o suprimidos los capítulos XXV y XXIX del mismo, las estipulaciones que ahí se contienen obligan a las partes a su exácto y fiel cumplimiento.

Tan es así, que con fecha treinta de septiembre de mil novecientos ochenta y uno el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana y las empresas integrantes de la red ferroviaria nacional, verificaron la revisión salarial de los contratos colectivos que rigen sus relaciones laborales. Simultáneamente a los acuerdos de revisión, fueron concertadas las Bases para llevar a cabo la incorporación al Instituto Mexicano del Seguro Social de los trabajadores en servicio y jubilados de las empresas Ferrocarriles Nacionales de México y Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V.

El instrumento fue suscrito, en comparecencia ante el Secretario del Trabajo y Previsión Social, en representación de las empresas, por los señores Luis Gómez Zepeda y licenciado Jorge Sánchez Curiel, en sus calidades de Director General del Sistema Ferroviario Nacional y Subgerente de Administración de Ferrocarriles Nacionales de México y Coordinador General de la Fusión de los Ferrocarriles, respectivamente y, en representación del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, por la mayoría de los miembros de su Comité Ejecutivo Nacional, encabezada por su Secretario Nacional, señor Faustino Alba Zavala..

Y es importante hacer notar aquí que, las declaraciones -

de las partes, previas a la formulación de las Bases propiamente dichas de la incorporación, demuestran por sí solas la intención de dejar vigentes las estipulaciones de los referidos capítulos XXV y XXIX del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, sin equiparse, excluirse o compensarse con los beneficios que otorga la ley del Seguro Social.

En efecto, en la fecha antes indicada, las partes declaran que: "...ha sido interés de ambas, de acuerdo a lo que dispone la Ley del Seguro Social, incorporar a los trabajadores en servicio y jubilados del gremio ferrocarrilero y a sus beneficiarios a la protección que otorga la Ley del Seguro Social, la que deberá proporcionarse a los trabajadores SIN MENOS-CABO ALGUNO DE LAS PRESTACIONES LEGITIMAS A QUE TIENEN DERECHO DE ACUERDO A LO PACTADO EN SU CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, Y QUE LA INCORPORACION PERMITIRA NO SOLO PROVEER A LOS MISMOS DE UN SERVICIO MEDICO MAS AMPLIO, SINO ENRIQUECER EL CONJUNTO DE PRESTACIONES A QUE TIENEN DERECHO CON LAS QUE EN ADICION A ELLAS LA LEY DEL SEGURO SOCIAL OTORGA" (51).

Por su parte el señor Licenciado Arsenio Farrell Cubillas Director General del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el apartado III del capítulo de DECLARACIONES del propio Convenio de Incorporación manifestó que con apoyo en el artículo décimooctavo transitorio de la Ley del Seguro Social, se han llevado al cabo los estudios de las prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero por ser algunas de éstas superiores a las establecidas en la propia Ley; y se ha determinado la factibilidad de la incorporación, IDENTIFICANDOSE LAS PRESTACIONES QUE HABRAN DE CONTINUAR a cargo del organismo (véase Ferrocarriles Nacionales de México).

(51).- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Revista "Reseña Laboral", Segunda Epoca, Volúmen Cinco, número 5, Sep. Oct. 1981. págs. 20-21, México, 1981.

Para fundamentar aún más nuestra posición en el sentido - de que los capítulos XXV y XXIX del Contrato Colectivo de Trabajo - Ferrocarrilero, continúan vigentes y deben ser cabal y fielmente -- cumplidos por las partes, es de transcribirse y se transcribe la -- CLAUSULA TRANSITORIA PRIMERA, INCISO C), apartado 1.- del Convenio General de Incorporación: "Tratándose de subsidios derivados de - riesgos de trabajo, el Organismo los seguirá cubriendo aplicando su Contrato Colectivo de Trabajo, o la ley del Seguro Social si la - - prestación legal es superior a la contractual. Posteriormente el - Instituto, de conformidad con lo antes convenido, le reembolsará -- las cantidades que procedan de acuerdo con su Ley por los riesgos - que se realicen a partir del primero de enero de 1982". De la simple lectura de esta cláusula se desprende que la obligación de cubrir los subsidios derivados de riesgos de trabajo corresponde exclusivamente a los Ferrocarriles Nacionales de México, aplicando su Contrato Colectivo de Trabajo, toda vez que según interpretación de la misma, sólo debe aplicarse la Ley del Seguro Social si la prestación legal es superior a la Contractual, lo cual no puede ocurrir, - pues la finalidad del Contrato Colectivo de Trabajo es precisamente establecer prestaciones superiores a las que dispone la Ley, y no a la inversa.

Por último, para dejar plenamente demostrado que los Ferrocarriles Nacionales de México están obligados a dar cumplimiento a los capítulos XXV de Riesgos Profesionales e Indemnizaciones, y - XXIX de Jubilaciones de su Contrato Colectivo de Trabajo, en los -- términos y condiciones ahí estipulados, independientemente de los - beneficios a que también tienen derecho los trabajadores ferrocarrileros, derivados de la Ley del Seguro Social, con motivo del pluricitado convenio de incorporación, es concluyente el hecho de que en la REVISION del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, ocurrida el primero de octubre de mil novecientos ochenta y cuatro, -- los multicitados capítulos XXV y XXIX no fueron suprimidos o modificados en ninguna de sus cláusulas integrantes, ni mucho menos en su

totalidad, de lo que se infiere indudablemente que dichos capítulos continúan vigentes, y deben cumplirse según lo estipulado, máxime - que en lo referente a las jubilaciones, existe Criterio sostenido - en varias Ejecutorias de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de - Justicia de la Nación, bajo el rubro: JUBILACION. ES UN DERECHO EX- TRALEGAL. "La jubilación es una prestación exclusivamente contrac- tual que no está regida por el art. 123 Constitucional, por cuyo mo- tivo, 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 desentender - se las Juntas de Conciliación y Arbitraje que aplican estas disposi- ciones específicas de cualquier norma extraña que integre el sala- rio ordinario de un trabajador o que establezca modalidades al mis- mo" (sic.).

Amparo directo 4940/82.- Miguel Lucas Ojeda.-23 de marzo- de 1983.-5 votos.-Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Raúl - Ortíz Estrada.

Precedentes:

Amparo directo 3378/68.-Enrique Macías Herrera.-13 de a-- bril de 1969.- Unanimidad de 4 votos.- Ramón Canedo Aldrete. Sexta- Epoca; Quinta Parte: Volúmen CVI, pág 18.

Amparo directo 2023/81.- Manuel Román Bustamante y otros- 5 de octubre de 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria Carolina Pichardo Blake.

Amparo directo 3056/82.- Constancio Casillas Matías. 2 de Septiembre de 1982.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Se- cretario: Raúl Ortíz Estrada.

Véase:

Sexta Epoca, Quinta Parte: Jurisprudencia Volúmen CXXVI, pág. 110.

CAPITULO IV.-

Prestaciones de los Trabajadores Ferrocarrileros.

- a).- Concepto de prestación.
- b).- Tipos de prestaciones.
- c).- Pensiones derivadas de la Ley del Seguro Social originadas por Riesgos de Trabajo.

