



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

UNIDAD ARAGON

135
22

**"LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS
TRABAJADORES FERROCARRILEROS"**

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Presenta:

MARTIN GARCIA RODRIGUEZ



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

Pág.

INTRODUCCION	V
CAPITULO I LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	
1.- CONCEPTO	2
2.- GENERALIDADES DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ...	4
3.- LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	8
CAPITULO II LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN EL CONTRA- TO COLECTIVO DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.	
1.- CAUSAS DE RESCISION, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL ORGANISMO.....	31
2.- LA REINSTALACION	50
CAPITULO III LA CLAUSULA 106 DEL CONTRATO DE TRABAJO DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.	
1.- LA CLAUSULA 106 Y LA RESCISION SIN RESPONSA- BILIDAD PARA EL PATRON.....	69
2.- LA CLAUSULA 106 Y LA REINSTALACION	107
3.- APLICACION E INTERPRETACION DE LA CIAUSULA POR LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.....	110
CONCLUSIONES	116
BIBLIOGRAFIA	118

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

El presente trabajo es el análisis de algunas de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros y el Organismo Público Descentralizado Ferrocarriles Nacionales de México en especial la cláusula 106 la cual contiene reconsideraciones a los despidos de los trabajadores, los cuales no se encuentran estipulados en algun otro contrato colectivo.

Es por ello que el objetivo de esta tesis esta encaminado a las consecuencias jurídicas que trae consigo la aplicación de la cláusula en comento en los casos de cuando un trabajador a causado daños cuantiosos a la empresa, con las respectivas perdidas para la misma, o en el caso cuando se encuentra bajo el influjo de alguna droga enervante y por la actividad que desempeña pone en peligro su vida y la de los demás, situaciones que hacen inaplicable la cláusula 106, pero tenemos que en otras circunstancias si es aplicable inclusive hasta en tres reincidencias, o el daño causado al patrón es mínimo.

Un estudio comparativo entre la cláusula 79 que establece las causas de despido, y el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la cual indica que los despidos son definitivos.

Después de estos estudios llegamos a las conclusiones

vertidas en el cuerpo de la presente tesis encaminadas a demostrar lo nocivo que puede ser la aplicación de una cláusula de esta naturaleza, en cualquier rama de la Industria, ya sea en el sector público o en el sector privado.

Por lo anterior la cláusula 106 deberá ser derogada ya que su aplicación va en perjuicio de un Organismo Descentralizado el cual representa el interés de la colectividad, por los perjuicios que puede un trabajador y va en contravención del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O I

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

1.- CONCEPTO.

2.- GENERALIDADES DE LA ESTABILIDAD EN EL
EMPLEO.

3.- LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

I.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

1.- CONCEPTO.- Primeramente para dar el concepto de la estabilidad en el empleo, analizaremos los diversos criterios de algunos tratadistas, respecto a la referida estabilidad en el empleo, así tenemos que José Dávalos, define a la estabilidad en el empleo "como un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él". (1)

Mario Davali, la define "en el sentido propio, consistente en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda la vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilación o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la pensión o jubilación), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas". (2)

Mario de la Cueva, define la estabilidad en el empleo "como un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo, y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los suje-

(1) Dávalos, José, Derecho del Trabajo 1, 6ª ed., Ed. Porrúa, México, - 1986, p. 143.

(2) Davali, Mario, Lineamientos del Trabajo, Ed. Tipográfica, Argentina, B.A., 1975, p. 125.

tos de la relación, que hagan imposible su continuación". (3)

Néstor de Buen, define a la estabilidad en el empleo como "el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en el que la naturaleza de la relación lo exige; si ésta es indefinida no se podrá separar el trabajador, salvo que existiera causa para ello, si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia del trabajo, el trabajador podrá continuar laborando, el patrón por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral". (4)

El maestro Francisco Breña Garduño, sostiene que la estabilidad en el empleo "es un derecho del trabajador a permanecer en el trabajo en tanto cumpla con sus obligaciones, este derecho a su vez implica una obligación para el patrón". (5) cfr.

Tomando en consideración que los autores citados coinciden al afirmar que la estabilidad en el empleo es el derecho que tiene el trabajador a permanecer en él, sin que hubiere cometido alguna falta que sea causa de despido, una vez analizados los conceptos mencionados, definiremos los que en-

- (3) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1975.
- (4) De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1975, p. 186.
- (5) Breña Garduño, Francisco, Ley Federal del Trabajo Comentada, UNAM, IIRTA, México, 1978.

tendemos por la estabilidad en el empleo, de la siguiente manera:

"Es el principio por el que se va otorgar al trabajador la seguridad de permanecer en su trabajo en tanto no dé una causa para su despido por el incumplimiento grave de sus obligaciones y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que pudiera hacer imposible su continuación".

2.- GENERALIDADES DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Mario de la Cueva, considera que la estabilidad en el empleo es una institución peculiar del Derecho del Trabajo a lo que puede caracterizarse, diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consistentes en la obligación que se le impone, por una parte a todo adquirente de la empresa a cuyo efecto dispone el trabajo y pago de salarios caídos, en el caso de una separación injustificada y, por otra parte, a toda persona que desempeña el trabajo en substitución del separado". (6) cfr.

La estabilidad en el empleo puede ser absoluta o relati-

(6) De la Cueva, Mario, Ob. Cit.

va. Se habla de la estabilidad absoluta cuando se niega al patrono de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada, que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad del trabajador.

Y se entiende por estabilidad relativa, cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de indemnización, también conocida como la estabilidad impropia.

La estabilidad debe contener fundamentalmente dos elementos primordiales: el primero, para que pueda cumplir en forma estricta su contenido la permanencia indefinida del trabajador en su empleo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, el que protege no solamente la duración de la relación de trabajo que es celebrada por tiempo indefinido, incluso aquella que celebrándose por obra o tiempo determinado de acuerdo con la facultad excepcional que otorga la ley a las partes para celebrarla, sigue subsistiendo aún después de haber concluido el término fijado para su duración si subsiste la materia del trabajo. De lo que deducimos que al derecho del trabajo no interesa la rigurosidad del incumplimiento de los contratos celebrados, sino que el interés primordial es la tutela de la clase tra-

bajadora ante las eventualidades que puedan presentarse en la relación de trabajo.

Otro de los elementos que conforman la definición de la estabilidad en el empleo, es la facultad del patrono de poder rescindir el contrato de trabajo, pero siempre y cuando exista una causa motivadora que ponga al patrón en posición del derecho de reincidir unilateralmente y sin su responsabilidad el contrato de trabajo; las causas que facultan al patrón a reincidir sin su responsabilidad los contratantes de trabajo, fueron expresados en la ley con el objeto de dar plena vigencia al principio de la estabilidad, ya que con la textativa de las causas rescisorias establecidas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, representan para el trabajador la garantía de no poder ser declarado cesante, sino por las previas y que expresamente han sido determinadas, las cuales representan para el trabajador las obligaciones mínimas a cumplir con el patrón, los cuales son derivados del artículo 134 del citado ordenamiento y de las prohibiciones que le marca el artículo 135 del mismo ordenamiento, las que en conjunto representan una verdadera estabilidad para el trabajador, ya que por un lado la ley señala las obligaciones que tienen para con el patrono y los hechos que le están prohibidos y, por otro, como consecuencia del incumplimiento de las referidas prevenciones, señala la facultad patronal de imponerles la máxima sanción que en su contra se puede ejercitar, como es la rescisión de su contrato de trabajo.

La estabilidad persigue varios fines relacionados entre sí, como son el garantizar al trabajador su subsistencia, y que su empleo represente su medio de vida; asimismo el medio para alcanzar el derecho a la pensión por vejez o su jubilación si está pactada en el contrato colectivo de trabajo, que son completamente lógicos de un régimen de estabilidad en el trabajo.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, representa una excepción al principio de la estabilidad al establecer lo siguiente:

"El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razones de trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación del trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico;

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales".

"Las anteriores limitaciones dan en favor del patrón en el sentido de que, a su capricho, podrá dar por terminada la relación laboral cubriendo las indemnizaciones correspondientes.

Ahora bien el trabajador también puede, en forma unilateral, dar por terminada la relación laboral sin que el patrón tenga acción alguna a su alcance para obligarlo a continuar laborando". (7)

Esta facultad del patrón constituye lo que la doctrina denominada como la estabilidad relativa en el empleo.

Por lo anterior se podrán mencionar las características más importantes de la estabilidad en el empleo son:

a) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sino por causa justificada; de lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente a la reinstalación.

b) Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador salvo que se trate de uno de los casos de excepción a la estabilidad absoluta en el empleo.

3.- LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 46 nos enuncia la facultad de rescindir el contrato de trabajo

(7) De Buen, Néstor, Ob. Cit., p. 86.

bien por parte del patrón, o bien por parte del trabajador, sin incurrir en responsabilidad.

El Derecho mexicano optó por una posición mixta derivada de las teorías Alemana y Francesa, al establecer expresamente en sus artículos 47 y 51, respectivamente, las causas de rescisión.

El maestro Francisco Breña Garduño, manifiesta "que la rescisión es un derecho potestativo de cada una de las partes de la relación; por lo tanto, es facultad de los titulares de tal derecho el ejercerlo o no. El incumplimiento, para proceder como causal de rescisión, debe referirse a obligaciones determinantes para el buen funcionamiento tanto de la relación de trabajo, como del trabajo mismo y el concepto de rescisión implica la terminación de la relación de trabajo". (8) cfr.

De acuerdo con la definición que de la rescisión nos ofrece Mario de la Cueva, ésta debe entenderse "como el acto por 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". (9) cfr.

De lo anterior podemos concluir que la rescisión de la

(8) Breña Garduño, Francisco, Ob. Cit., p. 25.

(9) De la Cueva, Mario, Idem.

relación laboral por parte de cualquiera de los sujetos que la integran, bien sea el patrón, bien sea el trabajador es el "derecho facultativo que le otorga la Ley para terminar unilateralmente con el contrato de trabajo, como resultado del incumplimiento de sus obligaciones para con la otra parte, las cuales se encuentran expresamente determinadas en aquélla".

Las formas de rescisión tienen una denominación diferente que se denomina **despido** a la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del patrón. Este termino tiene su fundamento en la fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del cual también se desprende el termino **retiro**, que se da a la extinción del contrato de trabajo en forma unilateral por voluntad del trabajador, fundada en alguna falta grave cometida por el patrón.

El despido es catalogado por la Ley como una forma de rescisión, éste es, un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral, haciendo uso de su derecho facultativo por falta grave de incumplimiento imputable al trabajador.

El derecho a la rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón, conforme a lo establecido por la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna, es plenamente justificable, ya que si bien es cierto que en

principio las relaciones de trabajo son insolubles conforme a lo establecido por la referida fracción, también lo es que la propia ley faculta al empleado para terminar unilateralmente y sin responsabilidad los contratos de trabajo, como consecuencia del incumplimiento de algunas de las obligaciones que la parte laborante tiene para con el patrón conforme a lo establecido en los artículos 134 y 135 de la ley de la materia, ya que no sería, ni lógica, ni jurídicamente factible dejar al trabajador en aptitud de cumplir o no sus obligaciones según su libre albedrío, en virtud de que como precisamente se determina en el artículo 20 de la referida Ley de Trabajo, la relación laboral es la prestación de un servicio personal, subordinado a una persona, contra el pago de un salario; de lo que se desprende que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, en el cual la obligación principal del trabajador es poner su fuerza de trabajo a disposición subordinada del patrón con la correspondiente obligación derivada de éste, de pagar el salario, por lo que, por consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones, debe derivar la facultad patronal de rescindir el contrato de trabajo, pero siempre y cuando sea por las causas expresamente determinadas en el artículo 47, ya que éste funge como una limitante al poder discrecional del patrón de rescindir los contratos de trabajo.

Conforme a las consideraciones antes citadas, plantearemos un análisis de cada una de las causales de rescisión laboral por parte del patrón, no sin antes señalar que el artícu-

lo 46 faculta, no obliga a ésta a dar por rescindida la relación en cualquier tiempo y sin incurrir en responsabilidad cuando se incumpla, por lo que el patrón responda, con uno de los supuestos establecidos en el artículo 47.

Conviene mencionar que no todo incumplimiento culpable por el simple hecho de existir éste, sin más calificación, sirve para extinguir unilateralmente el contrato de trabajo por el empresario justificadamente, sino que para esto se requiere que el incumplimiento sea culpable y grave por parte del trabajador.

Toda norma jurídica, las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser interpretadas, pero será una interpretación restrictiva y siempre en beneficio del trabajador, por las razones siguientes: la rescisión es una medida de excepción, pues su efecto consiste en disolver la relación de trabajo, lo que si bien no se encuentra en oposición radical con el principio de estabilidad, porque no sería posible dejar al arbitrio del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, si lo suprime en los casos concretos a los que se aplica.

Dentro de este mismo orden de ideas, el carácter excepcional de la institución surge de la existencia de causas expresas de rescisión y de causas análogas igualmente graves, pues unas y otras constituyen la prueba de la intención de no permitir la rescisión, sino sólo en casos inevitables.

"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación, sin responsabilidad para el patrón:

1. Engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador".

En esta causal, el trabajador que con certificados falsos o referencias que señalen ciertas aptitudes o facultades de las que carece y de este modo logra su ingreso a la fuente de trabajo, por lo que la ley prevé y sanciona tal conducta dolosa con la autorización al empleador de poder terminar unilateralmente y sin su responsabilidad la relación de trabajo, con la única limitación de que el derecho a rescindir la relación, debe ejercitarse dentro de los treinta días a partir del momento en que empiece a prestar sus servicios el trabajador, liberándose así al patrono de las obligaciones que pudiera tener para con el trabajador, cuando éste, o bien el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, con base en un engaño, ha propiciado el nacimiento de una relación de trabajo, misma que se encuentra viciada y por lo tanto, pone en posesión de su derecho de rescindir el contrato de trabajo al empleador, mismo que podrá ejercitar dentro de los citados treinta días, ya que de no ejercitarlo dentro de este plazo la relación laboral surtirá todos sus efectos como si hubiera satisfecho todos los requisitos exigidos por el patrón, convalidándose todos los derechos y prerrogativas estipuladas en

el mismo.

"En realidad se trata de un problema de nulidad por dolo mal planteado. En efecto lo que se sanciona es la existencia de un engaño, ésto es, una maquinación o artificio que servirían para dar nacimiento a la relación de trabajo, ésta nació viciada. Si dicho vicio se advierte dentro del término de 30 treinta días que menciona la propia fracción I, el patrón podrá separar al trabajador sin su responsabilidad".

La razón de ser la limitación al patrón del término para el ejercicio de la rescisión, es la de impedirlo a ejercitar su derecho en cualquier momento después de haber transcurrido el término establecido en esta causal, en virtud de que ésto traería como consecuencia la negación de la parte laborante en la relación obrero patronal el objeto primordial de la ley y no podía dejarse al arbitrio patronal la duración del principio de estabilidad consagrada en la fracción XXII del artículo 123 apartado "A" de nuestra Constitución Política.

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

Del precepto anterior se pueden establecer los elementos

que conforman esta causal, como son la probidad u honradez la cual se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez, que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino que sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Otro de los elementos señalados por esta causal rescisoria son los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo de la empresa.

Esta causal representa el incumplimiento del deber de respeto para con el patrón debe tener el trabajador deriva de la obligación de observar buenas costumbres conforme a lo establecido por la fracción VII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, y que en sí constituye toda la gama de las obligaciones para el trabajador en el desempeño de sus labores; éste debe tener respeto para con el patrón, sus familiares y el personal directivo y administrativo de la empresa. Por lo que hace al personal directivo y administrativo, o sea otros sujetos en los que puede recaer la conducta lesiva del trabajador y es a lo que se refiere a los representantes del patrón.

"III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina - del lugar en que se desempeñe el trabajo".

De la anterior fracción se pueden conformar tres elementos; en primer lugar la falta o existencia de la misma cometida por el trabajador; en segundo lugar que sea cometida durante sus labores; la tercera que por ello se altere la disciplina del lugar, como consecuencia de realizar dicha falta en contra de algunos de sus compañeros.

Las faltas pueden consistir en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos.

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

Esta fracción se encuentra relacionada con la fracción II del mismo artículo, ya que se establecen los mismos motivos con la diferencia de que éstos deben cometerse fuera del lugar de trabajo; la razón filosófica de la procedencia de esta causal rescisoria, obedece al respeto que para el patrón ésta obligado el trabajador, ya que de no ser así, convertiría en imposible el sano desarrollo de la relación obrero patronal.