El tema que ahora nos toca abordar, y que es el último de este trabajo, es de suma importancia en virtud de que se trata precisamente de la retribución o de la remuneración, en dinero y en especie que percibe el trabajador por la prestación, a un patrón, de su trabajo personal subordinado.

Siendo el pago del salario la finalidad primordial por la cual un trabajador pone a disposición de un patrón su fuerza de trabajo, durante un tiempo determinado o indeterminado, resulta evidente la importancia de este capítulo. Pero además hay que tener presente que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo -- por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o -- prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (art. 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970).

En este orden de ideas, nos corresponde abordar el concepto genérico de "Prestación" estrictamente en el contexto de Derecho del Trabajo, los tipos de prestaciones, y finalmente, a la luz del Convenio General de Incorporación de los Trabajadores Ferrocarrileros al régimen de protección del Instituto Mexicano del Seguro Social, vigente a partir del 1o de enero de 1982, determinar si las prestaciones estipuladas en el capítulo XXV del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero se equiparan, excluyen o compensan con -- las prestaciones derivadas de la Ley del Seguro Social, o si por el contrario, el conjunto de prestaciones contractuales se enriquecen con las que en adición a ellas la citada Ley otorga.

a).- Concepto de prestación

Prestaciones.- Comprenden el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie) que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo.

Muchos siglos pasaron para que el vocablo "prestación" -- llegara hasta la acepción que hoy tiene en el ámbito del derecho -- del trabajo. Inicialmente significó: acción de pagar o pago, del latín vulgar praestatio-onis. Su origen no se desentiende, desde -- luego, del latín praestare (prae=delante, stare=estar), proporcionar, entre otras acepciones.

Pero un alcance de la palabra prestación se fue consolidando, precisamente como el objeto de la obligación consistente en dar o hacer una cosa, es decir, como el objeto o contenido de un deber jurídico. De todo esto se deriva un abanico de posibilidades, -- puesto que se le considera también como la acción o efecto de indemnizar en dinero, de resarcir en especie o de llevar a cabo un servicio. refiriéndonos a su expresión pecuriana, y en función de la -- consistencia y regularidad con que se entregue, se considera como -- prestación a la suma única o abono de cantidades o gratificaciones -- periódicas, también a la pensión que se abona durante bastante tiempo o con carácter vitalicio.

En el derecho del trabajo, bien se sabe, prestación es el acto mismo de realizar los servicios, de llevar a cabo las labores; lo es así mismo la cantidad de dinero --en efectivo-- que se recite -- en la expresión monetaria correspondiente, y el conjunto de frutos -- o géneros entregados al trabajador con el carácter de contraprestación.

Así, tenemos una serie de disposiciones constitucionales -- y legales que definen y protegen al salario y a las prestaciones -- que se integran a éste con el carácter de prestaciones económicas -- indirectas. Al lado de esta última existen prestaciones de carácter social y de índole cultural. Sobre todo en el caso de las prestaciones económicas, los mínimos están delimitados constitucional y legalmente; pero en la mayoría de los casos su monto es producto --

de una conquista de carácter contractual.

Las normas protectoras del salario y las que abren la posibilidad de obtener prestaciones complementarias van desde la Constitución misma (frs. V, VI, VII, VIII, IX, XII, XIV, XXI, XXII, -- XXIII, XXIV, XXVII, XXIX Y XXX del apartado A del artículo 123) hasta la Ley Federal del Trabajo (artículos del 82 al 116, en especial)

Es preciso destacar que el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a los caracteres de las prestaciones en especie ("apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y -- razonablemente proporcionados al monto del salario que se pague en efectivo") y que el 103 bis perfila a un importante organismo que -- concede créditos baratos a los trabajadores para la adquisición de bienes y pago de servicios (Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los Trabajadores, FONACOT).

Diversas prestaciones derivan de las comisiones paritarias y tripartitas constituidas por los factores de la producción.-- La acción estatal a través de organismos como la CONASUPO se traduce en una protección especial de las prestaciones de carácter salarial.

La coyuntura económica actual (mayo de 1985) incide tanto en las prestaciones de contenido salarial estricto como en las que son producto de la negociación colectiva. La crisis, el Fondo Monetario Internacional, y los topes salariales, orientan la acción -- obrera hacia prestaciones complementarias (despensa, canasta básica útiles escolares, ayuda para el pago de renta, colegiaturas pago -- total o parcial de los impuestos sobre productos del trabajo, etc.-- (52).

(52).-- Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. "Diccionario Jurídico Mexicano". Tomo VII. P-Reo. México, 1984, p. 197.

b).- Tipos de Prestaciones.

En el apartado que antecede vimos que el concepto de prestación consiste en el objeto o contenido de un deber jurídico que se traduce en dar, hacer o no hacer una cosa.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo contiene en sus 28 fracciones las prestaciones de dar y de hacer a que tiene de recho el trabajador y a que esta obligado el patrón:

fr.I.- Contiene una prestación de hacer.

fr.II.- Es la principal prestación de dar a que tiene derecho el trabajador por parte del patrón.

fr.III.- Prestación de dar.

fr.IV.- Prestación de dar y de hacer.

fr.V.- Prestación de hacer.

fr.VI.- Contiene una prestación de no hacer.

fr.VII.- Prestación de hacer.

fr.VIII.- Prestación de hacer.

fr.IX.- Prestación de hacer.

fr.X.- Prestación de hacer.

fr.XI.- Prestación de hacer.

fr.XII.- Prestación de hacer.

fr.XIII.- Prestación de hacer.

fr.XIV.- Prestación de hacer.

fr.XV.- Prestación de dar.

fr.XVI.- Prestación de hacer.

fr.XVII.- Prestación de hacer.

fr.XVIII.- Prestación de hacer.

fr.XIX.- Prestación de dar.

fr.XX.- Prestación de hacer.

fr.XXI.- Prestación de dar.

fr.XXII.- Prestación de hacer.

fr.XXIII.- Prestación de hacer.

fr.XXIV.- Prestación de hacer.

fr.XXV.- Prestación de dar.

fr.XXVI.- Prestación de hacer.

fr. XXVII.- Prestación de dar.

fr. XXVIII.- Prestación de hacer.

El artículo 133 de la propia Ley contiene, en sus once -- fracciones, a contrario sensu, las prestaciones de no hacer a que -- tiene derecho el trabajador y esta obligado el patrón:

De las prestaciones de dar a que tiene derecho el trabaja -- dor, sin duda que la más importante es la que establece la fr. II -- del citado artículo 132 de la Ley Laboral, en virtud de que el tra -- bajador tiene derecho a que el patrón le pague los salarios e indem -- nizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o -- establecimiento.

Precisamente las normas vigentes en la Empresa Descentra -- lizada denominada Ferrocarriles Nacionales de México, y en sus esta -- blecimientos, son las consignadas por el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; por la -- Ley Federal del Trabajo; y por el Contrato Colectivo de Trabajo Fe -- rrocarrilero.

Todas estas normas contienen una gran gama de prestaciones de dar, de hacer y de no hacer a que tienen derecho los trabajado -- res ferrocarrileros y que son:

Fijación de la jornada máxima en ocho horas; un día de -- descanso pagado, por lo menos, por cada seis de trabajo; protección y descanso a la mujer embarazada; fijación de salarios mínimos gene -- rales y profesionales; salario igual para trabajo igual; participa -- ción de utilidades; pago del salario en moneda de curso legal; pago de tiempo extraordinario; habitación cómoda e higiénica; prohibi -- ción en los centros de trabajo del establecimiento de bebidas embria -- gantes y de casas de juego de azar; capacitación y adiestramiento -- para el trabajo; PAGO DE INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO -- Y ENFERMEDADES PROFESIONALES; higiene y seguridad en los estableci -- mientos de trabajo; sindicación y asociación profesionales; huelgas y paros; sujeción a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbi

traje en caso de conflictos con el patrón; libertad de rescisión de contrato por causas imputables al patrón; preferencia de créditos - sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra; SEGURO SOCIAL; incluyendo seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería, y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores; Creación de sociedades cooperativas; irrenunciabilidad de derechos; días de descanso obligatorio; -vacaciones pagadas no inferiores a seis días laborables, cada año; -prima vacacional no menor de 25 por ciento; creación de almacenes y tiendas de ropa, comestibles y artículos para el hogar a precios bajos; creación del FONACOT; creación del INFONAVIT; aguinaldo anual no inferior al equivalente de quince días de salario; pases y franquicias en todo el sistema ferrocarrilero; investigaciones administrativas, para deslindar responsabilidades; reinstalación en términos de la cláusula 106 en caso de despido por responsabilidad; derechos de escalafón; ascensos; permisos; descuentos del 50% en hoteles y restaurantes de la empresa; marcas meritórias; permutas; becas para estudiar; fondo de ahorro y JUBILACION.

De todo este amplio conjunto de prestaciones de los trabajadores ferrocarrileros, las estipuladas en los capítulos XXV de -- Riesgos Profesionales e Indemnizaciones y XXIX de Jubilaciones del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero es particularmente importante hacerlas resaltar en esta obra, pues como ya se asentó en el capítulo III, la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México sostiene en la práctica el falso argumento de que las prestaciones estipuladas en los citados capítulos del Contrato Colectivo han dejado de tener vigencia y aplicabilidad por virtud del Convenio General de Incorporación de los Trabajadores Ferrocarrileros al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social, en vigor a partir del 1o de enero de 1982. Y en obvio de repeticiones, nos remitimos a lo que afirmamos en nuestro capítulo III, respecto al derecho irrenunciable de los trabajadores ferrocarrileros a gozar -

de las prestaciones estipuladas en su Contrato Colectivo de Trabajo.

Pero además de lo anterior, y precisamente en virtud de la incorporación de los trabajadores ferrocarrileros al régimen obligatorio del Seguro Social, el gremio ferrocarrilero y sus beneficiarios tienen derecho también a disfrutar de otro tipo de prestaciones de las que anteriormente no disfrutaban y son las "Prestaciones de Seguridad Social". Al respecto se transcribe el artículo 7o. de la Ley del Seguro Social: "El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por esta Ley y sus reglamentos".- Por su parte el artículo II de la propia Ley señala que: "El régimen obligagorio comprende los seguros de: I. Riesgos de Trabajo; II. Enfermedades y Maternidad; III. Invalidez, cesantía en edad avanzada y muerte; y IV. Guarderías para hijos de aseguradas". (53)

(53).- Ley del Seguro Social. Ed. Publicaciones Administrativas y --
Contables, S.A., México, 1985.

c).- Pensiones derivadas de la Ley del Seguro Social originadas por Riesgos de Trabajo.

Como ya dejamos asentado, las Pensiones derivadas de la Ley del Seguro Social originadas por Riesgos de Trabajo, son un tipo de prestaciones de Seguridad Social a que también tienen derecho los trabajadores ferrocarrileros. Para efectos de comprender mejor el carácter de este tipo de prestaciones de seguridad social, El -- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, de Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá Zamora y Castillo, de Editorial Heliasta, S.R.L.. Buenos Aires, Argentina, 1979, define el concepto de Seguridad Social de la siguiente manera:

SEGURIDAD SOCIAL. Dentro de la frondosidad de las ciencias sociales, la Seguridad Social se encuentra en la zona fronteriza de lo jurídico, lo sociológico y lo económico.

La Seguridad Social, en denominación menos discutida que su contenido, aglutina un sustantivo y un adjetivo de amplitud conceptual. El primero de los vocablos, que encierra las ideas genéricas de exención de peligro, daño o mal y las de confianza y garantía, se utiliza por ese sentido de protección más que en el de indemnidad absoluta, que escapa a las posibilidades humanas ante la magnitud y frecuencia de catástrofes, desgracias, accidentes y enfermedades sobre la previsión y la defensa de los hombres.

En cuanto al calificativo, dentro de la multiplicidad de significados, se valora lo de social en escala que va desde restricciones--ya superadas-- que lo hacían exclusivo de los trabajadores, y únicamente de los obreros, los delicados a los trabajos manuales, -- hasta la amplitud de todo lo concerniente a la sociedad. La definición y el contenido permitirán -- más adelante -- concretar las dimensiones de su esfera en la actualidad, tendiendo una mirada a la situación predominante.

1.- Preliminar terminológico. Con evidente error o ignorancia, en oportunidades se encuentran empleadas, como expresiones--sinónimas de Seguridad Social, las de Seguros Sociales, Seguro To--

tal, Previsión Social, Política Social, entre otros más, inconsistentes todavía. Se trata de enfoques inadmisibles. Así, en cuanto a la Política Social, que pretende resolver el problema social o atenuar en lo posible la lucha de clases, se comprende que, aun logrando aquello y superada tal oposición en un sistema igualitario, habría campo de acción para la Seguridad Social frente a contingencias provenientes de causas ajenas a tales fenómenos económicos, sociológicos y laborales; como la protección médica y monetaria ante los riesgos de invalidez por toda suerte de enfermedades y accidentes o la cooperación con las familias numerosas.

La Previsión Social se funda, en medida considerable, en la organización económica que permite afrontar ciertas contingencias desfavorables (la enfermedad común) o situaciones de lógico advenimiento (la jubilación), con contribuciones efectuadas en el transcurso del tiempo y colectivamente por los encuadrados en iguales o análogas circunstancias. Puede, en cierto modo, interpretarse como uno de los aspectos de la Seguridad Social, ésta de mayor amplitud.

La equiparación de los Seguros Sociales con la Seguridad Social es la confusión lisa y llana del todo - constituido por ésta con una de sus partes de mayor importancia actual: los seguros de índole social o un seguro que cubra todos los riesgos.

2.- Conceptos restrictivos. En tanto que idea, aspiración y disciplina relativamente nueva, por cuanto la Seguridad Social constituye denominativo y contenido de esta centuria, muestra numerosas vacilaciones entre sus definidores. Los más estrictos o cautos le trazan límites estrechos, que unas veces lo son por los sujetos y en las otras por el objeto: lo primero, cuando la circunscriben a los trabajadores en un sentido laboral riguroso; y lo segundo, cuando se ciñen a la conservación de las conquistas sociales y del nivel de vida obtenido en virtud de medios personales, laborales o sociales de distinta índole.