Néstor de Buen Lozano manifiesta "es claro que la expresión 'hacer imposible' consista ya un eufemismo. Con ello se trata de subrayar que el impacto de la conducta indebida del trabajador es de tal naturaleza que la continuación de la relación de trabajo resulta 'inconveniente' porque es obvio que unos golpes o insultos, no imposibilitan la continuación de la relación laboral". (10) cfr.

Para Eugenio Guerrero las injurias o amagos "pueden ser verbales o escritos y se deberán valorar justificadamente para darle el alcance que el trabajador quiso realmente concederles, pues según el grado de cultura o los usos o costumbres en diferentes regiones cambia el sentido de algunas palabras". (11) cfr.

En este caso el juzgador debiera tener demasiado cuidado al analizar los hechos. A ciertos niveles la violencia del lenguaje entre patrones y trabajadores constituye casi, por más que sea indebida, la circunstancia normal del trato y un incidente fuera del trabajo puede reflejar simplemente esa manera de ser del trato ordinario y resultaría injusto que una interpretación superficial de los hechos trajera consigo la pena máxima que puede derivar de las relaciones individuales del trabajo.

(10) De Buen Lozano, Néstor, Ob. Cit., p. 87.

(11) Guerrero, Eugenio, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1976.

"V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo".

Desde nuestro punto de vista el termino perjuicio debía ser cambiado por el de daño, ya que éste es más acorde a la intención que quiso dar a este precepto la Ley Laboral, pues el termino perjuicio implica ganancias lícitas que se dejan de percibir, y daño, es la pérdida o menoscabo sufrido en un patrimonio.

"VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio".

Esta causa es una extinción de la estabilidad en la fracción anterior, pero en ésta se substituye la intencionalidad referida en aquélla, por un nuevo elemento que es la negligencia como causa del perjuicio, y con la condición de que el daño que causa el trabajador en los objetos de la empresa, deben ser forzosamente graves para la procedencia de la causal rescisoria, como se desprende de la misma.

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

Esta causal se encuentra plenamente justificada, ya que

el trabajador, siempre estará obligado a procurar la seguridad del establecimiento en donde presta sus servicios, por el bien propio del centro de trabajo, de sus compañeros y demás personas que se encuentren en él; esta causal también tiene su apoyo legal en el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, en cuya fracción I, prohíbe a los trabajadores ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro la seguridad de las personas o de los establecimientos en que preste sus servicios.

En lo relativo a la conducta del trabajador, debe, ésta obedecer a imprudencia o descuido inexcusable, o sea, a imprevisión, a impericia, a falta de reflexión o de atención ya sea en dicha conducta, sea asumida por el trabajador dentro o fuera del trabajo, y en actividades propias o ajenas al servicio contratado.

"VIII. Cometer el trabajador actos inmorales - en el establecimiento o lugar de trabajo".

Esta causal para su existencia señala dos circunstancias; que el trabajador cometa actos inmorales, entendiéndose éstos como los contrarios a las buenas costumbres, conforme a la obligación que para los trabajadores establece la fracción VIII del artículo 114 de la Ley de la materia, que obliga a observar buenas costumbres durante el servicio; el segundo supuesto señalado en la fracción en comento determina lo que los

actos inmorales deben ser cometidos en el establecimiento del lugar de trabajo, lo que denota que no obstante en algunas ocasiones el trabajo puede no ser desarrollado en el centro de trabajo, y sin embargo, la causal rescisoria existirá, ya que en el caso de desempeñarse el trabajador fuera de la factoría o empresa, no por eso puede incumplir el trabajador en la obligación de observar una buena conducta.

"IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa".

Esta obligación naturalmente que es una de las principales, ya que el trabajador, siendo parte integrante de la empresa a cualquier nivel que se encuentre, es su obligación el vigilar por el buen funcionamiento de ésta, pues desde el punto de vista práctico, cualquier daño o desprestigio sufrido por la empresa, será en relación directa en perjuicio del propio trabajador.

Otro de los elementos que se encuentran en esta causal de rescisión, es el de dar a conocer asuntos de carácter reservado esta expresión encierra un elemento mucho más amplio que lo que se señala con anterioridad y de acuerdo con el estudio realizado por el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca, quien nos dice "los asuntos pueden referirse a los sistemas o métodos de producción, a la de ventas, a las políticas labo-

rales y en general a todo lo relacionado con el patrón de lo que el trabajador tenga conocimiento por cualquier medio, o de cualquier otra información de la que tenga conocimiento el trabajador, aunque no se relacione directamente con el trabajo que desempeñe; ésto por supuesto se refiere aquellos secretos de la empresa que conviene no sean divulgados en ningún momento". (12)

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

Esta es una de las causales más frecuentes para poder invocar la rescisión de los contratos de trabajo, y en virtud de que ésto implica que un sin número de supuestos, sólo nos referiremos a las características esenciales de la misma.

Los treinta días referidos en la causal, no forzosamente deben coincidir con los de un mes de calendario, ya que puede comenzar a computarse en cualquier momento, siempre y cuando éste coincida con la primera falta en la que incurra el trabajador, a partir de este momento computarlas, hasta que acumulen más de tres, las cuales no forzosamente deben ser cuatro, toda vez que la ley se refiere lisa y llanamente a más de tres de ellas, por lo que en este orden de ideas coincidi-

(12) Ramírez Fonseca, Francisco, Derechos del Trabajo, Tomo I, Ed. Trillas, México, 1976, p. 93.

mos con lo sustentado por el maestro Breña Garduño, quien manifiesta que se ha considerado que tres faltas y media en el término de treinta días, dará lugar a la rescisión del contrato de trabajo, ya que la ley establece más de tres faltas, y donde la ley no distingue, no se debe distinguir.

Para que proceda esta causal es necesario que el trabajador incurra en las faltas sin permiso previo del patrón o sin causa justificada; al efecto debemos establecer lo que se entiende por permiso para los efectos de este precepto, el cual a la vez implica autorización otorgada por el patrón para faltar.

"XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".

De acuerdo a esta causal, el trabajador está obligado a obedecer, a la persona que lo contrató para la realización de un trabajo; es por ello que una orden que desobedezca el trabajador debe ser única y exclusivamente respecto al contrato de trabajo; en éste deben quedar establecidas las funciones a desempeñar por el trabajador, ya que de otra manera esta causal sería difícil de comprobar.

"XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades".

Esta causal tiene por objeto fundamental sancionar la conducta negligente de los trabajadores a adoptar las medidas preventivas al efecto de lograr la seguridad y protección, tanto personal como del centro de trabajo, que de nada valdría exigir a los empleados el adoptar dispositivos especiales y medidas de seguridad para protección de los propios empleados, a su libre albedrío, cumplir o no con los mismos, al efecto la propia ley reforzó esta idea al establecer en la fracción II del artículo 134 y en la primera del 135 de la ley del Trabajo, lo siguiente:

"Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

...II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerdan las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección de los trabajadores".

"Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores; ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en el que el trabajador se desempeña".

Por lo que podemos deducir del precepto legal de los artículos relacionados, que la intención primordial del legislador fué la de asegurar el desenvolvimiento de las labores de trabajo en un ambiente de higiene y seguridad, protegiendo en tal forma la salud, la seguridad de los trabajadores, que la desobediencia de éstos de las normas que los protegen, dan como resultado para ésto, que la conducta del trabajador, con-

travenga disposiciones de carácter obligatorio, mismos que están contenidos entre otras en el reglamento de seguridad de los trabajadores de las minas y las que determinan el Consejo Nacional de Prevención de Accidentes, además de las que para el fin indicado se señalen en el reglamento interior del trabajo, conforme lo establecido por el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

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

A efecto de hacer un análisis más claro de esta causa estudiaremos los supuestos que esboza; en principio esta causal se refiere a la concurrencia del trabajador a sus labores en estado de embriaguez, es obvio que la causal rescisoria pretendió no solamente acabar con esa lacra social que representa el alcoholismo, sino que además quiso proteger la vida y la salud de los trabajadores, por un lado, y por otro, los bienes de la empresa; por consiguiente, el legislador al sancionar la prestación del trabajo en estado de embriaguez del empleado no pretende dar a entender la comparecencia de ese estado, sino además pretendió sancionar, el hecho de adquirir estado dentro de la jornada de trabajo, ya que precisamente lo que desea es proteger, tanto la seguridad de la empresa como la del trabajador mismo.

Por otra parte, el sólo adquirir el estado de embriaguez dentro de la jornada de trabajo, representa una falta de probidad, ya que al caer en el supuesto establecido por la causal rescisoria, se encuentra desatendiendo su obligación principal, que es la de estar a disposición del patrón y por lo tanto se transforma ésto en incumplimiento de su contrato de trabajo, lo que trae como consecuencia inmediata una alteración de la disciplina dentro del centro de trabajo.

Por lo que respecta al uso de narcóticos o drogas enervantes, no debemos perder de vista el requisito primordial bajo el efecto de aquéllos, que es concurrir el trabajador a sus labores, lo que significa que sólo así podrá rescindir la relación laboral del trabajador, ya que por ejemplo si éste es adicto a las drogas, pero fuera del desempeño de sus labores, y aún más, que la intoxicación referida no se realiza en horas del desempeño de sus labores, la simple adicción que no trasciende en el desarrollo de sus actividades, no es causa para la rescisión del contrato de trabajo.

Podemos concluir que lo más conveniente será exonerar al trabajador del cumplimiento de sus obligaciones, ya que precisamente lo que se pretende proteger es la vida y la salud de éste, y en el caso concreto, con hacer del conocimiento del patrón tal situación, no se va a evitar el riesgo, sino lo único que se hace es responsabilizar al empleador de las posibles consecuencias que pudiera traer el trabajador en el desempe-

ño de su trabajo como resultado de haberle avisado, éste o aquél que se encontraba bajo los efectos de alguna droga.

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

En cuanto a esta causal rescisoria, es perfectamente clara, ya que se refiere únicamente a la imposibilidad física que tiene el trabajador para desempeñar sus labores; esta causal se encuentra condicionada, ya que su texto lo dice, que la privación de la libertad se derive de una sentencia ejecutoriada, ya que mientras tanto la obligación del cumplimiento estará suspendida hasta en tanto no se presente la condición resolutoria, como la que sea dictada, una sentencia y además, que sea ejecutoriada; todo esto naturalmente, dentro de un juicio penal en el cual se decrete la pena privativa de la libertad, además, sea, por esta misma impedimento para que el trabajador pueda dar cumplimiento con su contrato de trabajo, y en tanto se resuelve la situación jurídica de ésta como procesado en el juicio, estaremos en el caso de la suspensión de la relación laboral conforme a lo establecido en la fracción III del artículo 42 de la ley de referencia, en la que se contemplan dos supuestos:

Cuando es detenido el trabajador para procesarlo se suspende la relación sin obligación de las partes de cumplir con sus respectivas contraprestaciones; y cuando el trabajador

obra en defensa de la persona e interés del patrón, sólo estará obligado a cumplir con sus obligaciones, a proporcionarle su salario al trabajador y una vez resuelto en el juicio penal, terminará automáticamente la causa de suspensión, ya sea que el trabajador sea condenado a cumplir una condena de prisión que le impida el desempeño de su trabajo, y ésto será suficiente para que el patrón pueda hacer efectiva la causa de rescisión.

En el caso que salga absuelto el trabajador tendrá quince días para poder incorporarse a su trabajo a partir de que cause ejecutoria la sentencia dictada.

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

En esta causal el legislador pretendió crear un sistema mixto, pero sin dar manos libres a los patrones, ni a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al establecer que éstas causas análogas deben de ser de tal manera graves y de consecuencias semejantes a las enunciadas en las primeras catorce fracciones, que sólo en este caso podrá aplicarse la analogía; ésto, de no haber sido así, hubiera sido extensiva en forma ilimitada las causales rescisorias del contrato de trabajo; a este respecto, nosotros consideramos que aun con mucha justificación autores como Néstor de Buen sostiene "que el legis-

lador no podía ser omnisapiente para poder ver todos los posibles supuestos de la conducta de los trabajadores". (13) cfr.

Consideramos que dentro de las causas rescisorias establecidas en la fracción en estudio, se puede encuadrar cualquier conducta lesiva, a los intereses patronales por los trabajadores, que dé la facultad al patrón, para sin su responsabilidad, termine unilateralmente con el contrato de trabajo, por lo que consideramos peligroso y contradictorio al principio de la estabilidad absoluta, el establecimiento de causas análogas de rescisión del contrato de trabajo, en cuanto que obre una diversidad de posibilidades de ruptura de los contratos de trabajo, y precisamente la que se pretendió en su principio fué limitar a tal grado los supuestos rescisorios de la relación laboral, que no fue más que los expresados y específicamente determinados en la ley, lo que dará causa a la terminación unilateral de los contratos de trabajo por parte de los patrones, protegiendo de esta forma la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y concediendo oportunidad al patrón para rescindir los contratos, de éstos, sólo cuando se presentara un incumplimiento de sus obligaciones sancionadas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

(13) De Buen, Néstor, Ob. Cit., p. 82.

C A P I T U L O I I

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN EL CONTRATO
COLECTIVO DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

1.- CAUSAS DE RESCISION, SIN RESPONSABILIDAD
PARA EL ORGANISMO.

2.- LA REINSTALACION.

II.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN EL CONTRATO
COLECTIVO DE FERROCARRILES NACIONALES DE
MEXICO.

1.- CAUSAS DE RESCISION, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL OR-
GANISMO.

En el contrato colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México, para el bienio 1988-1989, las causas de rescisión sin responsabilidad patronal están previstas en sus cláusulas 79, en el capítulo referente a investigaciones, disciplinas, despidos y cláusulas de exclusión.

Dichas cláusulas rescisorias tienen incluidas por primera vez en el contrato colectivo que estuvo vigente en el bienio 1937-1939, que en su capítulo octavo, se denominó Investigaciones, Disciplinas, Destituciones y Cláusulas de exclusión. El referido capítulo tenía como introducción lo siguiente: considerando que el trabajo ferrocarrilero tiene todas las características de una profesión, las destituciones y disciplinas aplicadas a los trabajadores, por las faltas que cometan, al mismo tiempo buscan su corrección, tienen un carácter educativo que se reflejará en un positivo mejoramiento del servicio y por lo tanto se convierten en reglamentos.

Así tenemos que en la cláusula 82 del contrato colectivo para el bienio 1937-1939 que textualmente nos dice: "Los trabajadores amparados por este contrato sólo podrán ser desti-

tuidos del servicio por las causas que se enumeran en los incisos de estas cláusulas, con la intervención del sindicato en los términos de la cláusula 98.

I.- A petición del Comité Ejecutivo General del Sindicato, cuando renuncien, sean expulsados o deserten en los términos del estatuto, en este caso se acompañarán los documentos que justifiquen que se siguieron los trámites que señala el propio estatuto. La empresa no tiene facultad para estimar las pruebas, calificar el procedimiento al objetar las resoluciones y en consecuencia al ejecutar las peticiones del sindicato que no incurran en ninguna responsabilidad.

"II.- Por tener en su hoja de servicios 91 marcas demeritorias efectivas.

"III.- Por todo acto de robo o fraude.

"IV.- Por riña que la provoque o al que bien alevosamente estando o no en su juicio el provocador o agresor.

"V.- Por cometer actos inmorales en los talleres, oficinas, o cualquier otro lugar de trabajo de la empresa que que constituyan delitos contra la moral pública de acuerdo con el Código penal en el Distrito Federal.

"VI.- Por abandono del empleo, entendiéndose como tal,

la falta de asistencia al trabajo por más de seis horas jornadas consecutivas, sin previo permiso debidamente solicitado y concedido o sin causa plenamente justificada.

"VII.- Por el uso indebido de bebidas embriagantes o drogas enervantes.

"VIII.- Por ineptitud debidamente comprobada en los primeros treinta días para trabajadores de nuevo ingreso en cualquier departamento.

"IX.- Por insubordinación comprobada, entendiéndose tal la desobediencia sin causa justificada a los mandatos de la empresa, relacionados exclusivamente con el trabajo contratado y cuando no haya, maltrato de hecho o de palabra por parte de su superior.

"X.- Por negligencia, descuido o imprudencia debidamente comprobada, en que intencionalmente proceda el trabajador y cause perjuicios graves a las propiedades de la empresa o en la persona de los trabajadores.