Por supuesto, cuando a la Seguridad Social se le asigna como sujeto todos los miembros necesitados de la sociedad o todos ellos por la posibilidad permanente de mejorar la situación económica y social que se posea o, como objeto, la constante elevación del nivel de vida, se está ante los criterios amplios. Con reserva de los mismos para el epígrafe inmediato, se concluirán ahora algunos conceptos de la posición más restrictiva.

En ese enfoque tradicional, la Seguridad Social integra el conjunto de normas preventivas y de auxilio que todo individuo, por el hecho de vivir en sociedad, recibe del Estado, para hacer frente así a determinadas contingencias, previsibles y que anulan su capacidad de ganancia. Para otro análisis se está ante los medios económicos que se le procuran al individuo, como protección especial, para garantizarle un nivel de vida suficiente de acuerdo con las condiciones generales del país y en relación a un momento dado.

En modo alguno se trata de mejorar el nivel de vida de las clases desvalidas, sino de auxiliar a cuantos tengan que sufrir situaciones adversas en lo personal, en lo familiar, en lo económico.

Para Jarach, "la Seguridad Social es el conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de rédito a todo hombre cuando la -- interrupción o pérdida de la capacidad de trabajo le impidan conseguirlo por sus propios medios". Se esfa ante una de las nociones más rígidas, ya que se ciñe a los trabajadores y al salario en dinero; -- cuando no todos los ingresos y beneficios del trabajo subordinado se reducen al salario en efectivo, ni hoy existe ordenamiento positivo -- que empequeñezca a ese grado las prestaciones sociales.

En realidad hay que situar también entre las definiciones -- limitadoras las dos que sugiere López Valencia sobre la Seguridad Social; y esto porque se reduce en el primer caso a la evitación o supresión de riesgos sociales y por que, cuando ensancha la noción, la -- circunscribe a los trabajadores. Para él, en el sentido estricto, como sinónimo de Previsión Social, significa los auxilios que el obrero

recibe del Estado, en forma de seguros o subsidios; tales como el - de desocupación, enfermedad, invalidez, ancianidad y otros.

En el sentido amplio, seguridad social se confunde con seguridad económica y abarca disposiciones sobre regulación de salarios, fijación de precios, reglamentación de las condiciones de trabajo, previsión social, educación, protección de la familia, nivel de vida decoroso y, en algunos casos, el bienestar o participación de los trabajadores en el disfrute de las ventajas que estén al alcance de las clases acomodadas.

Tal vez por el propósito de partir realistamente de bases menores pero más firmes, la conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia en 1944, declaró que "La Seguridad Social englobada el conjunto de medidas adoptadas por la sociedad con el fin de garantizar a sus miembros, por medio de una organización apropiada, una protección suficiente contra ciertos riesgos, a los cuales se hayan expuestos. El advenimiento de esos riesgos entraña gastos imprevistos, a los que el individuo que dispone de recursos médicos no puede hacer frente por sí solo, ni por sus propios medios, ni recorriendo a sus economías, ni siéndole tampoco posible recurrir a la asistencia de carácter privado de sus allegados. (54)

Dejando entrever otras posibilidades, puesto que se asienta sobre un mínimo para la clase trabajadora, la misma entidad internacional, en 1952, le asignaba a esta protección social: asegurar a cada trabajador, persona a su cargo, por lo menos, medios de subsistencia que le permitan hacer frente a cada contingencia que ocasione la pérdida involuntaria de los ingresos del trabajador o que lo reduzca de manera que no pueda cubrir las necesidades de su familia.

3.- Definiciones Amplias. Ante la situación no ya de antagonismo, sino de simple desigualdad entre los individuos, la Seguridad Social, se esfuerza por mejorar el nivel de vida de los situados es inferioridad en sus condiciones económicas, por desterrar la miseria, la indigencia y la penuria; por ofrecer alentadoras pers-

(54).- Alcalá Zamora y Castillo, Luis, Y Cabanellas Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1979. Seguridad Social.

pectivas a todos los sectores laboriosos de la sociedad. La Seguridad Social, con más bases morales que jurídicas, parte de la - - idea de que la sociedad pide a sus integrantes, más que la expectativa del mañana, una lograda realidad en el presente.

Por la inseguridad económica que existe en la clase trabajadora, cuya subsistencia abandonada a ella misma - depende de - su trabajo y de circunstancia fortuita de no ser víctima de infortunios que la reduzca a invalidez, es aquella la necesidad de los sistemas de seguridad que alejen, en la medida lograble, las perspectivas sombrías de la incapacidad, de la enfermedad y de la necesidad.

Pero según los sustentadores de proyecciones más vigorosas en cuanto a la Seguridad Social, ésta trasciende de la clase - trabajadora. Por ejemplo, en opinión de Bramuglia, "La Seguridad Social es de una significación más amplia: comprende la organización política, jurídica, económica y social del Estado consubstancial a la existencia del ser humano. Y en tal sentido, la Previsión Social, integrada por la asistencia y el seguro sociales, será solamente una parte de la Seguridad social". (55)

Sin exclusiones en cuanto al sujeto humano y sin cortapisas en los objetivos, para Pérez Leñero, "La Seguridad Social es la parte de la Ciencia Política que mediante adecuadas instituciones técnicas de ayuda, previsión o asistencia, tiene por fin defender o propulsar la paz y prosperidad general de la sociedad a través - del bienestar individual de todos sus miembros". (56)

En el informe de Beveridge, presentado en noviembre de - 1942 en Inglaterra, y en su último capítulo, al delinear el esquema de un plan de Seguridad social, incluye una noción generosa de la misma; y que debe aspirar "a abolir la necesidad y a asegurarle a cada ciudadano, deseoso de servir de acuerdo con su capacidad, - en todo tiempo, ingresos suficientes para afrontar sus responsabilidades". Se trata de combatir contra los cinco grandes malos: la necesidad, por falta de medios de subsistencia; la enfer-

(55).- Op. Cit., pág. 864

(56).- Ibid, pag . 865

medad, que con frecuencia deriva de aquella necesidad; la ignorancia, que ninguna democracia debe permitir entre sus ciudadanos, la miseria, inadmisibles en países civilizados y entre laboriosos capaces; la ociosidad, por los peligros sociales que implica este péscimo ejemplo cuando no está justificada por imposibilidad personal o por haber cumplido ya socialmente con los imperativos del trabajo (57).

En redacción amplia y ampulosa a la vez, la Seguridad Social se presenta como "la política del bienestar, generadora de la paz social, basada - frente al angosto concepto de la solidaridad-laboral o industrial en el más amplio sentido de la solidaridad humana", en palabras de García Oviedo. (58)

4.- Antecedentes. Legislativamente la prioridad en materia de Seguridad Social parece corresponder a la Social Security - Act, de los Estados Unidos, promulgada el 14 de agosto de 1935. En verdad constituye una amalgama de preceptos relativos a seguro sociales y asistencia pública, puesto que en sus lineamientos establece: 1o. requerimiento a los diversos Estados Federales para que incluyan en sus legislaciones respectivas un sistema de asistencia y de retiros o pensiones a la vejez, con otorgamiento de subsidios para contribuir a tal finalidad; 2o. ayuda a las familias numerosas con institución de subsidios; 3o. protección para las madres - viudas que trabajen y cuyos hijos sean menores; 4o. protección de los ciegos. (59)

En otro análisis de los precedentes de la Seguridad Social, la atención se fija en los distintos seguros sociales que fueron surgiendo, según los países y su incorporación sucesiva a la protección de los trabajadores primeramente y de otros sectores de la sociedad después, desde la segunda mitad del siglo XIX. Cuando tales seguros se extienden y se complementan, puede afirmarse que, utilícese la denominación o no, está en vigencia ya una Seguridad Social de contenido mayor o menor, y de eficacia y vitalidad - acordes con el número de sujetos y con las prestaciones organizadas.

(57).- Idem.

(58).- Op. Cit. pág. 865

(59).- Ibidem, pág. 866

Poco a poco, la Seguridad Social fue alejándose de la - Previsión Social a secas, por más extensa e integral, por tratar - de amparar a toda la población activa de un país y no simplemente - aun siendo tan numeroso - a los unidos por un contrato de trabajo - y con la calidad de prestadores o deudores del mismo.

5.- Contenido. Todo el sistema de la Seguridad Social - puede resumirse, para su debido funcionamiento, en estos aspectos, que marcan su contenido: a) riesgos, contingencias o necesidades - previstos o que hayan de cubrirse; b) personas comprendidas o ampa - radas; c) prestaciones o beneficios concesibles; d) financiación, - sea mediante impuestos, aportes o contribuciones públicas de los - interesados o mixtas; e) inversión transitoria y productiva de los - fondos reunidos, para evitar con esto resultados antieconómicos y - el elevado costo del sistema administrativo.

6.- Carácter y fundamento. Tomando el hombre como suje - to de ella, y la preservación integral del mismo cual aspiración, - la Seguridad Social representa la garantía total, o la lograble en - cada caso y contra los infortunios que acechan a la humanidad o -- que la hacen víctima de sus estragos. Aun cuando, como derecho ge - neral de garantía, nace del trabajo, actúen con autonomía o ejer - cen funciones directoras de la producción, e incluso se extiende a - los que dependen - como los menores y otros miembros de la familia - del que despliega una actividad laboral bajo el signo de ajena de - pendencia profesional retributiva.

Pero no persigue solamente la Seguridad Social precaver - o remediar los riesgos de trabajo, sino todos los supuestos en que - se encuentra disminuida o perdida plenamente la capacidad del indi - viduo.

No se caracteriza la Seguridad Social, como a veces se - sostiene, por integrar la realización de la justicia social, me - diante una política adecuada. El fin de aquella ha de consistir - en la realidad de la justicia, al menos en lo social y económico, -

sin ningún calificativo que la restrinja. Para ello ha de propender a la dignificación de todas las clases sociales y a colocarlas en un plano de igualdad en cuanto a mínimas exigencias, por la simple razón de tratarse de seres humanos que se conducen adecuadamente dentro de un conglomerado social orgánico.

Esta universalidad de la Seguridad Social no puede llevarse a un totalitarismo que abarque incluso a los parásitos, rebeldes e inadaptados sociales crónicos, que sólo pueden culparse a sí de sus frustraciones, cuando por suerte e impunidad no han conseguido una privilegiada situación, que cínicamente usufructúan.

Acerca de los fundamentos de la Seguridad Social, Cordi--ni se expresa así: "La humanidad siempre apeteció la seguridad bi--económica, e intentos para lograrla pueden encontrarse en toda época. Pero, dentro de esta finalidad genérica, lo que caracteriza a la Seguridad social es haber replanteado toda la problemática de --la Seguridad en el plano de la solidaridad social". (60)

Al cabo de siglos, la humanidad ha comprendido que la --miseria, las privaciones, la pobreza, la enfermedad, etcétera, son un peligro para la paz, la convivencia y el progreso; y que, al afectar el interés común, su extirpación compromete el esfuerzo mancomunado de todos, instrumentando consecuentemente una responsabilidad social. Característica de la Seguridad social es entonces --su fundamento solidarista. La sociedad debe encontrar en el es--fuerzo solidario de todas las naciones y de todos los hombres una --nueva inspiración para abolir la miseria y garantizar la conquista digna y suficiente de los medios de vida.

Sobre el trabajo fundamenta la seguridad Social Martí Bu--fill: "La justa valoración del trabajo implica satisfacción de las --necesidades fundamentales de la familia en orden a habitación, --manutención, vestido, etc.; así como los naturales esparcimientos --espirituales y morales que la sociedad permite. El trabajo, así, --es la prima de la seguridad y del desenvolvimiento de la vida fami--

(60).- Idem.

liar". (61)

Sin embargo, si la justa valoración del trabajo determina la posibilidad de una seguridad económica, se entiende que tal - seguridad se basa, en primer lugar, en que la familia tenga una com posición media en el número de miembros que la constituye y goce de una salud también normal. El mecanismo que hoy facilita estos re-- sortes es la política de seguridad social, llevada a cabo por siste-- mas de previsión social (seguros sociales) o de acción de ayuda di-- recta estatal (asistencia social). La garantía de protección que-- se logra es la situación de Seguridad Social. El derecho a esta si tuación de Seguridad social se funda en el derecho a la vida que -- tiene toda persona humana y se reconoce por su cualidad de trabaja-- dor.

7.- Presupuestos y objetivos. Las bases y tendencias de - la seguridad social se han formalizado así por Menéndez Pidal: a) - una forma actual de interpretar los seguros sociales; b) la consecu ción de la estabilidad económica y social para todos; c) la obten-- ción de mínimos de seguridad y de asistencia y en cuanto a la satis-- facción de lo imprescindible y el ansia de bienestar; d) la aten-- ción de las necesidades humanas desde antes de nacer (protección de la mujer encinta) hasta después de la muerte (sostenimiento de los-- que dependieron económicamente del fallecido y carentes de recursos propios); e) mantenimiento de la paz social y de un orden justo y - equitativo; f) evitación del predominio de una fría seguridad econó-- mica; g) finalidad político-social, a través de una planificación - desarrollada en ese sentido; h) lucha contra la miseria en todas - sus manifestaciones; i) los seguros sociales y los sistemas de mu-- tualismo; j) complemento de las reparaciones económico sociales con la prevención de los infortunios y necesidades. (62)

Como programa de acción u objetos, el mismo autor traza - para la Seguridad Social: 1o. estabilizar y parangonar precios y sa-- larios; 2o. luchar contra la ignorancia, la pereza, las enfermedades la depauperación y la miseria; 3o. determinar las personas que deben

(61) Op. Cit. pág. 867

(62) Idid., pág. 868

ser protegidas; 4o. prestaciones que deban concederse; 5o. aportaciones a la obra de seguridad; 6o. técnica financiera y administrativa de las medidas sociales; 7o. principios sociales y económicos a que deba responder; 8o. colaboración individual y estatal; 9o. readaptación laboral; 10o. problemas derivados del paro obrero; 11o. protección de la familia; 12o. migraciones determinadas por el trabajo y los fenómenos económicos sociales en general.