"XI.- Por negociar con los pases o franquicias proporcionados por la empresa, el uso indebido de pasajes o franquicias cuando no implique negocio o disciplina en la forma prevista en la Guía disciplinaria.

"XII.- Por ausencia del servicio durante más de cinco años motivada por prisión resultante de sentencia condenatoria firme.

"XIII.- Por traficar en talleres, oficinas o lugares de trabajo con bebidas embriagantes o drogas.

"XIV.- Por abandonar o suspender injustificadamente sus labores, durante jornadas de trabajo.

"XV.- Por simular enfermedad no profesional para escoger los beneficios de la cláusula 370.

"XVI.- Por cualquier otra causa.

"XVII.- Por otras faltas propias de cada especialidad y que por sí solas ameriten destitución.

De esta manera es como se estableció en el Primer Contrato Colectivo de Ferrocarriles de México.

Las relaciones obrero patronales en el Organismo Público Descentralizado Ferrocarriles Nacionales de México, se rigen por el capítulo de trabajadores especiales de la Ley Federal del Trabajo y principalmente por el Contrato colectivo de Trabajo vigente, celebrado por el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, con el Organismo

Descentralizado mencionado.

La cláusula 79 del Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México vigente a la letra dice: "Los trabajadores amparados por este contrato sólo podrán ser despedidos del servicio por las causas que se enumeran en esta cláusula...

"1.- A petición del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, cuando renuncien, sea expulsado o deserten en los términos del Estatuto y la Ley, en este caso se acompañarán los documentos que justifiquen que se siguieron los trámites que se señala el propio estatuto, tales como los citatorios, las actas de investigación, el dictámen condenatorio y las cartas de secciones donde consten los resultados de la votación individual en cada una de ellas. La empresa no tiene facultad para estimar las pruebas, calificar el procedimiento, objetar las resoluciones y en consecuencia, al ejecutar las peticiones del sindicato no incurrirá ella en ninguna responsabilidad".

En esta primera causa de rescisión tenemos que para que se dé, se debe seguir un procedimiento, como son los citatorios y que sea a petición del Comité Ejecutivo del Sindicato; se le deberá dar aviso al trabajador como lo establece el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que deberá ser por escrito y señalar la causa de rescisión. Y si llegare el trabajador a negarse a recibirlo, el patrón de-

berá dar aviso a la Junta.

"II.- Por tener acumuladas en su hoja de servicios más de 105 marcas demeritorias efectivas".

El trabajador deberá tener 105 marcas demeritorias, ésto significa que Ferrocarriles Nacionales de México lleva un expediente de cada trabajador y si él comete alguna falta, por leve que sea, se anota, y al llegar a las 105 se le despide; siendo ésto que es un beneficio para los trabajadores, porque ninguna empresa descentralizada tiene este control respecto a sus trabajadores.

"III.- Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez; y por estas faltas fuera de el servicio, si son contra el patrón o personal administrativo o directivo de la empresa y de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo".

Esta causal está íntimamente relacionada con la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que nos indica las faltas de probidad en que incurre el trabajador durante sus labores, ya sea en contra del patrón o personal administrativo o directivo fuera del servicio, no se les sancionará; sin embargo tanto la Ley Federal como esta cláusula son claras. Así lo ha declarado la Suprema Corte de Justicia, en los siguientes términos:

"Falta de probidad u honradez. Entendiéndose la falta de probidad u honradez como el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo o sea, en apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndola en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad y honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino que sólo se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Amparo directo 4009/1975. Ferrocarriles Nacionales de México, febrero 2 de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Ramón Cañedo Aldrete. 4ª Sala, boletín No. 27 al Semanario Judicial de la federación, 2ª Tesis. pág. 43.

El máximo tribunal afirma:

No es indispensable, en materia de Derecho laboral, que las faltas de probidad, a fin de ser consideradas como tales, tengan que llenar los requisitos a que la Ley penal señala para que se constituyan los delitos.

Actualización III Laboral, tesis 1976. pág. 204".

"IV.- Por riña en el centro de trabajo al que la pro-
voque, entendiéndose por riña la contienda de obra y no de pa-
labra, al que agrede a otro trabajador que esté en servicio,
se encuentre o no en servicio el agresor".

Esta causal es muy frecuente, ya que en ocasiones algu-

nos trabajadores por celos profesionales tratan de agredir a sus compañeros y los provocan para que se liven a golpes; ha habido ocasiones en que algún trabajador, por ignorancia, no estando en servicio, espera a un conductor de trenes en alguna estación y lo agrede, y éste contesta la agresión pensando el agresor que no lo pueden despedir porque no se encuentra dentro del servicio, lo que es inexacto, ya que esta causa es clara y específica aún cuando se encuentre fuera de servicio.

"V.- Por cometer el trabajador actos inmorales graves en talleres, oficinas o cualquier otro lugar de trabajo de la empresa, debidamente comprobadas.

Esta causa de rescisión se encuentra establecida en la fracción VIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"...Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo".

"Esta causal se da con frecuencia en la empresa toda vez que como es una empresa de servicio público, en el que se tiene trato con el público, los que cometan con frecuencia actos inmorales son los conductores de trenes, ya que en ocasiones hacen propuestas indecorosas a las pasajeras o tratan de abusar de ellas, o en ocasiones a sus propias compañeras de trabajo les faltan el respeto. Guillermo Cabanellas en su diccionario nos define el término de inmoral: es contrario a la

moral pública; deshonestidad, indecente, desvergonzado, o sea con la violación de las buenas costumbres, ya establecidas por la sociedad". (15)

VI.- Por abandono del empleo, entendiéndose por tal a la falta de asistencia al trabajo, por más de seis horas consecutivas, sin permiso previamente concedido o sin causa plenamente justificada.

Esta causa es clara cuando un trabajador sin permiso alguno abandona el empleo, será despedido con justa causa. En ocasiones algunos trabajadores salen a comer y no regresan, o simplemente checan y se retiran dándose el caso de que están abandonando el empleo sin justa causa.

VII.- Por presentarse el trabajador a tomar, su servicio o encontrarse éste en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante. Por el uso consuetudinario de bebidas embriagantes o drogas enervantes debidamente comprobadas.

Esta causa está relacionada con la fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"...concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez, o bajo la influencia - de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica..."

(15) Cabanellas Guillermo, Diccionario de Derecho usua) Tomo II, Décima Primera Edición, Ed. Helística. Buenos Aires Argentina 1976 p. 388.

Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar su descripción suscrita por el médico". Por lo que para ser aplicable esta causal son invocadas las siguientes jurisprudencias:

EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSAL DE RESCISIÓN. Los trabajadores que dentro del centro donde laboran y en las horas en que prestan sus servicios, se encuentran en estado de ebriedad, da causa a la rescisión de su relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón de acuerdo con los artículos 121 y 122, fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Amparo directo 1331.1972. Silvino Palma Lozada Septiembre 27 de 1972. Ponente Mtro. Manuel Yañez Ruiz. 4º Sala. Séptima época, Volumen 45 Quinta Parte. pág. 31.

EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSA ANALOGA DE LA RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL.- La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez, sin embargo no es menos cierto que el propio artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas, de igual manera graves de consecuencias semejantes en las que el trabajo se refiere, lo que pone de manifiesto en el precepto que se indica no debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considera incluido en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además de la enumerada, todos aquellos cuya gravedad y consecuencias sean semejantes en lo que al trabajo se refiere. Por tanto, si un trabajador, en horas que no correspondan a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, con su conducta distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, motivando así la rescisión de su contrato laboral, en términos de la frac

ción XIII, relacionada con la fracción XV del artículo 47 del ordenamiento citado, por ser causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Amparo Directo 4542/1974. Asarco Mexicana, S.A. Enero 16 de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Mtra. María Cristina Salmorón de Tamayo. - 4ª Sala Séptima época Columen 72 Quinta parte. pág. 29.

VIII.- Por ineptitud debidamente comprobada dentro de los primeros treinta días, para los trabajadores de nuevo ingreso en cualquier departamento.

Esta causal de rescisión será sólo aplicable a los trabajadores de nuevo ingreso, a quienes se les da un plazo de treinta días para que demuestren si realmente son capaces de realizar el trabajo que se les dió para que lo desempeñen correctamente, y al no demostrar su aptitud para desempeñar su trabajo se le deberá rescindir su contrato.

IX.- Por insubordinación debidamente comprobada, entendiéndose por tal, la desobediencia sin causa justificada a los mandatos de la empresa, relacionándola exclusivamente con el trabajo contratado y cuando no haya maltrato de hecho o de palabra por parte del superior.

Esta causal también se relaciona con la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"...Desobediencia del trabajador al patrón o

a sus representantes, sin causa justificada, - siempre que se trate de un trabajo contratado".

Así tenemos que en ocasiones muchos trabajadores no obedecen la orden que les da su superior, simplemente porque no le desean obedecer; en ocasiones no se configura ya que algunos patronos suelen mandar con groserías a sus empleados y en este caso no procede la referida causal de despido, porque el que esta incurriendo en la falta es el patrón. Es por ello que son aplicables a esta causal las siguientes jurisprudencias:

DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.- La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador y cuando éste incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y por ello, el despido en cuestión es justificado".

Amparo directo 8727/1968. Fletes de México S.A. de C.V. Unanimidad de 5 votos. séptima época.- Volumen 6 Quinta parte. pág. 16

Amparo directo 1819/1919. Dan Villanueva Briseño. Séptima época. Volumen 14 Quinta parte. - pág. 38.

Amparo directo 3940. 1969. The Puliman Company Agencia en México. Unanimidad de 4 votos, Séptima época. Volumen 14 Quinta parte. pág. 38

Amparo Directo 5518/1969. Armando Garza García Unanimidad de 4 votos. séptima época. Volumen-14, Quinta parte. pág. 38.

Amparo Directo 9899.1968. Antonio Castillo Hernandez. Unanimidad de 4 votos. Séptima época.- Volumen 14 Quinta parte. pág. 38

JURISPRUDENCIA 64 (SEPTIMA EPOCA) pág. 73. Volumen 4ª Sala Quinta parte. Apéndice 1917-1975.

DESOBEDIENCIA, RESCISION DE CONTRATO DE TRABAJO POR.- La manifestación que el trabajador hace al patrón a sus representantes en el sentido de que no le es posible cumplir con sus ordenes que se le den en relación al trabajo contratado, que implica una desobediencia a éstas, por lo que debe estimarse que el patrón prueba la defensa de despido justificado que apoya en la fracción XI del artículo 47 - de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 5875/1973. José Blancas González. 5 votos. Ponente Mtro. Ramón Canedo Aldrete. 4ª Sala. Boletín No. 8 al Semanario Judicial de la Federación. pág. 63. 4ª Sala. In forme 1974 Segunda parte. pág. 35.

"X.- Por ocasionar el trabajador en servicio, en forma intencional, perjuicios materiales a la empresa o a la integridad física de alguna persona, siempre que en este último caso implique responsabilidad para la empresa; igualmente por ocasionar perjuicios graves debido a la negligencia, imprudencia o descuido, que no tengan justificación, siempre que algunas de éstas sea la causa única del perjuicio. Ambos casos deberán ser debidamente comprobados. En los casos no intencionales sólo se sancionará con marcas demeritorias, cuando se trate de simples deterioros materiales de escasa importancia.

La fracción anterior encuentra su símil en las fracciones V, VI, VII. del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

"V.- Ocasionar el trabajador intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus funciones o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinarias, materias primas, y demás objetos relacionados con el trabajo".

"VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que -

sean graves sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuici".

"VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento, o de las personas que se encuentran en él".

En este último caso el despido es definitivo, así tenemos que si algún conductor de trenes por su imprudencia, ocasiona un accidente donde se pierdan vidas humanas, será causal de despido automáticamente, asimismo, el operario de vías si por su negligencia ocasiona que se encuentren dos trenes, o pérdidas tanto humanas como materiales, será despedido y con justa causa por la imprudencia o negligencia que hubiera actuado siempre y cuando se le compruebe dicha falta.

XI.- Por obtener por medio de engaño, no por error, cualquier pase o franquicia, o bien usarlo indebidamente o negocarlo.

La empresa proporcione algunos pases para que sus trabajadores realicen viajes por toda la República o sea los llamados boletos de cortesía, en algunas ocasiones los trabajadores engañan a las personas que los proporcionan y hacen uso indebido de él o los venden a los amigos o familiares y cuando esto sucede se le despide al trabajador que realiza éstas actividades.

"XII.- Por ausencia del servicio durante más de cinco

años motivados por prisión resultante de sentencia condenatoria firme.

Esta causal se relaciona con la fracción XIV, del citado artículo 47 que a la letra dice:

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

Cuando un trabajador ha cometido algún delito y es privado de su libertad durante más de cinco años, no podrá regresar al empleo y será despedido con justa causa.

"XIII.- Por traficar en talleres, oficinas o lugares de trabajo con bebidas embriagantes o drogas enervantes.

En ocasiones algunos trabajadores introducen ilegalmente algunas bebidas embriagantes al centro de trabajo, generalmente los trabajadores que laboran en el turno nocturno, con la idea de que una copita para aguantar la desvelada, y esto ocasiona que desempeñen mal su labor y en un estado inconveniente.

"XIV.- Por abandonar o suspender injustificadamente sus labores dentro de su jornada o viaje.

En esta causal nos habla cuando los trabajadores sin causa justificada deciden retirarse de sus labores o en el caso

del personal que realiza los viajes en los trenes si ellos deciden no continuar el viaje sin argumentar ninguna causa justificada, serán suspendidos conforme a ésta causa de rescisión y no se catalogará como un despido injustificado, siempre y cuando la empresa compruebe que el trabajador no presentó ninguna causa justificada.

Al respecto la Corte ha sostenido.

ABANDONO DE TRABAJO, CONCEPTO DE.- El abandono del trabajo no es la simple falta de asistencia a las labores, sino la ausencia del trabajador, debido a su determinación de ya no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o la circunstancia de que esté prestando sus servicios en otra parte".

Amparo Directo 860/78 Agustín Mercado Yañez - 16/VIII-78, Mayoría de 3 votos. P. Juan Moises Calleja García. S. Juan Manuel Vega Sánchez.

"XV.- Por dedicarse a prestar dinero con interés a los trabajadores de la empresa o dar facilidades para recuperar los préstamos.

Esta causal es con la finalidad de que en la empresa no existan personas que utilizan la usura y se aprovechen de sus propios compañeros, realizando préstamos, en el que los trabajadores solicitan el préstamo a estas personas, se ven imposibilitados para cubrir el determinado préstamo, para ello la empresa de Ferrocarriles proporciona las facilidades a sus trabajadores que se encuentran en apuros económicos y para ello forman las llamadas cajas de ahorro tanto para los tra-

bajadores de confianza y sindicalizados.

"XVI.- El trabajador que por sí o por interpósita persona solicite, pida, insinúe o en cualquier forma reciba dinero o cualquier otra dádiva, para hacer o dejar de hacer algo que de acuerdo con su trabajo esté obligado a ejecutar, o el que de manera espontánea dé u ofrezca dinero o cualquier otra dádiva a los trabajadores que de acuerdo con sus funciones está obligado a ejecutarlas.

En este caso tenemos que algunos trabajadores ferrocarrileros entre compañeros se prestan para que a través de esa dádiva, uno de ellos cubra su puesto, realizando el trabajo que tenía que desempeñar, ya que ese trabajador tiene alguna fiesta o simplemente no quiere trabajar, y serán despedidos tanto la persona que da el dinero como la persona que lo recibe. Habiendo ocasiones que algunos trabajadores tratan de perjudicar a un compañero y se presentan ante su superior y le manifiestan que le ofrecieron dinero para que desempeñara un determinado trabajo que no le correspondía, para ello se debe de hacer una exhaustiva investigación al respecto para que no se realice un despido injustificado.

"XVII.- Por negarse el trabajador de manera manifiesta frecuentemente y en forma injustificada, a adoptar las medidas preventivas o a observar los procedimientos establecidos o indicados por los Comités de Seguridad previstos en las cláu-

sulas 364 y 365 de este contrato, o en su caso por los jefes respectivos, para evitar accidentes o enfermedades profesionales, siempre que la empresa les proporcione los medios preventivos necesarios".

Esta causal está relacionada con la fracción XII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades".

Esta causal es muy importante, ya que muy frecuentemente algunos trabajadores no acatan las medidas de seguridad que se implantan en la empresa, tanto para los trabajadores de vías y conductores, en los que con mucha frecuencia no acatan las medidas de seguridad exponiendo muchas vidas humanas y la de ellos mismos, ya que no acatan lo que establecen las cláusulas 364 y 365, que a la letra dicen:

"364.- La empresa y el sindicato establecerán - las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad que juzguen necesarias, las que estarán integradas - por representantes de ambas partes. Estas comisiones serán de carácter gratuito, pero desempeñarán sus labores dentro de las horas de servicio".

"La cláusula 365 nos dice.- Todos los trabajadores están obligados a observar las medidas preventivas que acuerden las autoridades y aquellas que dicten las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad de los trabajadores".

"XVIII.-Por incurrir el trabajador, durante sus labores en actos de violencia o injurias en contra de los oficiales de

la empresa o de sus familiares, salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia; los actos antes mencionados deberán ser debidamente comprobados".

Esta causal está íntimamente relacionada con la fracción 11 del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

"XIX.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en las que al trabajo se refiere. En estos casos deberá precisarse la analogía, la gravedad y la semejanza con algunas de las causas establecidas en esta cláusula.

Esta última causa de rescisión que establece el Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales, nos menciona que se sancionarán las causas análogas a las que menciona como pueden ser, aquellas que tengan cierta similitud con las ya mencionadas con anterioridad.

Una vez que se han estudiado las causas de rescisión establecidas en la cláusula 79 del Contrato Colectivo de los Ferrocarriles Nacionales de México, encontramos cierta similitud

con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de las causas de rescisión en que incurren la mayoría de los trabajadores en todas las empresas.

2.- LA REINSTALACION.

CONCEPTO.- La reinstalación es restablecer al trabajador en su empleo cuando ha sido despedido injustificadamente por el patrono.

El fundamento legal de la reinstalación lo encontramos en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o - que se le indemnice con el importe de tres meses de salario".

También tenemos que el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo exige al patrón de otorgar la reinstalación a cambio de la indemnización, el cual nos dice:

"El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de - las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad de un año.

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador por razones de - trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en -

consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

III.- En los casos de trabajadores de confianza.

IV.- En el servicio doméstico.

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Así tenemos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto a la reinstalación nos menciona en su artículo 123 fracción XXII la cual dispone que el trabajador puede elegir a ser reinstalado o que le den alguna indemnización cuando ha sido despedido injustificadamente por el patrono.

En el Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México la reinstalación se contempla en la cláusula 106 del referido contrato, la cual señala los casos en los que los trabajadores ferrocarrileros puedan volver al trabajo aún cuando han sido despedidos justificadamente o injustificadamente, esta cláusula lograda por el Sindicato Ferrocarrilero es única en comparación con los contratos colectivos de otras empresas paraestatales, y que es en beneficio del trabajador en cierta parte, teniendo sus pros y contras toda vez que los beneficios que logra el trabajador van en contravención con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para dar un mejor enfoque de lo que se está hablando, citaremos lo que nos menciona la referida cláusula 106 del Contrato colectivo de Ferrocarriles nacionales de México, y que a la letra dice:

"Cuando se compruebe que algún trabajador fué despedido injustificadamente, será reinstalado con el pago de salarios caídos, devolución de las cantidades que se le hayan deducido por responsabilidad económica y demás prestaciones legales y contractuales".

"En los casos de despidos injustificados por acumulación de marcas demeritorias, la reinstalación se hará dejando limpia de marcas demeritorias la hoja de servicios del trabajador".

"En los casos de despido que deban ser considerados en los términos de este contrato y por lo mismo no tienen el carácter de definitivo, no se pagará la prima de antigüedad por años de servicio a que se refieren los artículos 50 o 162 de la Ley Federal del Trabajo".

"Estas dos últimas prestaciones se cubrirán en los términos de la propia Ley, sólo en el caso que el despido sea definitivo".

"Cuando algún trabajador haya sido despedido justificadamente en los términos de la cláusula 79 de este contrato, sólo volverá al servicio en los casos y bajo las condiciones siguientes:

"1.- En los casos de la fracción I deben ser reinstalados

sin salarios caídos, cuando así lo solicite el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato".

"2.- En los casos de la fracción II, serán reinstalados sin salarios caídos, conforme a las siguientes normas:

a) Por primer despido, en un plazo no mayor de 30 (treinta) días después del despido.

b) Por segundo despido, efectuado dentro de los 2 (dos) años siguientes a contar del primero en un plazo no mayor de 60 (sesenta) días después del despido.

c) Por tercer despido, efectuado dentro de los 2 (dos) años siguientes al segundo despido, en un plazo no mayor de 110 (ciento diez) días del despido.

d) Por cuarto despido, volverán al servicio a los 180 (ciento ochenta) días después del despido.

e) Por un quinto o en cualquier tiempo, no volverán al servicio.

En los cuatro primeros casos las reinstalaciones se harán dejando limpia de marcas demeritorias la hoja de servicio del trabajador".

Lo que nos menciona la fracción II de la cláusula 79 es lo siguiente, por tener acumuladas en su hoja de servicios más de 105 (ciento cinco) marcas demeritorias efectivas, será una causa de despido.

Como podemos observar en el inciso anterior el trabajador ferrocarrilero, tiene grandes oportunidades de poder conservar su empleo, en virtud de que tienen varias oportunidades, toda vez que aún cometiendo varias faltas puede volver al empleo, y una vez que regresa debe de quedar limpia de marcas demeritorias su hoja de servicios; esto propicia que el trabajador no tenga un rendimiento satisfactorio en su trabajo, toda vez que él está consciente de los beneficios que le otorga esta cláusula, y en algunas ocasiones él mismo propicia que lo suspendan para darse un pequeño descanso y volver al empleo una vez más y limpio de cualquier marca demeritoria que esté en contra.

"3.- En los casos de la fracción III dentro de los 90 (noventa) y 365 (trecientos sesenta y cinco) días siguientes al despido; a solicitud del Sindicato, el trabajador volverá al puesto de planta definitivo o condición que tenía al ser separado, con salarios caídos, siempre que la falta no sea grave a juicio de la empresa, el reincidente no volverá al servicio. De ser reintegrado al servicio, el trabajador deberá devolver el monto del faltante o sustracción".

De acuerdo a esta disposición el trabajador que comete faltas de probidad u honradez, podrá volver al trabajo dentro de los 90 y 365 días, ésto en contravención con lo que nos señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción II que es una causal de despido y la cual a la letra dice:

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

Pese a que un trabajador cometa alguna falta de probidad, sólo será sancionado con la pena de reintegrar lo que tomó indebidamente, pudiendo solicitar su reinstalación.

"4.- En los casos de la fracción IV, serán reinstalados sin salarios caídos entre los 60 (sesenta) y 180 (ciento ochenta) días después del despido, según la gravedad de la falta. No volverá al servicio cuando el trabajador despedido haya causado la muerte de otro trabajador o cuando las lesiones que le haya inferido causen incapacidad grave permanente, salvo el caso de legítima defensa de la vida o del honor.

La causa de rescisión que nos menciona la cláusula 79 nos dice: Por riña en el centro de trabajo al que la provoque entendiéndose por riña la contienda de obra y no de palabra. Al que agrede a otro trabajador que esté en servicio, se en-

cuentre o no en servicio el agresor.

Sólo se suspenderá a los trabajadores después del despido, sólo entre los 60 y 180 días, haciendo caso omiso a lo que nos establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II que a la letra dice:

"Cuando un trabajador comete actos de violencia en contra de sus compañeros dentro de la empresa será una causal de despido sin responsabilidad para el patrón, pero el trabajador ferrocarrilero si puede regresar al servicio, y sólo sufre la suspensión - sin goce de sueldo".

"5.- En los casos de la fracción V, serán reinstalados sin salarios caídos, entre los 30 (treinta) y 150 (ciento cincuenta) días después del despido, y los reincidentes no volverán al servicio".

Será una causa de rescisión, cuando el trabajador comete actos inmorales graves en talleres, oficinas o cualquier otro lugar de trabajo en la empresa, debidamente comprobados, también la fracción VIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, nos menciona que es causal de rescisión cuando el trabajador comete actos inmorales dentro del establecimiento o lugar de trabajo; sin embargo los trabajadores ferrocarrileros podrán volver al empleo entre los 30 y 150 días después del despido.

De esta manera pese a que se realiza una investigación y

se comprueba que el trabajador ha incurrido en actos inmorales dentro de la empresa y toda vez que se comprueba que el trabajador el despido justificado, la empresa lo tendrá que reinstalar nuevamente al servicio, dentro de los 30 y los 150 días. Esto ha provocado que el trabajador realice actos inmorales que pueden ir en perjuicio de sus compañeros y de la empresa misma, teniendo conocimiento de que lo van a despedir, el trabajador ferrocarrilero está consciente que pese a que cometa los actos inmorales él va a solicitar la reinstalación en base a la fracción anterior, ya que él volverá al empleo y bajo las condiciones anteriores en que se encontraba a su despido.

"6.- En los casos de la fracción VI, serán reinstalados sin salarios caídos, en un plazo no mayor de 50 (cincuenta) días después del despido, por un segundo despido, dentro de un año después del primero, en un plazo no mayor de 130 (ciento treinta) días; un despido más dentro de los tres años a partir del primero, volverán al empleo en un plazo no mayor de 180 (ciento ochenta) días. Un despido más en cualquier tiempo, impedirá volver al servicio".

La fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, nos habla que es causa de rescisión tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón o causa justificada, cosa que en el trabajador ferrocarrilero tiene la oportunidad de ser reins-

talado.

"7.- En los casos de la fracción VII, cuando por la labor o actividad del trabajador se pueda poner en peligro alguna vida humana al concurrir o encontrarse, éste en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, o bien por su uso consuetudinario, no será reinstalado ni regresará al servicio. Si el trabajador ha cumplido 10 (diez) o más años de servicios efectivos, será jubilado proporcionalmente; si no los tiene será indemnizado con 3 (tres) meses de salario".

En los casos no comprendidos en el párrafo anterior, y cuando por primera vez se le impida al trabajador ingresar a su trabajo, por mostrarse o encontrarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, el trabajador será reinstalado, sin salarios caídos, en un plazo de 80 (ochenta) a 365 (trecientos sesenta y cinco) días después del despido, atendiendo a las tareas que tenga que desempeñar en su puesto. Si el trabajador reincide, volverá al servicio sin salarios caídos, en la condición que tenía y atendiendo a las tareas que tenga que desempeñar en su puesto, en un plazo de 80 (ochenta) a 365 (trecientos sesenta y cinco) días después del despido, pero con pérdida de derechos escalafonarios anteriores; una segunda reincidencia impedirá volver al servicio, pero tendrá derecho a ser jubilado si ya hubiese cumplido los requisitos necesarios para gozar de este

beneficio.

Esta cláusula al ser aplicada a los trabajadores ferroviarios como es el caso de los conductores es darle u otorgarle beneficios que pueden ser contraproducentes, ya que si uno de los conductores se presenta en estado de embriaguez y no es detectado puede ocasionar un accidente, en el que pueden perder la vida muchas personas y si se le reinstala dándole sólo una suspensión, convierte a los trabajadores ferroviarios en irresponsables pero hay que tener en cuenta que algunos trabajadores por la necesidad trabajan dos turnos y para poder aguantar el doble turno se drogan, siendo ésto en perjuicio de su salud.

"8.- En los casos de la fracción VIII, se les dará una nueva oportunidad después de 75 (setenta y cinco) días a solicitud del sindicato, siempre que hubiere oportunidad o se presente una vacante".

Cuando una persona no demuestre sus aptitudes para desarrollar su empleo pese a darle capacitación adecuada y si es reinstalado podrá cometer fallas y con ello, propiciará que la empresa tenga pérdidas en su producción y en el caso de los Ferrocarriles Nacionales, el servicio que presta no será el adecuado como debe ser un servicio público.

"9.- En los casos de la fracción IX, la reinstalación se

llevará a cabo entre los 30 (treinta) y los 120 (ciento veinte) días según la gravedad de la falta, a juicio de la empresa, sin salarios caídos. Los reincidentes volverán al puesto de planta o condición que tenían entre los 121 (ciento veinte y uno) y 250 (doscientos cincuenta) días, con sus derechos escalafonarios y sin salarios caídos. Un despido más impedirá volver al servicio".

Cuando el trabajador desobedece una orden de su patrón y que esté relacionada con el trabajo contratado la fracción XI del artículo 47 de la ley de la materia nos dice: El desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada siempre que se trate de contrato o trabajo contratado. Asimismo el criterio que sustenta la corte al respecto es la siguiente:

"DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Independientemente de la gravedad de la falta, basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada las ordenes del patrón, en relación al trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda o no considerarse o no grave, para que justificadamente, pueda rescindir las relaciones laborales.

Amparo Directo 273/1972. Carlos de Luna Navarro. Mayo 8 de 1972. 5 votos. Ponente Mtro. Ramón Candedo Alderete. Cuarta Sala Séptima época. Volumen. 41 Quinta parte. pág. 15

"10.- En los casos de la fracción X, se normarán por las disposiciones siguientes:

a) Si la falta es intencional, cualquiera que sean los perjuicios causados, el trabajador no volverá al servicio.

b) Si la falta se motivó por negligencia, imprudencia o descuido debidamente comprobados y los perjuicios son leves y además sin lesión de persona física o pérdida de vida humana, se reinstalará al trabajador sin salarios caídos, entre los 30 (treinta) y los 160 (ciento sesenta) días después del despido.

c) Si los perjuicios son graves, el trabajador volverá al puesto de planta o condición que tenía, sin salarios caídos, a los 365 (trecientos sesenta y cinco) días después del despido, con pérdida de sus derechos escalafonarios anteriores, o bien, si a juicio de la empresa, teniendo en cuenta la importancia de las labores del trabajador o los peligros de su reingreso, éste no debe volver al servicio, se le jubilará si el trabajador ya cumplió con los requisitos contractuales, para ello se le jubilará también proporcionalmente a sus años de servicios efectivos, si tuviera 10 (diez) o más años, sino será indemnizado con 3 (tres) meses de salario".

Si el trabajador hubiese reingresado en los términos del párrafo anterior, y reincidiera en cualquier tiempo no volverá al servicio.

d) Si se origina cualquier mutilación, incapacidad parcial o total permanente o pérdida de vidas humanas, con o sin perjuicios materiales, el trabajador de planta o condición que tenía sin salarios caídos, entre los 365 (trecientos sesenta y cinco) y 730 (setecientos treinta) días después del despido

con pérdida de sus derechos escalafonarios anteriores o bien, si a juicio de la empresa teniendo en cuenta la importancia de las labores del trabajador, o los peligros de su reingreso, éste no debe volver al servicio, se le jubilará proporcionalmente a sus años de servicios efectivos, si tuviera 10 (diez) o más años de servicios, sino será indemnizado con tres meses de salario.

Si el trabajador hubiese reingresado en los términos del párrafo anterior, y reincidiera en cualquier tiempo no volverá al servicio.

Esta fracción nos habla que pese a que un trabajador ferrocarrilero ocasione por su negligencia o él actué intencionalmente para ocasionar pérdidas para la empresa, podrá volver al empleo, esto fomenta la negligencia de los trabajadores ferrocarrileros y toda vez que el artículo 47 en su fracción V nos dice que será causal de despido el que "Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas o demás objetos relacionados con el trabajo". Cuando un trabajador provoca intencionalmente un perjuicio en contra de la empresa en base a esta causa pese a la irresponsabilidad se le tendrá que reinstalar provocando con esto que el trabajador no tome conciencia del trabajo que está realizando.

"11.- En los casos de la fracción XI, el trabajador será reinstalado sin salarios caídos entre los 150 (ciento cincuenta) días después del despido. Si reincide se le reinstalará entre los 251 (doscientos cincuenta y uno) y los 365 (treientos sesenta y cinco) días después del despido, también sin salarios caídos. De dar motivo no volverá al servicio".

En esta fracción se puede decir que el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez, ya que él obtiene beneficios extras a través del lucro que obtiene a través de los pases obtenidos.

"12.- En los casos de la fracción XII, serán tomados en cuenta por la empresa y el sindicato, los antecedentes del trabajador, así como su antigüedad, para llegar a una conclusión justa".

Cuando la sentencia sea motivada por situaciones ajenas al servicio, si el trabajador ya cumplió con los años de servicio a que se refiere la fracción II de la cláusula 382, la empresa lo jubilará en los términos de este contrato. Cuando no haya adquirido el derecho a la jubilación y la sentencia no sea por delitos calificados y que tenga 5 (cinco) años o más de servicios, regresará con sus derechos de escalafón al recobrar su libertad en las vacantes que se originen en los términos de este contrato.