8- Peculiar naturaleza. En la actualidad al menos, desde que la Seguridad social adquirió autonomía doctrinal y positiva, -- las reglas fundamentales que la integran poseen carácter de orden público, de imperativa vigencia, renunciabilidad previa inaceptable y de exigencia total para sus beneficiarios. El objetivo de aquella se incorpora a los más importantes del Estado moderno, en cuya articulación de fines políticos sociales se hallan ya superadas las etapas de beneficencia individual de antaño.

Fiel a la interpretación institucionalista de tantas manifestaciones jurídicas. Hauriou considera que la asistencia obligatoria ofrece carácter institucional, ya que forma parte del estatuto legal de la indigencia.

Constituye un acto administrativo, que fija y distribuye los beneficios que deben otorgarse a aquellos que se encuentran en un estado de necesidad, y que se lleva a cumplimiento por una jurisdicción administrativa. establece ésta que el derecho del indigente no es un derecho personal, que surge de su situación, sino una institución legal. Esa asistencia se basa en un principio de solidaridad, contrario a las tendencias individualistas puras. Por el -- contrario, si se afirma el derecho del indigente a la asistencia, -- se provoca, como consecuencia ineludible, una obligación. No es -- ésa, en este enfoque, la clave del amparo social, sino la solidaridad entre los humanos, derivada del hecho de haber nacido, que concede derecho a los medios de subsistencia y a ser protegido de peligros y riesgos. (63)

En nuestra apreciación, la Seguridad Social, a través de - sus etapas iniciales inciertas, se ha originado en Derecho Privado - para evolucionar hacia instituciones de Derecho Público, en que se - ha consolidado. Una vez en esa esfera, las normas han adquirido - el relieve del orden público y de fin primordial del Estado, que - no puede sino excepcionalmente delegarlo en los particulares. (ver - "Adynatoi", Asociación Internacional de la Seguridad social; Plan - Beveridge y Marsh; Principio de solidaridad, de subsidiaridad, de - unidad y de universalidad; Programa de Ottawa). (64)

Partiendo del anterior estudio doctrinario realizado por - Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá-Zamora y Castillo, podemos afir - mar entonces, por nuestra parte que en México, al igual que en ca - si todo el mundo, la Seguridad Social tiene su origen en la solida - ridad entre los humanos, - derivada del hecho de haber nacido, que - concede derecho a los medios de subsistencia y a ser protegido de -- peligros y riesgos. Y esto es totalmente diferente a las presta - ciones a que también tienen derecho los trabajadores en general, - dentro de los cuales se incluye al gremio ferrocarrilero, deriva - das directamente de la relación obrero - patronal, y plasmadas en - los diferentes Contratos colectivos de Trabajo, y en este caso par - ticular, en el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.

Al hacer un análisis de la Ley del Seguro social, encon - tramos que en la República Mexicana, el derecho a la Seguridad So - cial tiene su fundamento en la solidaridad social (art. 80), y que si bien es cierto que el otorgamiento de pensiones derivadas de la Ley en comento, originadas por riesgos de trabajo, exige la exis - tencia de dos o más sujetos vinculados por una relación de trabajo (art. 12 fr. I), también es cierto que si el contrato colectivo de - Trabajo Ferrocarrilero contiene estipulaciones en su Capítulo XXV - acerca del modo y cuantía en que el patrón ha de indemnizar a sus - trabajadores o familiares de éstos, por los riesgos de trabajo que - sufran, el gremio ferrocarrilero tiene derecho a percibir y disfru - tar tanto de las primeras como de las segundas; toda vez que como -

(64).- Ibid., pág. 868

ya se dejó plenamente demostrado, el derecho a las pensiones de seguridad social, se funda en la solidaridad social, y el derecho a las indemnizaciones contractuales, se funda en la relación de trabajo, plasmado en las estipulaciones del pluricitado Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.

Ahora bien, atendiendo a la finalidad, vemos que mientras la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo (art. 2o); las estipulaciones del capítulo - XXV del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, tienen como finalidad resarcir a los trabajadores o a sus familiares por los daños, incapacidades temporales o permanentes, parciales o totales, o por muerte, a causa de accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas.

Es decir, a la Seguridad Social en nuestro país, incluyendo las Pensiones originadas por riesgos de trabajo, tienen derecho todos los asegurados y sus beneficiarios, siempre que hayan cumplido con los requisitos establecidos en la Ley o en sus reglamentos (art. 9o), siendo tales requisitos de orden administrativo, como estar inscritos al régimen obligatorio o voluntario, presentar la documentación necesaria, estar al corriente de las cuotas, etc.; mientras que a las indemnizaciones originadas por riesgos de trabajo sólo tienen derecho "los trabajadores" y sus beneficiarios, pues la naturaleza de estas prestaciones deriva de la relación misma de trabajo.

El Estado Mexicano, a través del Organismo Público Descentralizado denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, proporciona la Seguridad Social a sus gobernados, fundamentando su acción en la solidaridad social, como ya vimos (arts. 5o. 8o. 11o. 12o. y del 48 al 74 L.S.S.). El Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.

lero en su capítulo XXV protege a los trabajadores ferrocarrileros y a sus beneficiarios, no sólo buscando la seguridad social, sino buscando una justa retribución por los riesgos de trabajo que conlleva la prestación de un trabajo personal subordinado; al margen inclusive de una pretendida y no lograda "solidaridad social" - - inexistente entre clases sociales antagónicas, como la clase patronal y la clase trabajadora; por más que se argumente que la empresa Ferrocarriles Nacionales de México es una Empresa Descentralizada, de carácter diferente a los patronos de la llamada iniciativa privada pues es bien sabido y fácilmente demostrable que los administradores de "Ferronales", carentes de todo nacionalismo, ética y moral, "administran dicha Empresa como si fuera de su propiedad, y sólo buscan el beneficio propio, sin importarles ni la Empresa - - misma ni mucho menos sus trabajadores.

Para finalizar el presente estudio, es oportuno dar a conocer los Laudos emitidos por las Juntas Especiales, Uno, Dos y -- Cuatro de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en algunos de -- los juicios interpuestos por nuestro conducto como apoderados legales de los trabajadores miembros del S.T.F.R.M. y de sus familiares en contra de los Ferrocarriles Nacionales de México, a partir del 10. de enero de 1982, fecha de la entrada en vigor del Convenio General de Incorporación de los Trabajadores Ferrocarrileros - al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro social.

JUNTA ESPECIAL UNO.-

JUICIO No. 295/83

Actora: María de la Luz Alvarez Vda. de Gómez

Se demandó por el pago equivalente a 730 días de salario concepto de la indemnización estipulada en la cláusula 343 primer párrafo del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, además - de otras prestaciones. Se emitió Laudo el 2 de abril de 1985.

Resolutivo Tercero.- "Se condena a Ferrocarriles Nacionales de México a pagar a la actora \$408,800.00 por concepto de IN-- DEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR CRISTOBAL GOMEZ OLIVARES A -

CAUSA DEL RIESGO DE TRABAJO QUE SUFRIO EL 7 DE OCTUBRE DE 1982."