Para que el trabajador ferrocarrilero sea reinstalado en el caso que cometió algún delito imprudencial se tomará en cuenta sus antecedentes como trabajador y su en él aparece que tiene una buena conducta, podrá volver al servicio, reservándose sus derechos de escalafón.

"13.- En los casos de la fracción XIII, los traficantes en bebidas embriagantes volverán al servicio a los 365 (trecientos sesenta y cinco) días sin pago de salarios. Los reincidentes no volverán al servicio. Los traficantes en drogas enervantes no volverán al servicio".

Cuando un trabajador trafica con bebidas embriagantes en un centro de trabajo y se le sorprende y sólo se le suspende por 365 días, ellos al realizar ese tipo de actos que ponen en peligro la vida de sus propios compañeros, ese tipo de trabajadores no se les debería de dar la oportunidad de volver al servicio.

"14.- En los casos de la fracción XIV, el trabajador reinstalado, sin salarios caídos, entre los 30 (treinta) y los 80 (ochenta) días después del despido. Si la suspensión o abandono causa perjuicio grave en bienes o personas, debidamente comprobado, no volverá al servicio".

Cuando el trabajador ferrocarrilero abandone el empleo sin causa justificada, será reinstalado sin salarios caídos

siempre y cuando no hubiere ocasionado este abandono perjuicios a la empresa.

"15.- En los casos de la fracción XV, el trabajador volverá al servicio a los 180 (ciento ochenta) días de su despido sin pago de salarios caídos".

La fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo dice que es causa de rescisión, la que el trabajador incurra en actos o faltas de probidad u honradez, y en el caso de esta fracción en el que el trabajador ferrocarrilero comete actos que pueden ser calificados como faltas de probidad u honradez en contra de sus compañeros podrá volver al servicio a los 180 (ciento ochenta) días y sin salarios caídos.

"16.- En los casos de la fracción XVI, el trabajador será reinstalado sin salarios caídos, entre los 60 (sesenta) y 180 (ciento ochenta) días siguientes al despido, según la importancia de la falta. Por un segundo despido será reinstalado sin salarios caídos entre los 181 (ciento ochenta y uno) y 365 (trecientos sesenta y cinco) días. Un tercer despido impedirá volver al servicio".

El trabajador ferrocarrilero que comete actos en los que se pueden considerar como inmorales y la fracción VIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo menciona que será causa de rescisión de contrato, cometer el trabajador actos in-

morales en el establecimiento o lugar de trabajo, pero en este caso el trabajador ferrocarrilero no le será aplicable dicha causal y podrá volver al servicio.

"17.- En los casos de la fracción XVII, se les reinstalará en los 30 (treinta) y los 60 (sesenta) días de su despido sin pago de salarios caídos; por un segundo despido serán reinstalados entre los 60 (sesenta) y los 90 (noventa) días, sin pago de salarios caídos; por un tercer despido, serán reinstalados entre los 90 (noventa) y los 120 (ciento veinte) días, sin pago de salarios caídos. Un nuevo despido les impedirá volver al servicio".

La Ley Federal del Trabajo en su fracción XII del artículo 47 menciona que será causa de despido el que el trabajador se negare a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, pero no será aplicable para los trabajadores ferrocarrileros.

"18.- En los casos de la fracción XVIII, se les reinstalará sin salarios caídos dentro de los 30 (treinta) días de estar separados, en el caso del primer despido; por un segundo despido, se les reinstalará sin salarios caídos dentro de los 60 (sesenta) a 180 (ciento ochenta) días de la fecha en que operó aquél y en el caso de un tercer despido no volverá al servicio".

Asimismo la fracción II del artículo 47 de la ley Federal de la materia será causal de despido cuando al incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez en actos de violencia, amagos o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia. Pero en este caso el trabajador ferrocarrilero podrá volver al servicio y no podrá serle aplicable la siguiente causal de despido.

"19.- En los casos de la fracción XIX, la reconsideración se efectuará en los términos previstos para los casos con los que exista analogía, si de acuerdo con estos casos procede la reconsideración".

C A P I T U L O I I I

LA CLAUSULA 106 DEL CONTRATO DE TRABAJO DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

- 1.- LA CLAUSULA 106 Y LA RESCISION SIN RES-
PONSABILIDAD PARA EL PATRON.
- 2.- LA CLAUSULA 106 Y LA REINSTALACION.
- 3.- APLICACION E INTERPRETACION DE LA CLAU-
SULA POR LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

III.- LA CLAUSULA 106 DEL CONTRATO DE TRABAJO
DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

I.- LA CLAUSULA 106 Y LA RESCISION SIN RESPONSABILIDAD
PARA EL PATRON.

La cláusula 106 del contrato colectivo de trabajo, que rige las relaciones obrero patronales entre el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana y el Organismo Descentralizado Ferrocarriles Nacionales de México, se encuentran íntimamente vinculadas con la cláusula 79 del mismo contrato colectivo, que enumera las causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y que hace una enumeración limitativa de ella, por las cuales solamente pueden ser despedidos los trabajadores ferrocarrileros, amén de otras causales señaladas, en la Ley Federal del Trabajo, por considerarse, el trabajo ferrocarrilero, como los denominados trabajos especiales, que señala el artículo 255; este precepto dispone que son causales especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

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

El artículo 249 de dicha ley dice:

"Cuando un trabajador esté próximo a cumplir -

los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. A falta de disposiciones expresas se estará a lo dispuesto en el artículo 161".

Por otra parte el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que se deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión deja sin efecto la disposición anterior".

De las anteriores disposiciones se desprende una protección al trabajador ferrocarrilero, cuando se encuentra próximo a recibir los beneficios de la jubilación o sea, próximos a tener 30 años de servicio en la empresa, o por tener 60 años de edad; para los trabajadores que no se encuentren amparados por algún contrato colectivo de trabajo, basta que tengan 20 años de servicios para que no se pueda rescindir la relación laboral, sino por una causa particularmente grave.

Para poder dar una mayor explicación de la relación que tienen la cláusula 79 y 106 del Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México, transcribiremos las menciona-

nadas cláusulas.

CLÁUSULA 106.- Cuando se compruebe que algún trabajador fué despedido injustificadamente, será reinstalado con el pago de salarios caídos, devolución de las cantidades que se le hayan deducido por responsabilidad económica y demás prestaciones legales y contractuales.

En los casos de despido que deban ser reconsiderados en los términos de este contrato y que por lo mismo no tienen el carácter de definitivo, no se pagará la prima de antigüedad por años de servicios, ni la indemnización a que se refieren los artículos 162 o 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Estas dos últimas prestaciones se cubrirán en los términos de la propia Ley, sólo en el caso de que el despido sea definitivo.

Cuando algún trabajador haya sido despedido justificadamente en los términos de la cláusula 79, sólo volverá al servicio en los casos y bajo las condiciones siguientes:

I.- En los casos de la fracción I, deben ser reinstalados, sin salarios caídos, cuando así lo solicite el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato.

II.- En los casos de la fracción II, serán reinstalados,

sin salarios caídos, conforme a las siguientes normas:

a).- POR PRIMER DESPIDO, en un plazo no mayor de 30 (treinta) días después del despido.

b).- POR SEGUNDO DESPIDO, efectuado dentro de los 2 (dos) años siguientes a contar del primero en un plazo no mayor de 60 (sesenta) días después del despido.

c).- POR TERCER DESPIDO, efectuado dentro de los 2 (dos) años siguientes al segundo, en un plazo no mayor de 110 (ciento diez) días después del despido.

d).- POR CUARTO DESPIDO, volverán al servicio a los 180 (ciento ochenta) días después del despido.

En los cuatro primeros casos las reinstalaciones se harán dejando limpias de marcas demeritorias la hoja de servicios del trabajador.

III.- En los casos de la fracción III, dentro de los 90 (noventa) y 365 (trescientos sesenta y cinco) días siguientes al despido, a solicitud del Sindicato, el trabajador volverá al puesto de planta definitivo o condición que tenía al ser separado, sin salarios caídos, siempre que la falta no sea grave a juicio de la empresa. El reincidente no volverá al servicio, de ser reintegrado al servicio, el trabajador deberá

devolver el monto del faltante o sustracción.

IV.- En los casos de la fracción IV, serán reinstalados sin salarios caídos entre los 60 (sesenta) y 180 (ciento ochenta) días después del despido, según la gravedad de la falta. No volverá al servicio cuando el trabajador despedido haya causado la muerte de otro trabajador o cuando las lesiones que le haya inferido causen incapacidad grave permanente, salvo el caso de legítima defensa de la vida o el honor.

V.- En los casos de la fracción V, serán reinstalados sin salarios caídos entre los 30 (treinta) y 150 (ciento cincuenta) días después del despido. Los reincidentes no volverán al servicio.

VI.- En los casos de la fracción VI, serán reinstalados sin salarios caídos, en un plazo no mayor de 50 (cincuenta) días después del despido; por un segundo despido, dentro de 1 (uno) año después del primero en un plazo no mayor 130 (ciento treinta) días; un despido más dentro de los tres años a partir del primero, volverán al servicio en un plazo no mayor de 180 (ciento ochenta) días. Un despido más en cualquier tiempo, impedirá volver al servicio.

VII.- En los casos de la fracción VII, cuando por la labor o actividad del trabajador se pueda poner en peligro alguna vida humana al concurrir o encontrarse éste en sus labo-

res en estado de embriaguez o bajo las influencias de algún narcótico o droga enervante, o bien por su uso consuetudinario, no será reinstalado no regresará al servicio. Si el trabajador ha cumplido 10 (diez) o más años de servicios efectivos, será jubilado proporcionalmente; si no los tiene será indemnizado con 3 (tres) meses de salario.

En los casos no comprendidos en el párrafo anterior, y cuando por primera vez se le impida al trabajador ingresar a su trabajo, por encontrarse en estado de embriaguez o bajo las influencias de algún narcótico o droga enervante, el trabajador será reinstalado, sin salarios caídos, en un plazo de 80 (ochenta) a 365 (trescientos sesenta y cinco) días después del despido, pero con pérdida de sus derechos escalafonarios anteriores; una segunda reincidencia impedirá volver al servicio, pero tendrá derecho a ser jubilado si ya hubiese cumplido los requisitos necesarios para gozar de este beneficio.

VIII.- En los casos de la fracción VIII, se les dará una nueva opción después de 75 (setenta y cinco) días a solicitud del sindicato, siempre que hubiere oportunidad o se presente vacante.

IX.- En los casos de la fracción IX, la reinstalación se llevará a cabo entre los 30 (treinta) y los 120 (ciento veinte) días, según la gravedad de la falta a juicio de la empresa, sin salarios caídos. Los reincidentes volverán al puesto de

planta o condición que tenían entre los 121 (ciento veinte y uno) y 250 (doscientos cincuenta) días, con sus derechos escalafonarios y sin salarios caídos. Un despido más impedirá volver al servicio.

X.- En los casos de la fracción X, se normaran por las disposiciones siguientes:

a).- Si la falta es intencional, cualquiera que sean los perjuicios causados, el trabajador no volverá al servicio.

b).- Si la falta es motivo de negligencia, imprudencia o descuido debidamente comprobados y los perjuicios son leves, y además, sin lesión de persona física o pérdida de la vida humana, se reinstalará al trabajador, sin salarios caídos, entre los 30 (treinta) y los 160 (ciento sesenta) días del despido.

c).- Si los perjuicios son graves, el trabajador volverá al puesto de planta o condición que tenía, sin salarios caídos, a los 365 (trescientos sesenta y cinco) días después del despido, con pérdida de sus derechos escalafonarios anteriores, o bien, si a juicio de la empresa, teniendo en cuenta la importancia de las labores del trabajador o los peligros de su reingreso, éste no debe volver al servicio, se le jubilará si el trabajador ya cumplió con los requisitos contractuales para ello, o se le jubilará también proporcionalmente a sus años

de servicios efectivos si tuviera 10 (diez) o más, si no, será indemnizado con 3 (tres) meses de salario.

Si el trabajador hubiese reingresado en los términos del párrafo anterior, y reincidiera en cualquier tiempo, no volverá al servicio.

d).- Si se originó cualquier mutilación, incapacidad parcial o total permanente o pérdida de vida humana con o sin perjuicios materiales, el trabajador volverá al puesto de planta o condición que tenía sin salarios caídos, entre los 365 (trescientos sesenta y cinco) y 730 (setecientos treinta) días después del despido, con pérdida de sus derechos escalafonarios anteriores o bien, si a juicio de la empresa, teniendo en cuenta la importancia de sus labores del trabajador o los peligros de su reingreso, éste no debe volver al servicio, o se jubilará si el trabajador ya cumplió con los requisitos contractuales para ello, o se le jubilará proporcionalmente a sus años de servicios efectivos, si tuviere 10 (diez) o más, si no será indemnizado con tres meses de salario.

Si el trabajador hubiese reingresado en los términos del párrafo anterior, y reincidiera en cualquier tiempo, no volverá al servicio.

XI.- En los casos de la fracción XI, el trabajador será reinstalado sin salarios caídos entre los 150 (ciento cincuen-

ta) y los 250 (doscientos cincuenta) días después del despido si reincide se le reinstalará entre los 251 (doscientos cincuenta y uno) y los 365 (trescientos sesenta y cinco) días después del despido, también sin pago de salarios caídos. De dar motivo a un nuevo despido no volverá al servicio.

XII.- En los casos de la fracción XII, serán tomados en cuenta por la empresa y el sindicato, los antecedentes del trabajador, así como su antigüedad para llegar a una conclusión justa.

Cuando la sentencia sea motivada por situaciones ajenas al servicio, si el trabajador ya cumplió con los años de servicios a que se refiere la fracción II de la cláusula 382, la empresa lo jubilará en los términos de este contrato. Cuando no haya adquirido el derecho a la jubilación y la sentencia no sea por delitos calificados y que tenga 5 (cinco) años o más de servicios, regresará con sus derechos de escalafón al recobrar su libertad, privado de puesto, para aplicar sus derechos en las vacantes que se originen en los términos de este contrato.

XIII.- En los casos de la fracción XIII, los traficantes en bebidas embriagantes volverán al servicio a los 365 (trescientos sesenta y cinco) días, sin pago de salarios. Los reincidentes no volverán al servicio. Los traficantes en drogas enervantes no volverán al servicio.

XIV.- En los casos de la fracción XIV, el trabajador reinstalado, sin salarios caídos, entre los 30 (treinta) y los 80 (ochenta) días después del despido. Si la suspensión o abandono causó perjuicios graves en bienes o personas, debidamente comprobado, no volverán al servicio.

XV.- En los casos de la fracción XV, el trabajador volverá al servicio a los 180 (ciento ochenta) días de su despido, sin pago de salarios caídos.

XVI.- En los casos de la fracción XVI, el trabajador será reinstalado sin salarios caídos, entre los 60 (sesenta) y 180 (ciento ochenta) días, siguientes al despido, según la importancia de la falta. Por un segundo despido, será reinstalado, sin salarios caídos entre los 181 (ciento ochenta y uno) y 365 (trescientos sesenta y cinco) días. Un tercer despido impedirá volver al servicio.

XVII.- En los casos de la fracción XVII, se les reinstalará en los 30 (treinta) y los 60 (sesenta) días de su despido sin pago de salarios caídos; por un segundo despido serán reinstalados entre los 60 (sesenta) y los 90 (noventa) días, sin pagos de salarios caídos; por un tercer despido serán reinstalados entre los 90 (noventa) y los 120 (ciento veinte) días, sin pago de salarios caídos. Un nuevo despido les impedirá volver al servicio.

XVIII.- En los casos de la fracción XVIII, se les reinstalará sin salarios caídos dentro de los 30 (treinta) a 120 (ciento veinte) días de estar separados, en el caso del primer despido; por un segundo despido, se les reinstalará sin salarios caídos dentro de los 60 (sesenta) a 180 (ciento ochenta) días de la fecha en que operó aquél y en caso de un tercer despido, no volverán al servicio.

XIX.- En los casos de la fracción XIX, la reconsideración se efectuará en los términos previstos para los casos con los que existe la analogía, si de acuerdo con estos casos procede la reconsideración".

La cláusula anteriormente transcrita nos habla respecto a la reinstalación de los trabajadores ferrocarrileros, en relación con la cláusula 79 del Contrato de Ferrocarriles Nacionales de México, esta cláusula se refiere a los casos de rescisión y para un mejor entendimiento la transcribiremos.

"CLAUSULA 79.- Los trabajadores amparados por este contrato, sólo podrán ser despedidos del servicio por las causas que se enumeran en esta cláusula.

1.- A petición del Comité Ejecutivo del Sindicato, cuando renuncien, sean expulsados o deserten en los términos del Estatuto y la Ley, en este caso se acompañarán los documentos que justifiquen que se siguieron los trámites que señala el

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

propio estatuto, tales como los citatorios, las actas de investigación, el dictámen condenatorio y las actas de las secciones donde consten los resultados de la votación individual en cada una de ellas. La empresa no tiene facultad para estimar las pruebas, ni objetar las resoluciones y en consecuencia, al ejecutar las peticiones del Sindicato no incurrirá ella en ninguna responsabilidad.

II.- Por tener acumuladas en su hoja de servicios más de 105 (ciento cinco) marcas demeritorias efectivas.

III.- Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez; y por estas faltas fuera del servicio, si son contra el patrón o personal administrativo o directivo de la empresa y de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo.

IV.- Por riña en el centro de trabajo al que la provoque, entendiéndose por riña la contienda de obra y no de palabra. Al que agrede a otro trabajador que está en servicio, se encuentre o no en servicio el agresor.

V.- Por cometer el trabajador actos inmorales graves en talleres, oficinas o cualquier otro lugar de trabajo de la empresa, debidamente comprobados.

VI.- Por abandono del empleo, entendiéndose por tal la

falta de asistencia al trabajo, por más de 6 (seis) jornadas consecutivas, sin permiso previamente concedido o sin causa plenamente justificada.

VII.- Por presentarse el trabajador a tomar su servicio, o encontrarse éste, en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante. Por el uso consuetudinario de bebidas embriagantes o drogas enervantes debidamente comprobado.

VIII.- Por ineptitud debidamente comprobada dentro de los 30 (treinta) días para los trabajadores de nuevo ingreso en cualquier departamento.

IX.- Por insubordinación debidamente comprobada, entendiéndose por tal, la desobediencia sin causa justificada a los mandatos de la empresa, relacionados exclusivamente con el trabajo contratado y cuando no haya maltrato de hecho o de palabra por parte del superior.

X.- Por ocasionar el trabajador en servicio, en forma intencional, perjuicios materiales a la empresa o a la integridad física de alguna persona, siempre que en éste último caso implique responsabilidad para la empresa; igualmente por ocasionar perjuicios graves debido a negligencia, imprudencia o descuido que no tengan justificación siempre que alguna de éstas sea la causa única del perjuicio. Ambos casos deberán ser

debidamente comprobados. En los casos no intencionales sólo se sancionará con marcas demeritorias cuando se trate de simples deterioros materiales de escasa importancia.

XI.- Por obtener por medio de engaños, no por error, cualquier pase o franquicia, o bien usarlo indebidamente o negociarlo.

XII.- Por ausencia del servicio durante más de 5 (cinco) años; motivada por prisión resultante de sentencia condenatoria firme.

XIII.- Por traficar en talleres, oficinas o lugares de trabajo con bebidas embriagantes o drogas enervantes.

XIV.- Por abandonar o suspender injustificadamente sus labores, dentro de su jornada o viaje.

XV.- Por dedicarse a prestar dinero con interés a los trabajadores de la empresa o dar facilidades para recuperar los préstamos.

XVI.- El trabajador que por sí o por interpósita persona solicite, pida, insinúe o en cualquier forma reciba dinero de cualquier otra dádiva, para hacer o dejar de hacer algo que de acuerdo con su trabajo esté obligado a ejecutar, o el que de manera espontánea dé, ofrezca dentro o cualquier otra dádiva

a los trabajadores que de acuerdo con sus funciones esté obligado a ejecutarlas.

XVII.- Por negarse el trabajador de manera manifiesta, frecuentemente y en forma injustificada, a adoptar las medidas preventivas o a observar los procedimientos establecidos o indicados por los Comités de Seguridad previstos en las cláusulas 364 y 365 de este contrato, o en su caso por los jefes respectivos, para evitar accidentes o enfermedades profesionales, siempre que la empresa les proporcione los medios preventivos necesarios.

XVIII.- Por incurrir el trabajador, durante sus labores, en actos de violencia o injurias en contra de los oficiales de la empresa o de sus familiares, salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia; los actos antes mencionados deberán ser debidamente comprobados.

XIX.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

En estos casos deberá precisarse la analogía, la gravedad y la semejanza con alguna de las causas establecidas en esta cláusula".

Una vez que se han transcrito las cláusulas 106 y 79 del

Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México, comentaremos la relación que existe entre las referidas cláusulas, la cláusula 79 es la que nos menciona las causas de rescisión, en la fracción primera nos menciona que cuando un trabajador renuncie o en su caso sea expulsado o deserte, para ello se deberá de seguir un procedimiento exhibiendo los documentos que acrediten su despido, en la cláusula 106 nos dice si podrán ser reinstalados sólo aplicándoles la sanción de no pagarles salarios caídos. En esta fracción se puede observar que existe una contradicción en las decisiones que realiza el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato.

Como podemos observar en la fracción primera de la cláusula 79 el trabajador es despedido a petición del Sindicato satisfaciendo los procedimientos requeridos, y con éstos es de entenderse que la investigación realizada se le comprobó la falta al trabajador, y en la cláusula 106 nos establece que el trabajador será reinstalado a petición del Comité Ejecutivo del Sindicato, como es posible que si a un trabajador se le comprobó que cometió alguna falta, a petición de las mismas personas que realizaron la investigación soliciten que regrese sólo aplicándole la pena de no pagar los salarios caídos, para nuestro punto de vista si se realizó una investigación y se determinó rescindirle el contrato al trabajador, éste ya no deberá volver al servicio.

La fracción II de la cláusula 79 nos menciona que un tra-

bajador se le rescindir  su contrato cuando hubiere acumulado 105 marcas demeritorias, ésto es que en el Organismo Descen- tralizado Ferrocarriles Nacionales de México llevan un record de las faltas que cometen sus trabajadores, siempre y cuando éstas faltas no sean graves pero son demasiadas, para que pue- da ser despedido, pero tenemos que en la cláusula 106 le da todas las facilidades del mundo a los trabajadores ya que pue- de tener cuatro oportunidades de poder ser reinstalado en su puesto, sólo le aplicarán una sanción que consiste en una sus- pensión sin salarios caídos, para nuestro punto de vista el trabajador no deberá volver al servicio desde el primer des- pido porque desde el momento que le dan la facilidad de poder cometer más de 100 faltas o marcas demeritorias como se men- ciona en este contrato, ya que con ésto propicia que el tra- bajador se convierta en una persona nociva para la empresa y ésto trae como consecuencia que el trabajador sea quien pro- picie su despido, para poder ir de vacaciones un tiempo, ya que sólo recibir  una suspensión sin salarios caídos.

En la fracción III, la causa de rescisión es cuando el trabajador comete actos de probidad u honradez, si son contra el patrón o personal administrativo y el trabajador podrá ser reinstalado conforme a lo que establece la cláusula 106 sin salarios caídos siempre que la falta no sea grave, con ello tenemos que el trabajador pese a que comete actos de los lla- mados de falta de probidad podrá ser reinstalado, desde nues- tro punto de vista esta causal es bastante clara ya que den-

tro de ella se pueden enumerar una infinidad de actos que se apartan de la rectitud del ánimo del trabajador para fortalecer lo que se está mencionando podemos poner como ejemplo el artículo 255 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice:

"Son causales especiales de la rescisión de las relaciones de trabajo:

I.- La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines.

II.- la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada".

Este artículo que es el que se encuentra dentro del capítulo de trabajos especiales, ya que el trabajo ferrocarrilero está considerado como un trabajo especial, así tenemos que los criterios últimamente sustentados por los Tribunales Colegiados de Circuito y en especial el amparo directo D. T. 11041/88 en el que el quejoso fue Ferrocarriles Nacionales de México y tercero perjudicado Salatiel García Mejía, ventilado ante el Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia de trabajo, en los siguientes terminos:

"En el juicio laboral materia de esta instancia se impugnó la destitución aplicada al actor por carta de 29 de octubre de 1985, atribuyéndole al demandado en esta falta de probidad u honradez, porque el trabajador utilizó a su hijo Francisco García Pineda, como garrotero de camino sin ser empleado de la empresa y no contando con autorización para ocuparlo como tal, beneficiándolo económicamente, al rehusarse a

ocupar el personal que administrativamente estaba comisionado para dicho servicio; el patrón se apoya para sancionar en las fracciones tercera y novena de la propia cláusula 79 y tenemos que en la fracción novena nos dice que el trabajador será despedido cuando cometa la falta de insubordinación debidamente comprobada, entendiéndose por tal la desobediencia sin causa justificada, a los mandamientos de la empresa relacionados exclusivamente con el trabajo contratado y cuando no haya maltrato de hecho o de palabra por parte del superior, así las cosas quedan de manifiesto que los motivos de destitución tanto de la carta de 5 de septiembre de 1985 como la diversa misiva de 29 de octubre del mismo año, se apoyan en faltas de probidad y honradez y desobediencia, cometida por el trabajador en perjuicio del patrón y dada la especial naturaleza de la primera, no necesariamente se debe considerar que para que se actualice la reincidencia alegada por Ferrocarriles Nacionales de México, sea indispensable que las faltas cometidas por el trabajador sean reiterativas de hechos realizados con anterioridad, ya que la palabra probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, y las conductas realizadas por el actor constituyen faltas de probidad u honradez, porque son actitudes deshonestas, desleales que se aportan, que el trabajador debe asumir al desempeñarse al servicio de su patrón; en tales condiciones es jurídico concluir que en el caso de Ferrocarriles Nacionales de México, acreditó la reincidencia, ya que funda la destitución definitiva del actor, en lo preceptuado por la fracción ter-

cera de la cláusula 79 del contrato colectivo en comento. Por consecuencia resulta improcedente la reinstalación subsidiarias demandada por el actor, conforme a la cláusula 106 fracción tercera del propio pacto colectivo que establece cuando algún trabajador haya sido despedido justificadamente en los términos de la cláusula 79, sólo volverá al servicio y hace una enumeración de que en cuatro ocasiones podrá regresar al servicio, es por ello que el actor no justificó su solicitud de que se le reinstalara y Ferrocarriles Nacionales de México si acreditó sus agravios en el referido amparo, lo anterior lo podemos enriquecer con la siguiente tesis jurisprudencial de la Corte:

"PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE CONCEPTO, Por falta de probidad y honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartándose de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciendolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino que sólo se observe una conducta ajena a un recto proceder".

A.D. 2910/79. José Enrique Gonzalez Rubio Olan. 3/III/80. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, Secretario Joaquín Dzibin Nuñez.

A.D. 399/79. Loreto García Islas, 8/X/79. Ponente: María Cristina Salmorán, Secretario Joaquín Dzibin Nuñez.

A.D. 3181/79 Humberto Hipólito Alvarado, - - 13/VII/79. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, Secretario Victor Ceja Villaseñor.

A.D. 400/75. Ferrocarriles Nacionales de México 2/II/76. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete, Secretario Alberto Alfaro Victoria.

A.D. 2817/73, Transportes Papantla, S.A. de C.V. 15/XI/73. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra, Secretario Sergio Javier Coss Ramos. (Informe Cuarta Sala 1981. Tesis 154 pág. 119).

En la fracción IV de la cláusula 79 nos indica que es una causal de rescisión cuando se suscita una riña en el centro de trabajo, al que la provoque, entendiéndose por riña la contienda de obra y no de palabra, la riña siempre será de obra y no de palabra, esta causal es limitativa, ya que la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, señala los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento salvo que medie provocación o que obre en defensa propia y la fracción IV del mencionado artículo señala los procedimientos de dicha causal, anteriormente transcrita, aún fuera del servicio, por lo que los actos que realicen los trabajadores consistentes en tratar de provocar a algún compañero de trabajo insultándolo, pese a los actos que realicen los trabajadores tenemos que la cláusula 106 les da oportunidad de que a pesar de haber cometido esa falta el trabajador ferrocarrilero podrá volver al servicio, y sólo le impondrán aplicándole la sanción de no pagarle los salarios caídos entre los sesenta y ciento ochenta días. Para nuestro punto de vista, el trabajador no deberá de volver al servicio por ningún motivo, ya que si está cometiendo una falta que se puede catalogar como grave, y estando establecido en la Ley Federal del Trabajo que será causal de

despido: Al que provoque actos de violencia, y al ser reinstalado se está consintiendo la agresividad de los trabajadores, lo que puede ser en perjuicio de la empresa, ya que no pueden rendir satisfactoriamente.

La fracción V de la cláusula 79 establece que es causal de rescisión que el trabajador cometa actos inmorales graves en talleres, oficinas o cualquier otro lugar de trabajo de la empresa, entendemos por inmoral lo que es contrario a la moral o a las buenas costumbres. Es por ello que dentro de cualquier empresa los trabajadores siempre que cometan actos inmorales dentro de la empresa y contra de sus compañeros, como sería por ejemplo el caso de aquel trabajador que le propone cosas indecorosas a sus compañeros perturbando así los ánimos de éstos se dará la causal antes mencionada, siendo ésta suficiente para que sea despedido y por tal motivo no deberá de volver al servicio, pero la cláusula 106 establece que deberán de ser reinstalados y sólo les aplicarán la sanción de no pagarles sus salarios caídos dentro de los 30 y 150 días, esto trae como consecuencia que muchos trabajadores no se comporten como es debido dentro de la empresa, también la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 fracción VIII nos menciona que es causal de rescisión que el trabajador cometa actos inmorales dentro de la empresa. En el caso de que Ferrocarriles Nacionales de México realice un despido de esta naturaleza, estaría debidamente fundamentado dicho despido, por lo que el trabajador no deberá de ser reinstalado.

La fracción VI de la cláusula 79 establece que es causal de despido que el trabajador abandone el empleo, entendiéndose la falta de asistencia al empleo por más de seis jornadas consecutivas, sin permiso previamente concedido o sin causas plenamente justificadas, esta fracción incurre en una confusión de abandono del empleo con las faltas de asistencia, ya que el abandono puede ser momentáneo, pero con la intención de ya no regresar al servicio, como se ha sustentado en diversos criterios por la Corte:

"ABANDONO DE TRABAJO, CONCEPTO DE. El abandono - de trabajo, no es la simple falta de asistencia a las labores, sino la ausencia del trabajador - debido a sus determinación de ya no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o la circunstancia de que esté prestando sus servicios en otra parte.

A.D. 869/78. Agustín Mercado Yañez, 16/VIII/78,- mayoría de 3 votos. Ponente: Moisés Calleja García, Secretario Juan Manuel Vega Sánchez".

Esta causal de rescisión es la que nos da una situación difícil de poder cumplir, ya que es muy arduo que se dé la situación de aquel trabajador que regrese al empleo o cumpla con seis faltas consecutivas, ya que la semana solo tiene cinco días laborales por lo que no es posible que éste falte más de seis jornadas consecutivas en virtud de que se atraviesa el sábado y el domingo, en el caso de que sea despedido no se le deberá de dar oportunidad de regresar al empleo como lo establece la cláusula 106 del Contrato Colectivo en comento.

"ABANDONO DEL TRABAJO COMO CAUSAL DE DESPIDO. Bas

ta que sea momentáneo, no debe perderse de vista que el factor tiempo, como determinante de la existencia o inexistencia de un abandono, a fin de precisarla, como causa de despido, debe atenderse a la naturaleza de las funciones encomendadas, supuesto que el abandono depende de su desempeño atender una función determinada aún cuando sea momentánea".

Amparo directo 7225/84, José Guadalupe Onofre -
Lumbración, 18 de septiembre de 1985, 5 votos, Ponente: Cristina Salmorán de Tamayo, Secretaria -
María del Refugio Cobarrubias de Martín del Campo.