JUICIO No. 297/83.

Actora: Gema Carreño León.

Se demandó por el pago equivalente a 730 días de salario por concepto de la indemnización estipulada en la cláusula 343 primer párrafo del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, además de otras prestaciones. Se emitió Laudo el 12 de julio de 1984.

Resolutivo Tercero.- "Se condena a Ferrocarriles Nacionales de México a pagar a la actora \$ 328,500.00 por concepto de INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR EXIQUIO SANTIAGO PEREZ A CAUSA DEL RIESGO DE TRABAJO QUE SUFRIO EL 31 DE MAYO DE 1982".

JUNTA ESPECIAL DOS.-

JUICIO No. 1133/83.

Actor: Pablo García Becerra.

Se demandó por el pago equivalente a 1095 días de salario por concepto de la indemnización estipulada en la cláusula 343 primer párrafo del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.- Se emitió Laudo el 9 de octubre de 1984.

Resolutivo Segundo.- "Se condena a Ferrocarriles Nacionales de México a pagar al actor \$ 711,750.00 por concepto de INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE".

JUICIO No. 1544/83.

Actora: Domíngua Rodríguez Santos.

Se demandó por el pago equivalente a 730 días de salario por concepto de indemnización estipulada en la cláusula 343 primer párrafo del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero. Se emitió Laudo el 25 de enero de 1985:

Resolutorio Tercero.- "Se condena a Ferrocarriles Nacionales de México a pagar a la actora \$ 328,500.00 por concepto de INDEMNIZACION POR MUERTE A CAUSA DEL RIESGO DE TRABAJO QUE SUFRIO EL TRABAJADOR ROGELIO GARCIA OROZCO EL 13 DE NOVIEMBRE DE 1982".

JUNTA ESPECIAL CUATRO.-

JUICIO No. 920/82.

Actora: Elvira Mosivais Vda. de Soto.

Se demandó por el pago equivalente a 730 días de salario por concepto de la indemnización estipulada en la cláusula 343 primer párrafo del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero. Se emitió Laudo el 5 de diciembre de 1983.

Resolutivo Segundo.- "Se condena a Ferrocarriles Nacionales de México a pagar a la actora \$ 291,014.50 por concepto de INDEMNIZACION POR MUERTE A CAUSA DEL RIESGO DE TRABAJO QUE SUFRIO EL TRABAJADOR DIONISIO SOTO RODRIGUEZ EL 7 DE JULIO DE 1982".

JUICIO No. 921/82.

Actora: Esperanza Martínez Basurto.

Se demandó por el equivalente a 730 días de salario por concepto de la indemnización estipulada en la cláusula 343 primer párrafo del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero. Se emitió Laudo el 9 de julio de 1984.

Resolutivo Tercero.- "Se condena a Ferrocarriles Nacionales de México a pagar a la actora \$ 347,779.30 por concepto de INDEMNIZACION POR MUERTE A CAUSA DEL RIESGO DE TRABAJO QUE SUFRIO EL TRABAJADOR ROBERTO CERRITOS LUNA EL 13 DE SEPTIEMBRE DE 1982.

775/83. JUNTA UNO

Ninfa Flores de Paz

Trabajador: Martín Paz Flores. Ayudante puntero en la División Guadalajara.

Laudo de fecha 10 de Agosto de 1984.

Resolutivo Segundo.- Se condena a Ferrocarriles Nacionales de México a pagarle a la actora la cantidad de \$ 516,000.50 - por concepto de INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR MARTIN -- PAZ FLORES A CONSECUENCIA DEL RIESGO DE TRABAJO QUE SUFRIO EL 11- DE MAYO DE 1983.

Resolutivo Tercero.- Se condena al I.M.S.S. a otorgarle

a la señora Ninfa Flores de Paz la Pensión correspondiente y con motivo del fallecimiento del trabajador Martín Paz Flores.

Este laudo en comento, es particularmente ilustrativo y fundamental de nuestra tesis de que los trabajadores ferrocarrileros y sus legítimos beneficiarios tienen derecho a las prestaciones e indemnizaciones estipuladas en los capítulos XXV y XXIX del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, sin menoscabo ni perjuicio alguno de las pensiones a que también tienen derecho derivadas de la Ley del Seguro Social.

Lo anterior en virtud de que la JUNTA ESPECIAL NUMERO - UNO DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE condenó simultáneamente a los Ferrocarriles Nacionales de México al pago de la indemnización estipulada en el Segundo Párrafo de la cláusula 343 de su Contrato Colectivo de Trabajo, y al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Con ello se demuestra fehacientemente que las prestaciones estipuladas en los capítulos XXV y XXIX del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero y las Pensiones derivadas de la Ley del Seguro Social, no se excluyen ni se equiparan, sino que aplicadas correctamente y en adición de las segundas a las primeras, redundan en beneficio del gremio ferrocarrilero; logrando así este gremio la aplicación exacta y fiel de las normas de trabajo y de la justicia social.

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

PRIMERA.- Opinamos: el gremio ferrocarrilero fue de los -- primeros de la clase obrera del país en formarse y en impulsar el -- crecimiento de la economía de México, entre los años de 1910 a 1917.

SEGUNDA.- Decimos: en la Historia del sindicalismo en México el gremio ferrocarrilero en más de una ocasión se constituyó en la vanguardia del mismo.

TERCERA.- Expresamos: el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana fue el primero en la industria -- del país y en Latinoamérica.

CUARTA.- Consideramos: la contratación colectiva en la República Mexicana, tiene sus orígenes en el seno de las primeras -- alianzas órdenes, uniones, y asociaciones de los trabajadores ferrocarrileros.

QUINTA.- Decimos: en la creación de órganos de control y arbitraje institucionalizados por parte del Estado Mexicano, fue -- factor determinante la lucha de los ferrocarrileros por la contratación colectiva.

SEXTA.- Ratificamos: el Poder Ejecutivo Federal, creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por Decreto del 17 de septiembre de 1927, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 del mismo mes y año, para que sus grupos Uno y Dos conocieran lo relativo a la huelga de la Confederación de Transportes y Comunicaciones Ferrocarrileros.

SEPTIMA.- Consideramos: fueron los trabajadores ferrocarrileros los causantes de que empresas y trabajadores de jurisdicción federal contaran en lo sucesivo con un tribunal encargado de -- dirimir sus conflictos.

OCTAVA.- Opinamos: en los contratos colectivos de trabajo, empresas y sindicatos se estipulan las condiciones que han de regir -- en sus relaciones laborales, por ello, los contratantes están obligados al exacto y fiel cumplimiento de lo estipulado.

NOVENA.- Afirmamos: el contrato colectivo de trabajo ferrocarrilero fue el primero que entró formal y materialmente en vigor en México.

DECIMA.- Expresamos: los sindicatos políticos no representativos y amortiguadores del movimiento obrero, el control administrativo de la huelga, y la celebración de contratos colectivos de -- trabajo, han sido felices instrumentos en manos del capital, en perjuicio de la clase trabajadora.

DECIMOPRIMERA.- Opinamos: la paz social que ha tenido el país se debe, en gran parte, a los tres instrumentos siguientes: el sindicalismo, que es el protagonista: la huelga el medio coactivo y el contrato colectivo de trabajo, el instrumento jurídico-económico.