En la fracción VII, nos menciona que es una causal de despido el que el trabajador se presente a prestar su servicio en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante y por otro lado hace mención al uso consuetudinario de bebidas embriagantes o drogas enervantes, situación que está totalmente incongruente, ya que permite según esto un uso consuetudinario y cuando se le compruebe que llegó en estado de ebriedad o bajo la influencia de alguna droga se le rescindiré el contrato, pero hay una atenuante la cual es cuando el trabajador presenta una constancia médica en la cual se le prescribe que deberá tomar alguna droga, por alguna enfermedad que tenga, y se le permita usarla como lo establece el artículo 47 fracción XIII de la Ley laboral, pensamos que esta fracción está acorde a la tesis sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que la embriaguez no sólo puede comprobarse por el certificado de un médico sino se puede comprobar por medio de testimonios y al efecto se cita la tesis jurisprudencial sustentada por la

Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, apéndice 1975 quinta parte, Cuarta Sala tesis 79, página 86 que dice:

"EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE.- La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad y no es indispensable la pericial en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos".

Así tenemos que en el Contrato colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México en su cláusula 106 determina que será reinstalado sin salarios caídos siempre y cuando sea por primera vez sólo que no se le pagarán salarios caídos en un plazo de 80 a 360 días, y si el trabajador ha cumplido más de 10 años será jubilado proporcionalmente, o en su caso, será indemnizado con tres meses de salario, con esto tenemos que en lugar de castigar al trabajador se le está premiando, con esta actitud, a pesar que en la fracción XIII ya mencionada establece que es causal el presentarse en estado de ebriedad, y es por ello que se mencionarán las siguientes tesis jurisprudenciales:

"EBRIEDAD ESTADO DE. COMO CAUSAL DE RESCISIÓN.- Los trabajadores que dentro del centro de trabajo y en las horas en que prestan sus servicios se encuentran en estado de ebriedad da causa a la rescisión de su relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, de acuerdo con los artículos 121 y 122 fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Amparo directo 1331.1972. silvino Palma Lozada.-- Septiembre 27 de 1972. 5 votos. Ponente: Mtro. -- Manuel Yañez Ruiz. Cuarta Sala. Séptima época. Volumen 45. Quinta parte".

Desde nuestro punto de vista el trabajador ferrocarrilero al ser despedido y habiéndosele comprobado el estado de ebriedad al estar en servicio o presentarse en dicho estado, no deberá de ser reinstalado y aún menos que se le premie al darle su jubilación proporcional o indemnizarle, ya que si la empresa de ferrocarriles lo despide estaría dentro de un despido justificado.

La fracción VIII, establece la causal de rescisión por la ineptitud del trabajador, si la empresa ha comprobado que un trabajador pese a que ha sido capacitado para poder desempeñar un trabajo dentro de la empresa, y demuestra su ineptitud para el desempeño de una labor, que dentro de este organismo descentralizado como es Ferrocarriles Nacionales de México, puede ser peligroso ya que si esta persona es un conductor de trenes y falla, ésto puede costar vidas humanas es por ello que ésta será una causal de rescisión justificada, pese a que en la cláusula 106 establece que podrá ser reinstalado a petición del sindicato. para nosotros si una persona no demuestra que se encuentra capacitada para el desempeño de una labor no es conveniente que regrese al empleo y sea reinstalado.

La fracción IX, de la cláusula en comento se establece que será causal de rescisión la insubordinación del trabajador al superior pero siempre y cuando no exista maltrato de hecho o de palabra por parte del superior, también tenemos

que la fracción XI de la ley mencionada, establece que será causal de rescisión, desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada siempre que se trate del trabajo contratado.' Así tenemos que la cláusula 106 menciona que el trabajador podrá ser reinstalado entre los 30 y 120 días según la gravedad de la falta a juicio de la empresa, sin salarios caídos y los reincidentes volverán al servicio a los 121 y 250 días con sus derechos escalafonarios, pero un despido más le impedirá volver al servicio. Pero si la Ley Federal del Trabajo establece que es causal de despido el que un trabajador se insubordine ante sus superiores, por tal motivo la empresa no deberá de reinstalarlo, de esta manera la empresa estará actuando dentro de la legalidad, y es aplicable la siguiente tesis jurisprudencial:

"DESOBEDIENCIA, RESICION DEL CONTRATO DE TRABAJO-POR.- La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador y cuando éste incurra en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se -- constituye una causal de rescisión y por ello el despido en cuestión es justificado".

Amparo Directo 8727/1968. Fletes de México, S.A. de C.V. Unanimidad de 5 votos. Séptima época. Volumen 6 Quinta parte, página 16.

Amparo Directo 1819/1919, Adán Villanueva Briseño, Séptima época. Volumen en la 14, Quinta parte página 38.

Amparo Directo 3904/1969 The Puliman Company. -- Agencia en México, Unanimidad de 4 votos. Séptima época. volumen 14. Quinta parte. página 38.

Amparo Directo 5518/1969. Armando Garza García, - Unanimidad de 4 votos, Séptima época. Volumen 14. Quinta parte página 38.

Amparo Directo 9899/1968, Antonio Castillo Hernández. Unanimidad de votos, Séptima época, Volumen 14. Quinta parte, página 38.

La fracción X, de la cláusula 79 nos habla cuando el trabajador ocasiona perjuicios en forma intencional, perjuicios materiales en contra de la empresa o también a la integridad física de sus compañeros, ésta será causa suficiente para rescindir el contrato, ésta encuentra su similitud en la fracción V del artículo 47 de la Ley en comento que a la letra dice:

"Ocasionar el trabajador perjuicios materiales - intencionalmente durante el desempeño de sus labores ..." motivo de ellos.

Y también la fracción VI habla de daños graves sin dolo, pero con negligencia y la fracción VII habla del descuido, es por ello que la fracción comentada engloba las fracciones anteriormente señaladas, donde se especifican los casos en que el trabajador en forma intencional provoca los daños en contra de la empresa y así tenemos por ejemplo que en ocasiones a algunos trabajadores en forma intencional les quitan las raciones a los trenes para que no funcionen y no presten los servicios adecuados y la cláusula 106 nos habla de que el trabajador volverá al servicio dependiendo de la gravedad de la falta, sólo será suspendido sin salarios caídos, para nuestro punto de vista los trabajadores que causen perjuicios a la empresa y aunque Ferrocarriles Nacionales de México es un organismo descentralizado, los perjuicios no serán sólo para la empresa sino también para la Nación, por tal motivo no debe-

rán volver al servicio en ningún caso y por ningún motivo.

La fracción XI, de la cláusula 79 establece que los beneficios que les otorga la empresa al darles pase para poder viajar y que algunos trabajadores los obtienen por medio de engaños, consideramos que estos actos son los que constituyen entre otros la falta de probidad u honradez, motivo por el cual se constituye una causal de rescisión, pero tenemos que la cláusula 106 establece que puede regresar al empleo y ser reinstalado sin salarios caídos entre los 150 y 250 días después del despido. De acuerdo a nuestro criterio este trabajador no deberá de ser reinstalado, ya que demostró su falta de probidad.

La fracción XII de la cláusula 79, nos habla que es causa de rescisión el que el trabajador se ausente por más de cinco años, motivada por sentencia condenatoria firme, así esta fracción encuentra su símil en la fracción décima cuarta de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 se refiere a la sentencia ejecutoriada, que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, que en su fracción tercera habla de la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria; y en la fracción cuarta habla del arresto del trabajador, en los casos primero viene una suspensión en la relación laboral que se define al dictarse la sentencia, nada más que con la variante de que conforme al contrato colectivo de trabajo, se

requiere una ausencia de cinco años para que proceda la rescisión, en cambio conforme al artículo 47, simple y sencillamente al haber una sentencia ejecutoriada, que impone al trabajador una pena y no puede regresar al empleo, así tenemos que en la cláusula 106 establece que el trabajador será reinstalado siempre y cuando sea por situaciones ajenas al servicio. Nuestra opinión es que el trabajador ya no debe regresar al servicio, porque si se le reinstala se estará en contra de lo preceptuado por la Ley Federal del Trabajo, como podemos observar en las fracciones comentadas es clara al especificar que ya no deberá de ser reinstalado en su puesto.

La fracción XIII, de la mencionada cláusula dice que será causal de la rescisión el que los trabajadores trafiquen con bebidas embriagantes o drogas enervantes en talleres u oficinas, entendiéndose por traficar, el cambiar algo de sitio o el de comerciar, siendo el caso de que se comercia con bebidas embriagantes dentro de la empresa o bien con drogas enervantes, los trabajadores que realicen este tipo de actividades cometen también actos de los llamados inmorales, porque con ésto propicia que dentro de la empresa los trabajadores tomen bebidas embriagantes, y en el caso de Ferrocarriles Nacionales en diversas ocasiones muchos conductores de trenes toman alguna droga con el fin de continuar con el trabajo, pero en este caso a todo trabajador que se le compruebe que trafica éstas se le deberá de rescindir el contrato, pero tenemos que la cláusula 106 nos establece que en este caso el tra-

bajador será reinstalado y sólo se le suspenderá de 365 días, sin salarios caídos, pero con esto sólo provocan que los trabajadores que comercien con bebidas embriagantes o drogas vuelvan viciosos a sus compañeros como a ellos mismos, es por ello que si se les comprueba dicha actitud se les debería de rescindir el contrato y poner a disposición de las autoridades competentes y por consiguiente no deberá de regresar al servicio por ningún motivo.

La fracción XIV, de la cláusula en comento establece que es causal de rescisión el que el trabajador abandone o suspenda dentro de la empresa sus labores injustificadamente durante la jornada de trabajo, como ya se comentó con anterioridad se habló entre la falta de asistencia y abandono del empleo, siendo así que cuando los trabajadores lleguen y chequen retirándose en ese instante y ya no regresan, ésto será una causal suficiente para que se le despida siendo un despido justificado, pero tenemos que en la cláusula 106 establece que el trabajador podrá ser reinstalado entre los 50 y 80 días después del despido siempre y cuando no cause perjuicios a la empresa pero sería conveniente que la empresa reinstalara a una persona que se le puede considerar como irresponsable; al dejar botado el trabajo sin motivo justificado. Para nuestro punto de vista ya no debería de ser reinstalado porque ésto sería en perjuicio de la empresa, ya que en ocasiones se puede presentar el caso de que un trabajador que tiene a su cargo el conducir un tren en un viaje abandone el trabajo y se

retire sin motivo justificado dejando a la empresa comprometida con los pasajeros y en este caso no sólo sería en perjuicio de la empresa sino también en perjuicio de los usuarios.- Es por ello que ya no debería de volver al servicio ni ser reinstalado por ningún motivo.

La fracción XV de la cláusula 79 nos habla de los trabajadores que prestan dinero con interés a sus compañeros de la empresa, esta fracción es análoga a las de la Ley Federal del Trabajo, existiendo un precedente en la Suprema corte de Justicia de la Nación con relación al agio:

"FERROCARRILEROS, AGIO, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, POR INCURRIR EL TRABAJADOR EN ESA ACTIVIDAD.- Si un trabajador ferrocarrilero admitió - que se dedica aunque no en forma exclusiva al -- agiotismo y resulta evidente que el trabajador en virtud de la confesional, contenida en el acta de investigación prestó dinero con interés a sus compañeros de actividades, la fracción décima quinta de la cláusula 79 del contrato colectivo señala - como causal para la rescisión de los contratos, - cuando la Junta concluyó que la empresa lo separó de su trabajo sin responsabilidad e hizo un uso - prudente que le confiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo".

Amparo Directo 2295/88 Tiburcio Rodríguez Juárez 12 de febrero 1969, 5 votos, Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, Séptima época, Volumen - 11. Quinta parte, página 39.

Pese a que el trabajador ha incurrido en una causal de rescisión conforme a los lineamientos que señala la cláusula 106 en su fracción XV, ésta nos establece que el trabajador será reinstalado sólo aplicándole la suspensión de 180 días después del despido, sin el pago de salarios caídos, pero si

una persona que se dedica a ese tipo de actividades y ha obtenido un lucro, no le afectará el que no le paguen sus salarios durante 180 días, ya que sólo le servirá para que ese tipo de personas se tome unas vacaciones y todavía tenga asegurado su empleo, por lo que consideramos que si la empresa lo ha despedido justificadamente, no se le deberá de dar la oportunidad de reinstalarlo, ya que de esta manera se le estará permitiendo que realice actos de enriquecimiento a costas de sus compañeros.

La fracción XVI de la cláusula 79 del contrato colectivo nos dice que cuando el trabajador ferrocarrilero insinúe opida dinero o cualquier otra dádiva, será una causa para rescindirle el contrato, ésto es, si un trabajador realiza este tipo de actos está incurriendo en actos de falta de probidad que en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo indica ya que es causal de rescisión y si lo despide dicha empresa estaría actuando dentro de la legalidad, porque sería un despido justificado, pero es el caso que en su cláusula este tipo de actos al recibir dinero por la realización de alguna actividad a la que esté obligado a realizar o a ejecutar, podrá ser reinstalado sin salarios caídos entre los 60 y 180 días siguientes del despido, pero no sólo eso sino que todavía podrá ser despedido dos veces más, con ésto se estaría fomentando la corrupción por eso opinamos que no debería de ser reinstalado en ningún momento, y podemos dar como ejemplo cuando el trabajador presta sus servicios y hay

pérdida del equipaje didiéndole a las personas que se extravió éste, pero que por medio de una gratificación lo recuperarán, por lo que están cometiendo actos de falta de probidad y no sólo eso sino de honradez, por tal motivo se les deberá de rescindir el contrato y poner a disposición de las autoridades correspondientes, y no darles oportunidad de que sigan cometiendo este tipo de actos.

En la fracción XVII, por negarse el trabajador de manera manifiesta y en forma injustificada a adoptar las medidas preventivas o a observar los procedimientos establecidos o indicados por los comités de seguridad y con ésto evitar enfermedades o accidentes, siempre y cuando la empresa les proporcione las medidas necesarias, será una causal de despido porque en algunas ocasiones los trabajadores no acatan las medidas de seguridad que se les imponen y por eso ocurren los accidentes, como sería el caso del trabajador ferrocarrilero que sufre accidentes ocasionados por la negligencia del trabajador mismo, originandose pérdidas para la empresa, ocurriendo también que en ocasiones los trabajadores provoquen accidentes para poder solicitar una incapacidad y en su caso una indemnización por riesgos del trabajo, y así tenemos que una vez que ha sido despedido el trabajador ferrocarrilero recurre a lo que señala la cláusula 106 en la que establece que el trabajador será reinstalado en los 30 y 60 días de su despido y si existe un segundo despido entre los 60 y los 90 días, sin pago de salarios caídos, y aún más podrá haber un tercer des-

pido. Con esto se está propiciando la negligencia del trabajador arriesgando su vida al no adoptar las medidas de seguridad que establece la empresa, siendo motivo éste para no dejar que vuelva al servicio.

En la fracción XVIII en la cláusula 79 nos dice que será causal de despido el que el trabajador cometa actos de violencia o injurias en contra de los oficiales de la empresa o de sus familiares durante sus labores, salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia. Esta fracción encuentra su símil en la fracción segunda del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en ocasiones los trabajadores les faltan al respeto a sus superiores fomentando la violencia o en ocasiones injurias a sus familiares, esto constituye una causal suficiente para que se le despidan con justificación, pero cuando un trabajador es despedido tiene un recurso más, que es el de solicitar su reinstalación conforme lo establece la cláusula 106 del contrato colectivo se le reinstalará dentro de los 30 a 120 días de estar separado, para nuestro punto de vista el trabajador que comete este tipo de actos no deberá de ser reinstalado conforme lo establece la cláusula citada, ya que esto trae como consecuencia que se propicie la indisciplina dentro de la empresa, en la misma cláusula nos menciona que no sólo es un despido sino que podrá tener la oportunidad de ser despedido en otras dos ocasiones más, cosa que no es concebible.

La fracción XIX de la cláusula 79 del contrato de Ferrocarriles Nacionales de México, establece que en los casos de que exista analogía con algunas de las causales que anteceden y no se encuentran tipificadas dentro de esta cláusula, será causal de rescisión así tenemos que la cláusula 106 nos establece que la reinstalación será también reconsiderada en los casos que ésta proceda. Pero como ya se ha manifestado si la empresa ha justificado que al despedir al trabajador actúa conforme a lo establecido en la ley, ya no debería de ser reinstalado por ningún motivo de los casos establecidos en la cláusula 79.

Independientemente de la cláusula 79 que señala las causas de rescisión, existen otras en el mismo contrato, como justificativas para no sancionar a un trabajador a pesar de que se le hubiere comprobado que el despido fue justificado, en el procedimiento administrativo de justificación.

Aunque parezca autológico, pero era menester hacer los comentarios de la cláusula 79 y 106 del contrato colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México, en la que se establece la rescisión y la reinstalación de sus trabajadores, en la cláusula 79 como se observa que el trabajador al cometer alguna de estas causales, el despido será justificado y sin responsabilidad para el patrón como lo señala la Ley Federal del Trabajo, pero tenemos que en este mismo contrato colectivo existe una causal que establece que a pesar de que el patrón justifi-

figue la rescisión, éste deberá de reinstalarlo y sólo le aplicarán la suspensión y al no pagarle los salarios caídos, dicha suspensión será de 30 a 730 días, teniendo así que éste deberá de regresar al trabajo y con las condiciones que tenía antes del despido y sólo en los casos de que éste sea reincidente ya no regresará al servicio, pero nos preguntamos si en la cláusula 106 se considera que el trabajador sea reinstalado a pesar de que éste ha cometido una falta que es suficiente para rescindirle el contrato, tanto como lo establece la Ley Federal del Trabajo como el contrato colectivo en comento, como ya lo hemos hecho notar el trabajador ferrocarrilero que comete alguna falta que sea suficiente para el despido no deberá de regresar al servicio y por consiguiente no ser reinstalado, pero en realidad lo logra por el sindicato ferrocarrilero, de haber logrado que el trabajador sea reinstalado es un triunfo, pero esto ha propiciado que los trabajadores ferrocarrileros sean unas personas que no desempeñan al cien por ciento sus actividades, ya que se sienten protegidos por esta cláusula, pero esto va en perjuicio del organismo descentralizado Ferrocarriles Nacionales de México y aún más, es en perjuicio de la colectividad porque es una empresa que presta un servicio, por lo que debería de derogar la mencionada cláusula 106 del Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México.

2.- LA CLAUSULA 106 Y LA REINSTALACION.

Como ya se ha analizado en los capítulos anteriores, la cláusula 106 del Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México, el cual se refiere a la reinstalación de los trabajadores ferrocarrileros y que se encuentra en relación a la cláusula 79 del mismo contrato colectivo. Debemos estudiar y aplicar lo que es la reinstalación, la cual se entiende como: el poner en posesión de un empleo al trabajador. Así tenemos que la reinstalación se encuentra fundamentada en los artículos 48 y 49 de la Ley Federal del Trabajo, así como en el artículo 123 Constitucional en la fracción XXI, el artículo 48 de la mencionada ley a la letra dice:

"El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeña, o que se le indemnice con tres meses de salario".

Así tenemos que en este artículo si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha de su despido hasta que se complemente el laudo. El artículo 49 de la Ley en comento a la letra dice:

"El patrón quedará eximido de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en los casos siguientes:

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

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación

y Arbitraje que el trabajador por razones de su trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico, y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

A pesar de que la reinstalación tiene por objeto proteger al trabajador asegurándole la continuidad y estabilidad en el trabajo, debe tomarse en cuenta que la Ley Federal del Trabajo tiene como objetivo fundamental, el equilibrio de dos fuerzas de la producción, el capital y el trabajo, el obligar al patrón a reinstalar a determinados trabajadores, lo colocaría en una situación de molestia. La fracción XXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el patrón podrá negarse a reinstalar al trabajador y a cambio le dará una indemnización con la cual podrá cubrir los daños y perjuicios que le pudiera ocasionar. Así tenemos que en las fracciones anteriormente transcritas señalamos lo que se refiere a la reinstalación respecto al patrón y el trabajador.

El concepto de reinstalación siempre se maneja desde el punto de vista del patrón considerado como particular, pero no como empresa pública, en la cual el Estado presta un servicio público a la colectividad en el que el interés de dicha colectividad estará en juego, contra un interés particular, se

encontraría garantizado por la subsistencia del trabajador y el de su familia, mientras se resuelve el juicio de garantías por el pago de 180 días de salario. Es por ello que nos formulamos las siguientes interrogantes: ¿Porqué no se les reinstala provisionalmente al trabajador a resultas del juicio de garantías?. Efectivamente existe un criterio firme de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los siguientes términos:

"SUSPENSIÓN DEL ACTO RECLAMADO.- Efectos de la suspensión del acto reclamado tratándose de laudos pronunciados por la Junta de Conciliación y Arbitraje, pueden realizarse conforme a lo dispuesto por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, de dos modos distintos; o bien se suspende el monto de la condena, pero se niega la suspensión por el importe de seis meses de salario, de acuerdo con lo que hubiera percibido el trabajador antes de ser separado o bien, si la empresa obtiene sentencia favorable en el amparo, los efectos de ésta se retroceden, los actos al momento en que se cometió la violación, debido a las características restitutorias de la protección otorgada. En consecuencia como cualquier actuación resulta por este hecho nulo de pleno derecho no puede estimarse que el trabajador haya sufrido algún perjuicio ni que se hayan violado tampoco las garantías constitucionales con la reparación posterior de que fue objeto y en todo caso a lo único a que se encuentra facultado es a percibir el importe de los salarios durante el tiempo de servicios que haya prestado, por cuanto este beneficio no es consecuencia de la reinstalación, que operó en su favor sino que nadie está obligado a prestar ningún servicio sin la justa retribución".

SEMANARIO JUDICIAL, Sexta época, Quinta parte, - Cuarta Sala, página 33.

Por lo general, el trabajador que no ha reincidido en falta que dé lugar a la rescisión de la relación laboral se le

reinstalará, conforme a la cláusula 106 del contrato colectivo de trabajo, pero al reincidente no se le reinstala y de reinstalarse aunque sea de manera provisional existen antecedentes y estadísticas de que ese trabajador por su imprudencia o negligencia causará otro accidente, y en la práctica casi el 90% de los trabajadores a quien se les reinstala de manera provisional, al mes o a los dos meses se les vuelve a destituir por el mismo motivo.

¿Porqué no se le reinstala y luego se le liquida o se le jubila en su caso? Considero que las disciplinas deberían de llevar no solamente el objetivo de educación sino el ejemplificativo, o sea que debe de haber una sanción cuando la Nación sufrió pérdidas cuantiosas o sea que se perdieron vidas humanas, la cláusula 106 del contrato en comento, es única dentro de los demás contratos colectivos de otras ramas de la industria, en sí es benigna y sería una especie de premio a la imprudencia o negligencia, la indemnización o jubilación, la cual considero que no es correcta como solución.

3.- APLICACION E INTERPRETACION DE LA CLAUSULA 106 POR LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

La interpretación que le dan las autoridades del trabajo a la cláusula 106 del Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México como es única en la rama industrial y en los organismos descentralizados ya que no es factible que un

trabajador que ha cometido una falta que es causa de rescisión se le permita volver al servicio, en el caso de que los trabajadores ferrocarrileros constreñimos al personal de tráfico de trenes, que por su desplazamiento continuo está más expuesto a sufrir accidentes, luego cuando ocurren éstos y que se destituye definitivamente al trabajador por considerarse que incurrió en negligencia o imprudencia o que se disciplinó al trabajador por presentarse a laborar y no se le permitió laborar por encontrarse en estado de ebriedad o bajo la influencia de alguna droga enervante Invariablemente demandan la reinstalación, por considerar que su despido fue justificado, pero de una manera cautelar, demandan también que para el caso de que la Junta considere el despido y que el actor después de sufrir el castigo por el número de días que se encuentra establecido en la ya citada cláusula, sea reinstalado en su puesto.

La Junta puede fallar que el despido es injustificado o que el despido fué justificado, en el primer caso puede suceder que el actor haya causado cuantiosos daños a la empresa en el accidente ferroviario en el que se vió involucrado, o sea reincidente, pero estas circunstancias no las toma en consideración, la Junta al considerar o declarar injustificado el despido, basándose posiblemente en una mala apreciación de la prueba pericial técnica en materia ferrocarrilera o de cualquier otra probanza, impugnamos el laudo de la Junta por medio de amparo directo y se solicita a la autoridad responsa-

ble que suspenda la ejecución del acto reclamado ya que al considerar injustificado el despido, condena a ferrocarriles a reinstalar al trabajador, pero la autoridad responsable negará la suspensión por lo que se refiere a la reinstalación del trabajador, y la concede por el resto de la condena y negará la suspensión por el criterio firme sustentado por la Suprema corte de Justicia de la Nación que a la letra dice:

"SUSPENSIÓN IMPROCEDENTE.- El único medio de asegurar la subsistencia de los trabajadores mientras se resuelve el amparo cuando se trata de reinstalación de aquellos, es el que vuelvan a ocupar el puesto del que fueron despedidos, por lo que procede la suspensión de un laudo que así lo ordene".

Ahora bien, el mandato de la autoridad tendrá que acatarse, aún cuando se interpongan los recursos pertinentes pero atenta contra toda lógica el que un trabajador que causó daños cuantiosos a la Nación o hubiera pérdida de vidas humanas, y que dentro de sus antecedentes aparezca su reincidencia, vuelva a estar a cargo o forme parte de la tripulación de un tren, ya sea de carga o de pasajeros.

Estamos en contra de que las Juntas automáticamente nieguen la suspensión por lo que respecta a la reinstalación del trabajador, que inclusive los autos que proveen sobre la suspensión son formatos, en que transcriben las tesis de suspensión improcedente. El artículo 174 de la Ley de Amparo dice:

"Tratándose de laudos o resoluciones que pongan fin al juicio, dictado por los Tribunales del trabajo, la suspensión se concederá en los casos en que a juicio del Presidente del Tribunal respectivo, no se oponga a la parte que obtuvo, si

es la obrera, en peligro de no poder subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo, en los cuales sólo se suspenderá la ejecución en cuanto exeda de lo necesario para asegurar tal subsistencia.

Y el artículo 175 nos dice:

"Cuando la ejecución o la inexecución del acto reclamado pueda ocasionar perjuicios al interés general".

La suspensión se concederá o negará atendiendo a no causar esos perjuicios, del artículo anteriormente citado, se desprende de una facultad del Presidente de la Junta en conceder o negar la suspensión principalmente en lo que atañe al tener en cuenta la subsistencia del trabajador mientras se resuelve el juicio de amparo, pueden considerarse que no se ponen en peligro la subsistencia del trabajador y conceder la suspensión en su totalidad, luego es un libre arbitrio el concederla o negarla.

Al efecto, existen tesis de jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ha establecido que antes de conceder cualquier suspensión del acto reclamado en un juicio de amparo en materia del trabajo debe asegurarse la subsistencia del obrero que obtuvo, bien sea que se trate de una indemnización o pago de salarios, por lo que el Presidente de la Junta debe computarse el tiempo que estime ha de tardar en resolverse el juicio de garantías respectivas y de acuerdo con eso mandar que se exija y entregue

la cantidad correspondiente al trabajador, si a su juicio estuviere en peligro de no poder subsistir y por el sobrante de la cantidad reclamada conceder la suspensión contenida en el artículo 174, existe también la tesis 176 página 166 Sección Primera, Volumen Cuarta sala, Quinta época, que ha establecido el criterio en el sentido de que el artículo 174 de la Ley de Amparo establece una facultad discrecional en favor de los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para conceder la suspensión de los laudos que se recurren en amparo directo y la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado el criterio de que la suspensión en materia de trabajo, es improcedente hasta por el importe de seis meses de salario, por ser éste el término considerado como necesario para la tramitación del juicio de garantías.

De lo anterior se desprende que la jurisprudencia que consideró a la reinstalación como el único medio de aseguramiento de la subsistencia de los trabajadores mientras se resuelve el amparo, fué muy limitativa ya que bien puede optarse con los seis meses de salarios, así cumplir el Presidente con el aseguramiento de la subsistencia del trabajador no debiéndose de perder de vista cuando la reinstalación es nociva para la propia sociedad.

Además el concepto de reinstalación siempre se manejó desde el punto de vista del patrón considerado como particular, pero no como empresa pública, en la cual el Estado pres-

ta un servicio público a la colectividad, el cual el interés particular, y que este interés particular se encontraría garantizado por la subsistencia del trabajador y el de su familia, mientras se resuelve el juicio de amparo por el pago de 180 días de salario.

Jurídicamente, puede ser canjeable la negativa de la suspensión por lo que respecta a la reinstalación del trabajador por el importe de seis meses, equivalente a alimentos mientras se resuelve el juicio de garantías, haciendo la observación que existe criterio de los Tribunales Colegiados, en el sentido de que el tiempo en que se está resolviendo un juicio de garantías, es por tres meses, recalcando lo nocivo que sería para la colectividad el que se llevará al cabo la reinstalación de un trabajador imprudente, negligente o reincidente y que representaría el interés de un sólo grupo, o sea de la clase trabajadora, en cambio los usuarios de un servicio público que presta el Estado son diferentes grupos y de diferentes clases sociales ya que el interés de un sólo grupo no puede estar por encima de los demás.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las causales de rescisión que especifica la cláusula 79 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros y el Organismo Descentralizado Ferrocarriles Nacionales de México, muchas de ellas siguen lineamientos diferentes a los señalados en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- La diferencia substancial entre las causales de rescisión de la cláusula 79 del Contrato Colectivo de Trabajo y el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es que la Ley Federal del Trabajo no prevee despidos temporales cuando el trabajador haya incurrido en una causal de rescisión, cosa contraria sucede con el Contrato Colectivo de Trabajo, que en la mayoría de los casos prevee suspensiones temporales de castigo pero con regreso al servicio a excepción de los casos de que por naturaleza de las labores que desarrolla el trabajador pueda poner en peligro su vida y la de las demás personas, o en el caso de que sea reincidente o que haya causado daños cuantiosos a la empresa.

TERCERA.- De las anteriores conclusiones se deduce que para que haya un equilibrio correcto en los factores de la producción, capital y trabajo, se requiere de un cambio radical, en el Contrato Colectivo de Trabajo en el sentido de suprimir en su totalidad la cláusula 106 del Contrato Colectivo de Tra-

bajo y que se puede hacer por el medio legal, que se prevee en las relaciones colectivas de trabajo que es la revisión de las cláusulas contractuales que se celebran entre Empresa y Sindicato y así se evitará un relajamiento en las relaciones laborales, no perdiendo de vista el interés general y el interés público, que es el de prestar un servicio de transporte a la sociedad, y este interés debe de estar sobre el interés de cada trabajador.

CUARTA.- La anterior conclusión no debe de tomarse en el sentido de que se da marcha atrás en un logro o en una conquista sindical, sino que nos atenderemos a la naturaleza del servicio, que presta el Organismo Descentralizado Ferrocarriles Nacionales de México y los cambios que han sufrido los conceptos de interés público y de interés general.

En la prestación de un servicio público debe prevalecer el interés general o colectivo sobre el interés particular del trabajador, y ese interés colectivo se vería más privilegiado con una guía disciplinaria estricta. Por lo que es totalmente justificable la supresión de la cláusula 106 del Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México.

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

- 1.- ARRIAGA FERNANDO Revista de Trabajo y Previsión Social, Tomo IX número 38 Marzo 1941.

- 2.- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL Curso de Derecho del Trabajo . Editorial Cárdenas, México 1979

- 3.- BUENDIA LOZANO NESTOR La Reforma del Proceso Laboral Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1983.

- 4.- BRICEÑO RUIZ ALBERTO Derecho Individual del Trabajo Editorial Porrúa México 1985.

- 5.- CABANELLAS GUILLERMO Compendio de Derecho Laboral. Editorial de la U.N.A.M. México 1985.

- 6.- CABAZOS FLORES BALTAZAR La Estabilidad en las Relaciones laborales. Sexta Edición. Editorial Trillas, México 1962

- 7.- CEPEDA VILLAREAL RODOLFO Derecho Procesal del Trabajo (Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo). Editorial Curial, México 1942.

8.- CONTRATO COLECTIVO DE -
FERROCARRILES NACIONALES
DE MEXICO.

9.- DAVALOS JOSE

Derecho del Trabajo I, Sexta
Edición, Editorial Porrúa Mé
xico 1986.

10.- DE LA CUEVA MARIO

El Nuevo Derecho del Trabajo
Tomo II Décima Edición. Edi-
torial Porrúa, México 1975.

11.- DE LA TORRE FRANCISCO

Introducción a la Legislación
Laboral. Editorial Colegio -
de Bachilleres. México 1986.

12.- GUERRERO EUQUERIO

Manual de Derecho de Trabajo
Editorial Porrúa. México 1984

13.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO

Suspensión, Modificación y
Terminación del Trabajo. Se-
gunda Edición. Editorial Pat
México 1976

14.- TRUEBA URBINA ALBERTO

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo
Tercera Edición, Editorial Porrúa
México 1975.

15.- PORRAS LOPEZ ARMANDO

Derecho del Trabajo. Editorial
M. Cajica, Puebla México 1956.