DECIMOSEGUNDA.- Decimos: los capítulos XXV y XXIX del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero en la actualidad tienen -- plena vigencia, y deben ser cabal y fielmente cumplidos por las partes contratantes.

DECIMOTERCERA.- Consideramos: los trabajadores ferrocarrileros tienen legítimo derecho a disfrutar, sin limitación alguna, de las prestaciones estipuladas en su contrato colectivo de trabajo, -- sin perjuicio de gozar de los beneficios que les otorga también la Ley del Seguro Social.

DECIMOCUARTA.- Opinamos: la pensión jubilatoria y las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores ferrocarrileros, y en su caso sus legítimos beneficiarios, estipulados en los capítulos XXV y XXIX del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, son de naturaleza jurídica diversa, y por ende no se excluyen ni se equiparan, con las pensiones de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, orfandad y viudez otorgadas a los mismos por la Ley del Seguro Social.

DECIMOQUINTA.- Opinamos: en la medida en que las Juntas Especiales Números Uno, Dos y Cuatro de la Federal de Conciliación y Arbitraje, condenen en los juicios de que conocen, a la Empresa Ferrocarriles Nacionales de México, por el exacto y fiel cumplimiento de los capítulos XXV y XXIX del Contrato Colectivo de Trabajo, se estará actuando con verdadera legalidad y con auténtica Justicia Social.

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

- 1.- Alonso, Antonio. "El Movimiento Ferrocarrilero en México." -- 1958-1959. De la Conciliación a la Lucha de Clases. Colección: Problemas de México. Ediciones Era. México, 1972.
- 2.- Alzati, A. "Historia de la Mexicanización de los Ferrocarriles Nacionales de México". Ed. Porrúa. México, 1946.
- 3.- Arredondo Muñoz Ledo, Benjamin. "Historia de la Revolución Mexicana". Ed. Porrúa. México, 1969.
- 4.- Bermúdez Cisneros, M. "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo". Ed. Cárdenas. 4a. Edición. México, 1975.
- 5.- De Buen Lozano, Néstor. "Derecho del Trabajo". T. I. Ed. Porrúa, 3a. Edición, México, 1975.
- 6.- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". T. I y II. Ed. Porrúa. 2a. Edición, México, 1954.
- 7.- Guerrero, Euquerio. "Manual del Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa. 7a. Edición. México, 1975.
- 8.- Gómez, Gottschalk, y Bermúdez. "Curso de Derecho del Trabajo" T. I y II. Ed. Cárdenas. 2a. Edición. México, 1980.
- 9.- González Navarro, Moisés, "Las Huelgas TExtiles en el Porfiriato". Ed. Cajica. Puebla, 1970.
- 10.-González Navarro, Moisés. "Historia Moderna de México". 9 volúmenes. Ed. Hermes. El Porfiriato: La vida social. 4a. volumen. México, 1955-1973.
- 11.-Graham Fernández, Leonardo. "Los Sindicatos de México". Ed. -- Atlamiliztli, México, 1970. A. C.
- 12.- Iglesias, Severo. "Sindicalismo y Socialismo en México". Ed.- Grijalvo, S. A. México, 1970.

- 13.- Morales, Gudelio. "Tres Años de Lucha Sindical, : informe rendido a la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanaos, 1928-1931" - - Ed. Talleres Linotipográficos hijos de Aguilar Vera. México, 284 p.
- 14.- Muñoz, Luis. "Teoría General del Contrato". Ed. Cárdenas . 4a. Edición. México, 1978.
- 15.- Ortiz Hernán, Sergio. "Los Ferrocarriles de México". Ed. Secretaría de Comunicaciones y Transportes. México, 1974.
- 16.- Quintilla, García, Miguel Angel. "Derecho de las Obligaciones". Ed. Cárdenas, 3a. Edición, México, 1980.
- 17.- Ramos Eusebio. "Derecho Sindical Mexicano, Las Instituciones que Genera" Ed. Cárdenas, 4a. Edición. México, 1980.
- 18.- Ramírez Fonseca, Francisco. "Condiciones de Trabajo". Ed. - - Pac. 2a. Edición. México, 1978.
- 19.- Ramírez Fonseca, Francisco. "Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo". Ed. Pac. 4a. Edición. México, 1980.
- 20.- Reyna, José Luis. "Historia del Movimiento Obrero Mexicano" El Colegio de México, México, 1976.
- 21.- Reyes Nevares, Salvador. "Los Derechos Sociales del Pueblo Mexicano". Ed. Porrúa. T. I. México, 1979.
- 22.- Rodea N., Marcelo. "Historia del Movimiento Obrero Ferrocarrilero", 1900-1943. Ed. Exlibris. México, 1944. pp 515.
- 23.- Russomano, Mozart Víctor. "La Estabilidad del Trabajador en la Empresa". Ed. U.N.A.M. 2a. Edición, México, 1981.
- 24.- Ruiz, Ramón, Eduardo. "La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero," 1911-1923. Ed. Era. 2a. Edición. México, 1981.

- 25.- Shabot, Esther, "Los orignes del Sindicalismo Ferrocarrilero"
Ediciones El Caballito, S. A. México, 1982.
- 26.- Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo".
T. I y II. Ed. Porrúa. 4a. Edición. México, 1978.
- 27.- Valencia Barragán, Jesús, "Crítica Exegética del Derecho Mexi-
cano del Trabajo". Ed. Font. 3a. Edición. México, 1978.

L E G I S L A C I O N :

- 1.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Nueva Ley Federal del Trabajo con las Reformas de 1980". México 1981.
- 2.- Ley del Seguro Social. Ed. Porrúa, S. A. Edición México, - - 1980.
- 3.- Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República -- Mexicana. "Contrato Colectivo de Trabajo" vigente a partir -- del 1o. de octubre de 1982. México 1982.
- 4.- Instituto Mexicano del Seguro Social. "Convenio General de -- Incorporación de los Trabajadores Ferrocarrileros al Regimen- Obligatorio del I.M.S.S., vigente a partir del 1o. de enero - de 1982" México, 1982.
- 5.- Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República -- Mexicana. "Estatutos". México, 1982.
- 6.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Prontuario de Ley Federal del Trabajo". México 1982.
7. Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para Toda la República en Materia Federal. Ed. Miguel Angel Porrúa, S. A. México, 1984.

O T R O S :

- 1.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista "Reseña - Laboral". Segunda Epoca. Volumen Cinco Número 5. Sep - Oct.- México, 1981
- 2.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Revista Mexicana del Trabajo". Tomo IV. Abril-Junio. 8a. Epoca. Número Conmemorativo del Cincuentenario de la Promulgación de la Primera Ley Federal del Trabajo, 1931-1981. México, 1981.
- 3.- Cuadernos del CIHMO. "Los Ferrocarrileros Hablan". Ed. Universidad Autónoma de Puebla. Año No. 1. México 1983.
- 4.- Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. "Dirccionario Jurídico Mexicano". Tomo -- VII. P-Reo. México, 1984.
- 5.- Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Cabanellas Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Seguridad Social. Ed. - Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1979.